

Bezoekadres: Stadhuis
Coolingsingel 40, Rotterdam
Postadres: Postbus 70012
3000 KP Rotterdam
Internet: www.rotterdam.nl

Van: L. Voogdt en M.S. Derksen
Telefoon: 14 010
E-mail: bbo@rotterdam.nl

Onderwerp: Strategiebrieven uitvoering
Participatiewet 'Iedereen is nodig'

Kenmerk: 22bo007020

Datum: B&W 6 december 2022

Aan de gemeenteraad

Onderwerp:

De strategie om het aantal mensen afhankelijk van een bijstandsuitkering terug te brengen tot 30.000.

Iedereen is nodig op de arbeidsmarkt. De stap naar werk is de beste manier om er financieel op vooruit te gaan.

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

Op 31 augustus 2022 is uw raad toegezegd om u voor het eind van dit jaar te informeren over de koers die ons college volgt bij de uitvoering van de Participatiewet. In de voorliggende brief licht ons college toe met welke strategie wij werken aan het Colleetarget om het aantal bijstandsuitkeringen terug te brengen tot 30.000 eind 2025. Deze brief is bovendien een aanzet tot het beleidskader Participatiewet 2023-2026 die wij uw raad in het voorjaar van 2023 voorleggen. Daarnaast is dit een open uitnodiging om mee te denken over de verdere uitwerking van de actielijnen.

Relatie met het coalitieakkoord/collegewerkprogramma/eerder aangenomen moties en gedane toezeggingen:

- Coalitieakkoord "Eén stad 2022 – 2026";
- Toezegging Strategiebrieven beleidskader Participatie, 31 augustus 2022, 22bb005576;
- Toezegging Samenstelling bijstandsbestand, 31 augustus 2022, 22bb005579;
- Toezegging Rotterdams Arbeidsmarkt Perspectief fonds (RAP010), 23 juni 2022, 22bb004622;
- Toezegging Strategiebrieven herijking fraudeaanpak, 2 november 2022, 22bb007156;
- Motie Leerstad Rotterdam van raadslid Nunnely (D66) e.a., 8 september 2022, 22bb005712.

Toelichting:

Mensen vooruithelpen. Dat is de essentie van het werk dat wij bij de uitvoering van de Participatiewet doen. Vooruit, door nieuwe vaardigheden te leren. Door nieuw zelfvertrouwen op te doen. Door vrijwilligerswerk te doen. Door weer te beginnen met werken. En het liefst, door blijvend uit de bijstand te stromen. Oftewel: zelfstandig aan het werk, in een reguliere baan. Je eigen geld verdienen is altijd beter dan afhankelijk zijn van een uitkering. Meedoen is altijd beter dan langs de kant staan.

We zijn er steeds beter in geworden om Rotterdammers dat te helpen bereiken. De menselijke maat is leidend. Naast rechten en plichten die gelden, krijgen mensen hoogwaardige dienstverlening.

We experimenteren en innoveren om effectievere manieren te vinden om mensen aan het werk te helpen. Continuïteit van die manier van werken staat voorop. We gaan daarmee verder en bouwen erop voort, om zo het aantal mensen dat afhankelijk is van een uitkering steeds verder te verkleinen.

Iedereen is nodig

De context waarbinnen we dat werk doen is echter ingrijpend aan het veranderen, en dat vraagt een extra inzet van ons. Door demografische ontwikkeling, de bekende vergrijzing, is op de arbeidsmarkt een personeelstekort ontstaan. Nu al zien we dat dit echte consequenties heeft in de levens van Rotterdammers. Door een tekort aan collega's neemt de werkdruk op veel plekken toe. Steeds vaker ontbreken de mensen om werk überhaupt te doen.

Bijvoorbeeld in de bouw, het openbaar vervoer en de kinderopvang. Prognoses laten zien dat dit tekort nog jaren zal toenemen, voordat het weer geleidelijk afneemt. Een mogelijke recessie zal het tekort hoogstens tijdelijk verlichten. Dit betekent dat er de komende jaren een groeiende behoefte is aan menskracht en dat de roep om het activeren van mensen die nog langs de kant staan, die nu al klinkt, steeds luider zal worden. Rotterdammers die nu nog in de bijstand zitten, kunnen een deel van de oplossing zijn. Wij willen daarom zo goed als we kunnen aan deze roep gehoor geven. Mensen die nog langs de kant staan aan het werk helpen is niet meer een kwestie van wenselijkheid. Het is een kwestie geworden van maatschappelijke noodzaak. Iedereen is nodig. Dat is ons uitgangspunt.

Cruciale beroepen bemensen

Het tekort aan menskracht remt de economische groei. Maar belangrijker nog: het bedreigt de continuïteit van maatschappelijk cruciale diensten, en verhindert het realiseren van maatschappelijk cruciale ambities. Het openbaar vervoer, de zorg, de kinderopvang, het onderwijs, de bouw, de veiligheidsketen, de haven, digitalisering en de energietransitie hebben stuk voor stuk te kampen met structurele en oplopende personeelstekorten. Bijdragen aan het verminderen van de tekorten in deze cruciale sectoren heeft de hoogste prioriteit. Dat betekent dat wij bijstandsgerechtigden en ook andere werkzoekenden zo veel mogelijk stimuleren om zich richting goed werk met goede arbeidsvoorwaarden in deze sectoren te ontwikkelen. We pakken daarvoor nog steviger dan voorheen de handschoenen op met onze partners in de arbeidsmarktregio: van UWV en werkgevers tot regiogemeenten en onderwijsinstellingen. Iedereen is nodig, en dat vraagt om verdiepende en soms onorthodoxe samenwerking. We staan voor deze grote maatschappelijke opgave met z'n allen aan de lat.

Doorbraak voor onbenut potentieel

Het tekort aan menskracht biedt ook de kans om tot een doorbraak te komen bij het aan werk helpen van mensen van wie het potentieel te lang over het hoofd is gezien. Werkgevers voelen de noodzaak om opnieuw na te denken over de manier waarop zij het werk organiseren. In plaats van de mens te zoeken die perfect past bij het beschikbare werk, staat men ervoor open om het werk perfect passend te maken voor de beschikbare mens. Daarmee kan de arbeidsmarkt voor meer mensen toegankelijk worden. Mensen zijn veel meer dan een cv. Door te investeren in mensen kunnen ze zich stap voor stap ontwikkelen richting werk. Door veel meer gebruik te maken van loonkostensubsidie kunnen we veel Rotterdammers aan passend werk helpen, voor wie dat lang onmogelijk leek. Iedereen kan op z'n eigen manier vooruit.

In deze brief leest u de strategie waarmee we deze ambities verwezenlijken en die de basis vormt voor het Beleidskader Participatiewet dat wij volgend jaar aan uw raad aanbieden. Deze strategie brengt talrijke uitdagingen met zich mee, waarin we de daadkracht en creativiteit kwijt kunnen die we als Rotterdam rijk zijn. We maken werk van de maatschappelijke vraag naar menskracht en het collegegetarget om het aantal Rotterdammers in de bijstand tegen eind 2025 terug te brengen tot maximaal 30.000.

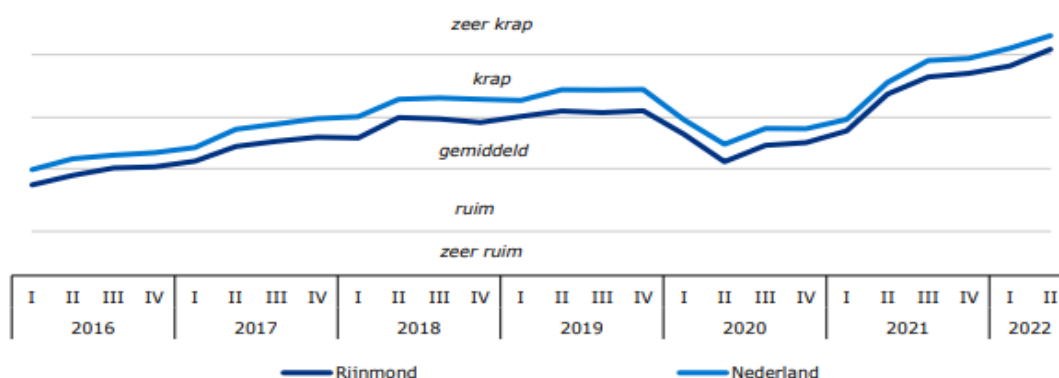
A. Arbeidsmarktanalyse

De arbeidsmarkt is ongekend krap. Een analyse maakt duidelijk wat de opgave is.

Vraag-zijde

In de regio Rijnmond staan momenteel tegenover iedere 100 werkzoekenden maar liefst 143 vacatures uit¹. Op grond van demografische prognoses is de verwachting dat deze kloof tussen vraag en aanbod verder zal toenemen. Naast een numeriek tekort aan mensen is er sprake van een mismatch. Eén-op-één matchbare kandidaten zijn er op dit moment nagenoeg niet.

Figuur 1 - Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt Rijnmond en Nederland, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2022



De spanningsindicator van het UWV laat zien dat de spanning tussen de openstaande vraag naar arbeid vanuit werkgevers en het direct beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt is opgelopen tot zeer krap. Onderzoek van de Sociaal-Economische Raad (SER) stelt dat er alle reden is om aan te nemen dat deze spanning langdurig zal zijn. Dit heeft mede te maken met de ambities in onze samenleving op het gebied van de energietransitie, woningbouw, digitalisering en de overstap naar een circulaire economie. Bovendien zal vanaf 2025 het effect van vergrijzing duidelijker merkbaar worden².

Het gevolg van deze toegenomen spanning is dat in de regio Rijnmond bijna 40% van de werkgevers belemmeringen ondervindt door een tekort aan personeel³. De gevolgen zijn voornamelijk voel- en zichtbaar in de cruciale sectoren en ambities: het openbaar vervoer, de zorg, de kinderopvang, het onderwijs, de bouw, de veiligheidsketen, de haven, digitalisering en de energietransitie. Recent zijn verschillende maatschappelijke cruciale diensten afgeschaald, waarbij personeelstekort een rol speelt.

¹ CBS, oktober 2022

² Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren, SER, mei 2022

³ RijnmondInZicht.nl, oktober 2022

Zo zijn bij NS en RET lijnen geschrapt en zijn kinderopvangmogelijkheden steeds verder beperkt. In oktober 2022 waren er in regio Rijnmond dan ook 330 openstaande vacatures voor de kinderopvang, ruim 500 openstaande vacatures in het onderwijs en meer dan 3.300 openstaande vacatures in de sector zorg en welzijn. De vraag naar arbeid op het gebied van transport en logistiek is opgelopen tot bijna 2.900.

Naast deze diensten waar onze maatschappij elke dag op steunt, hebben we een aantal cruciale ambities. In oktober 2022 stonden er ruim 500 vacatures open in de bouw en voor de energietransitie staat de teller op ruim 1.300 openstaande vacatures. Daarnaast stonden er meer dan 6.855 vacatures open voor technische beroepen en in de ICT-sector, essentieel voor onze ambitie op het gebied van digitalisering, stonden ruim 3.200 vacatures open. In de haven, een verzameling van verschillende sectoren, is het aantal openstaande vacatures opgelopen naar meer dan 9.000.

Aanbod-zijde

Ons College gelooft in het potentieel van Rotterdammers in de bijstand om via betaald werk of op andere manieren bij te dragen aan deze opgaven waar we als stad voor staan. Tegelijk zien we dat veel van hen een lange weg af te leggen hebben, waarbij uiteenlopende belemmeringen moeten worden weggenomen. In deze analyse schetsen we daar een beeld van, waarmee we tevens invulling geven aan toezegging 22bb005579.

Aantal mensen in de bijstand

Door de COVID-19 crisis nam het aantal Rotterdammers in de bijstand snel toe. De meesten van hen hebben inmiddels hun weg terug naar werk gevonden. Wanneer Rotterdammers binnen een jaar nadat zij uitstromen naar werk opnieuw een bijstandsuitkering aanvragen, spreken we van herinstroom. De herinstroom in de bijstand is gedaald van 13,7% naar 11,7%.

Bestandsanalyse (peildata: 1-1-2018 en 1-11-2022)

	2018	2022
Aantal bijstandsuitkeringen	37.667	33.229
Leeftijd <27	2.637 (7%)	2.326 (7%)
Leeftijd 27-55	24.107 (64%)	18.941 (57%)
Leeftijd >55	10.923 (29%)	11.962 (36%)
Gemiddelde leeftijd	45,5 jaar	47,3 jaar
Bijstandsduur <1 jaar	5.273 (14%)	4.320 (13%)
Bijstandsduur 1-5 jaar	15.067 (40%)	10.633 (32%)
Bijstandsduur >5 jaar	17.327 (46%)	18.276 (55%)
Gemiddelde bijstandsduur	85,6 maanden	96,0 maanden
Herinstroom	988 (13,7%)	727 (11,7%)

Leeftijd

Bovenstaande cijfers laten zien dat de gemiddelde leeftijd van Rotterdammers in de bijstand stijgt. Het percentage 55-plussers is sinds 2018 met 7% toegenomen. De verklaring hiervoor ligt maar ten dele in de vergrijzing of de verhoging van de pensioenleeftijd. Voorheen lag de focus op de uitstroom naar werk bij de meest kansrijke groep: jonge mensen met een opleiding en Rotterdammers die pas kort in de bijstand zitten. Zij zijn uitgestroomd en de relatief oudere groep bleef vaker achter.

Duur

Naast de gemiddelde leeftijd zien we dat de gemiddelde bijstandsduur toeneemt. Van 85,6 maanden in 2018 naar 96,0 maanden in 2022. De bijstandsduur is in te delen in drie categorieën: (1) bijstandsuitkeringen korter dan één jaar, (2) tussen de één en vijf jaar en (3) langer dan vijf jaar. De grootste uitstroom is de afgelopen jaren behaald in de groep Rotterdammers die korter dan één jaar in de bijstand zat. Daarnaast neemt het aantal uitkeringen in categorie 2 af en toe in categorie 3.

	Rotterdam	Bijstandspopulatie Rotterdam*
Laag opleidingsniveau	31%	58%
Middel opleidingsniveau	38%	34%
Hoog opleidingsniveau	31%	8%

* Het opleidingsniveau is alleen bij 69% van de Rotterdamse bijstandspopulatie vastgelegd.

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau van mensen in de bijstand heeft invloed op de banen waarnaar zij kunnen uitstromen. Rotterdammers met een bijstandsuitkering hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau dan de gehele populatie van Rotterdam. Van de Rotterdammers met een bijstandsuitkering is 58% laag opgeleid, tegenover 31% van de gehele Rotterdamse populatie. Slechts 8% van de Rotterdamse bijstandspopulatie is hoog opgeleid, afgezet tegen 31% van de alle inwoners. Dit maakt dat we in samenwerking met partners uit het onderwijs en de arbeidsmarkt zowel werken aan het om-, her- en bijscholen van Rotterdammers als aan het op andere wijze waarderen van de competenties en vaardigheden van deze Rotterdammers om hen toe te kunnen leiden naar het beschikbare werk.

Categorieën en aantallen ervaren belemmeringen door bijstandsgerechtigden om aan het werk te gaan, uitgesplitst naar bijstandsduur

	<1 jaar	1-5 jaar	>5 jaar
Financiële problemen	304	1301	1490
Psychische problemen	310	1715	3574
Lichamelijke problemen	325	1651	4278
Niet goed beheersen van de Nederlandse taal	578	1189	1319

Belemmeringen

Een deel van de Rotterdammers die een bijstandsuitkering ontvangen ervaart belemmeringen die de stap naar werk nog verhinderen. Belemmeringen kunnen financiële problemen, psychische problemen, of lichamelijke problemen zijn, en het niet goed beheersen van de Nederlandse taal. Bijstandsgerechtigden kunnen meer dan één belemmering tegelijk ondervinden. Onderzoek wijst uit dat er een causaal verband is tussen de bijstandsduur en de ontwikkeling en de zwaarte van de belemmeringen⁴.

⁴ Gezondheidsproblemen in WW en bijstand | Rapport | SEO Economisch Onderzoek (seo.nl)

Belemmeringen kunnen afnemen als iemand aan het werk gaat. Dit onderstreept dat werk het beste medicijn is en bijdraagt aan een verhoogd welzijn en betere gezondheid⁵.

Bemiddelbaarheid

Op basis van kenmerken is een globale inschatting te maken van de termijn waarop Rotterdammers een stap in hun ontwikkeling en/of de stap naar werk kunnen zetten. Van de Rotterdammers met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt verwachten wij dat de kans klein is dat ze in de toekomst betaald werk zullen verrichten. Via Prestatie010 leveren ze op een andere manier een bijdrage aan de samenleving. Samen met hen maken we een plan hoe zij zich kunnen blijven ontwikkelen en hoe ze naar vermogen kunnen meedoen in onze maatschappij. Van de grootste groep bijstandsgerechtigden verwachten wij dat ze na een periode van ontwikkeling de stap naar betaald werk kunnen zetten. Met hen stellen we daarvoor een plan van aanpak en tijdlijn op die past bij hun situatie. Tot slot zijn er bijstandsgerechtigden die op korte termijn de reguliere arbeidsmarkt zouden kunnen betreden. Samen met hen maken wij een plan van aanpak voor bemiddeling naar werk, toegespitst op hun competenties en vaardigheden. Het is persoons- en situatieafhankelijk hoelang het duurt voor Rotterdammers een stap in hun ontwikkeling of een stap naar werk zetten.

	Indicatie termijn bemiddeling naar werk*			
	<27 jaar	27-45 jaar	45-55 jaar	>55 jaar
Prestatie010	-	21%	52%	75%
Ontwikkeling	83%	74%	81%	83%
Bemiddeling	-	19%	10%	11%

* De percentages in deze tabel tellen niet op tot 100 procent aangezien ook voor de doelgroep Prestatie010 een plan van aanpak wordt opgesteld.

Geloof in mensen

Deze bestandsanalyse laat zien dat de tijd waarin hoge uitstroom kon worden behaald met dienstverlening aan de gemakkelijk te bemiddelen werkzoekenden nu echt voorbij is. De grootste groep bijstandsgerechtigden heeft inmiddels een forse afstand tot de arbeidsmarkt. Ons college gelooft niettemin in hun potentieel en de kansen die er de komende jaren voor hen liggen. Wij vinden het van groot belang om te investeren in Rotterdammers die vooruit willen: ongeacht leeftijd, bijstandsduur of belemmeringen. Zo leggen we de basis voor duurzame uitstroom, waarmee we antwoord geven op de maatschappelijke vraag naar menskracht, zodat het aantal Rotterdammers in de bijstand structureel kan dalen.

B. Actielijnen

We werken langs vijf actielijnen: (1) bestendige uitstroom stimuleren, (2) de ontwikkeling van mensen bevorderen, (3) een schaa sprong in passend werk realiseren, (4) het versterken van de arbeidsmarktregio, (5) zorgen voor rechtmatige inkomensvoorziening.

Actielijn 1: bestendige uitstroom stimuleren

We zetten actief in op het laten uitstromen van direct bemiddelbare bijstandsgerechtigden richting duurzaam werk. We stimuleren de keuze voor werk in de maatschappelijk cruciale diensten en ambities. Hiermee beantwoorden we aan de maatschappelijke vraag. Bovendien maken we de Rotterdamse beroepsbevolking hiermee stap voor stap meer toekomstgericht en beter bestand tegen economische schommelingen.

⁵ Van Echtelt 2020

Perspectief op cruciale beroepen

Bijstandsgerechtigden die willen bijdragen aan de maatschappelijk cruciale diensten en ambities hebben mogelijk niet de juiste diploma's en/of relevante werkervaring om dit werk te verrichten.

Samen met werkgevers en opleiders richten we leerwerktrajecten in om deze werkzoekenden naar krapteberoepen toe te leiden. Werkzoekenden worden voorbereid op het werk in krapteberoepen door aan de slag te gaan bij werkgevers en daar ervaring op te doen. Daarnaast is er ruimte voor training en begeleiding. De leerwerktrajecten worden afgestemd op basis van de competenties en vaardigheden van werkzoekenden.

Inkomenszekerheid bij de stap naar werk

We zien dat veel bijstandsgerechtigden drempels ervaren om de stap naar (parttime) werk te zetten. Zij zijn bijvoorbeeld bang voor inkomstenschommelingen, inkomensversnippering en -verrekeningen. We starten het project 'Met Inkomenszekerheid Naar Werk' om te experimenteren met een stabiel, gegarandeerd inkomen voor werkende Rotterdammers in de bijstand. De aanpak maken we samen met Rotterdammers. We willen leren hoe we (parttime) werk toegankelijker kunnen maken voor Rotterdammers, stress kunnen wegnemen en meer inkomenszekerheid kunnen bieden. Dit project is een voorbeeld van innovatief en onorthodox werken.

Nazorg bieden en herinstroom voorkomen

Door onze focus op scholing en het toe leiden van werkzoekenden naar werk in de cruciale sectoren zetten we zoveel mogelijk in op duurzaam en bestendig werk voor Rotterdammers. Nadat Rotterdammers vanuit de bijstand aan het werk gaan, houden wij nog een half jaar contact met hen. Indien nodig kunnen we Rotterdammers aanvullende ondersteuning bieden om de overgang tussen bijstand en werk zo soepel mogelijk te laten verlopen. Toch kan het gebeuren dat Rotterdammers die aan het werk gaan binnen een jaar opnieuw instromen in de bijstand. In dat geval kijken we samen met de werkzoekende waarom de baan geen match blijkt te zijn en hoe we duurzame uitstroom in de toekomst kunnen realiseren. Ook nemen we contact op met de betreffende werkgever om lessen te trekken uit de situatie.

Actielijn 2: de ontwikkeling van mensen bevorderen

Elke Rotterdammer heeft een ander vertrekpunt. Ongeacht leeftijd of belemmeringen aan ons de taak ervoor te zorgen dat de mensen die kunnen, de stappen zetten naar werk – bij voorkeur in een van de cruciale diensten en ambities. Als deze mogelijkheid er niet is, ontwikkelen we naar een andere manier van meedoen in de maatschappij. We stellen een persoonlijk ontwikkelplan op waarbij we ten minste toewerken naar zelfredzaamheid. Desgewenst zetten we ontwikkel- of reïntegratie-instrumenten in om hieraan bij te dragen. Iedere Rotterdammer kan op z'n eigen manier vooruit.

Persoonlijk plan

We stellen in gezamenlijkheid voor iedere Rotterdammer in de bijstand een persoonlijk ontwikkelplan op. Samen met Rotterdammers werken we aan het digitaal inzichtelijk maken van hun persoonlijk ontwikkelplan. Hiervoor gebruiken we het digitale systeem 'Thomas'. In Thomas kunnen Rotterdammers communiceren met hun consulent en kunnen ze ook de voortgang en geboekte resultaten zien. Zo hebben bijstandsgerechtigden en hun consulenten meer grip op de ontwikkelpaden en de keuzes die daarin gemaakt kunnen worden.

Niet elke Rotterdammer beschikt echter over de benodigde digitale vaardigheden en/of digitale middelen om Thomas te gebruiken. Wij vinden het belangrijk dat Rotterdam ook op digitaal vlak een inclusieve stad is. Wij dragen hieraan bij door deze Rotterdammers in persoon hulp en ondersteuning te bieden, zoveel mogelijk dichtbij in de wijk.

Jongeren

Rotterdammers van 18 tot en met 26 jaar die ondersteuning nodig hebben op het gebied van onderwijs, werk, inkomen, schulden, geldzorgen en/of zorg kunnen bij het Jongerenloket terecht. Voor een deel van deze jongeren is zelfredzaamheid deels nog een ontwikkelopgave. Bij de kwetsbare jongeren die een uitkering aanvragen passen we de vier weken zoekperiode niet toe. We nemen de aanvraag dan meteen in behandeling. Dit voorkomt verdere verzwaring van problematiek en zorgen. Juist doordat we eerder met deze jongeren aan de slag kunnen, bouwen we samen met onze partners en met de jongeren zelf aan hun toekomst richting een opleiding of bestendig werk. We zetten waar mogelijk in op het behalen van een startkwalificatie.

Prestatie010

Kwetsbare Rotterdammers met een bijstandsuitkering en een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt worden ondersteund door Prestatie010. Dit zijn vaak Rotterdammers die langer dan 5 jaar in de bijstand ontvangen, gemiddeld ouder zijn en te maken hebben met meerdere belemmeringen om aan het werk te gaan. Onze dienstverlening bestaat uit maatwerk, persoonlijk contact en aandacht, waarbij we onder andere oog hebben voor financiën, welzijn, taal, zorg en talentontwikkeling. Wij willen graag dat iedereen kan meedoen en naar vermogen kan bijdragen. Onze focus ligt daarom op de persoonlijke ontwikkeling en het activeren van deze werkzoekenden. We begeleiden hen naar een tegenprestatie, re-integratie en -waar mogelijk- betaald werk, want: iedereen is nodig. Bij een tegenprestatie kan gedacht worden aan mantelzorg, vrijwilligerswerk, een beweegtraining of bijvoorbeeld het verminderen van eenzaamheid.

Wij verstevigen de dienstverlening voor Rotterdammers waarvan wij verwachten dat zij nog stappen in hun ontwikkeling kunnen zetten of zelfs ooit de stap naar werk zouden kunnen zetten. Ook voor deze groep Rotterdammers is en blijft de dienstverlening om zich richting de arbeidsmarkt te ontwikkelen dus beschikbaar.

Actielijn 3: een schaalsprong in passend werk realiseren

Bij een aanzienlijk deel van de Rotterdammers met een bijstandsuitkering is sprake van een, al dan niet tijdelijke, afstand tot de arbeidsmarkt. Om aan de slag te komen is passend werk nodig. Geholpen door de arbeidsmarktkrapte zetten we in op een schaalsprong in de beschikbaarheid daarvan. Op de zuidoever zetten we hier via de pijler 'Werk' binnen het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid (NPRZ) extra op in, omdat hier in verhouding de meeste Rotterdammers met een bijstandsuitkering wonen.

Schaalsprong LKS

Werkgevers ervaren ook drempels om Rotterdammers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Eén van de manieren om de drempel bij werkgevers weg te nemen, is door intensiever en grootschaliger gebruik te maken van loonkostensubsidie (LKS). Via LKS krijgen werkgevers de (tijdelijke) beperkte arbeidsproductiviteit van werknemers gecompenseerd. Ons college is voornemens om maximaal gebruik te gaan maken van dit instrument door LKS sneller en voor een bredere doelgroep in te zetten.

Het is onze doelstelling om het aantal Rotterdammers waarbij we LKS inzetten te laten stijgen van 1200 eind 2022 naar 2100 Rotterdammers eind 2025.

Social return

Een andere manier om werkgevers aan te sporen om passend werk te creëren is Social Return (SR). We onderzoeken hoe we concreter bruggen kunnen bouwen tussen organisaties in Rotterdam, waarbij we in gezamenlijkheid de investeringskrachten bundelen om (o.a. in een te ontwikkelen maatschappelijke investeringsagenda) ook de lokale werkgelegenheid duurzaam te stimuleren. De Rotterdamse Werkgelegenheidsparagraaf is een belangrijke ontwikkeling waarbij we steeds meer over beleidsterreinen heen gaan. Hierbij passen we de werkwijze toe zoals die past binnen Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeverschap en Inkopen (MVOI). We professionaliseren door te leren en te doen.

RI

Rotterdam Inclusief (RI) is het gemeentelijk sociaal ontwikkelbedrijf en biedt de meest kwetsbare werkende en niet-werkende Rotterdammers een steun in de rug. RI zet in op de ontwikkeling van werkzoekenden en medewerkers in en naar een (betaalde) baan. Zo vormen we voor deze Rotterdammers een springplank naar de arbeidsmarkt. Daarnaast vervult RI ook een vangnetfunctie, waar medewerkers op terug kunnen vallen als dat nodig is. Zo kunnen Rotterdammers meedoen naar vermogen, in een baan die past bij hun kwaliteiten. Het is onze ambitie om de dienstverlening van ons sociaal werk- en ontwikkelbedrijf te bieden op Rotterdam-Zuid, gericht op het matchen van arbeid en kwetsbare doelgroepen. We kiezen bewust voor dienstverlening op Zuid, omdat hier nog geen faciliteiten van RI beschikbaar zijn, terwijl een groot deel van de meest kwetsbare werkende en niet-werkende Rotterdammers hier woont.

Actielijn 4: het versterken van de arbeidsmarktregio

Als centrumgemeente van de Arbeidsmarktregio Rijnmond hebben wij een leidende rol bij de regionale samenwerking op het gebied van de arbeidsmarkt. We pakken die rol op en stellen die in dienst van de vraag naar menskracht voor de maatschappelijke cruciale diensten en ambities.

Verdiepende samenwerking

Om mensen soepel van werk naar werk te begeleiden is in coronatijd onder de noemer Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) geëxperimenteerd met samengevoegde dienstverlening van gemeenten, UWV, vakbonden, werkgevers, het beroepsonderwijs en de uitzendbranche. We pakken hierop door met de ontwikkeling van een Regionaal Werkcentrum (RWC). Binnen het RWC werken we samen om in gezamenlijkheid arbeidsmarktdienstverlening te bieden voor Werk-naar-Werk, School-naar-Werk en ook Weer-aan-het-Werk. Doordat Rotterdam de centrumgemeente is, faciliteren wij de regionale samenwerking. Binnen deze rol zetten wij vanuit het regionale belang in op drempelloze dienstverlening aan RWC-partners en werkzoekenden om in te spelen op de krapte binnen de cruciale diensten en ambities. Hiermee zijn we leidend in de landelijke ontwikkeling richting ontschotting van dienstverlening. Oftewel: we gaan zorgen dat werkzoekenden uiteindelijk veel beter en sneller geholpen kunnen worden.

Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds

Daarnaast zorgen we samen met partners uit de Arbeidsregio Rijnmond dat de kennis en vaardigheden van Rotterdammers (blijven) aansluiten bij de huidige en toekomstige vraag naar arbeid. Dit doen we onder andere door het oprichten van het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectief fonds (RAP). Dit is een investeringsfonds dat zich richt op het verlichten van strategische personeelstekorten in Arbeidsmarktregio Rijnmond (toezegging 22bb004622). De prioriteit ligt uitsluitend op de maatschappelijk cruciale diensten en ambities van onze stad en regio. Met het RAP investeren we in projecten die zorgen voor meer instroom in en behoud van kundig personeel in deze sectoren. We doen dat voor zowel werkzoekenden als voor werkenden en jongeren/schoolverlaters. Het is onze ambitie om langs deze weg in deze collegeperiode minimaal 6.000 personen duurzaam aan het werk te krijgen of te houden. Hiermee geven we tevens invulling aan het verzoek uit de motie Leerstad (22bb5712) om voldoende aandacht te hebben voor het duurzaam aan het werk helpen van jongeren in cruciale sectoren. Ook in de Leerwerkakkoorden bundelen we onze krachten met het onderwijs en bedrijfsleven. Waar de afgelopen jaren de focus van de Leerwerkakkoorden lag op het organiseren en investeren in de samenwerking, richt ons college zich de aankomende periode uitsluitend op impact.

Rotterdams Scholingsfonds 2.0

Rotterdammers die zich om-, her- of bijscholen naar sleutelberoepen kunnen maximaal €2.500 euro krijgen uit het Rotterdams Scholingsfonds (RSF). De krapte op de huidige arbeidsmarkt maakt een scholingsvoorziening als deze extra actueel en urgent. Daarom zetten we het RSF in 2023 voort. Wel maken we het RSF, op basis van geleerde lessen, doelgerichter en doelmatiger door nauwkeuriger te bepalen welke doelgroepen en opleidingsrichtingen in aanmerking komen voor een scholingsvoucher. We leggen de focus op Rotterdammers die het RSF echt nodig hebben, omdat er voor hen geen andere toereikende scholingsvoorzieningen bestaan. Dit betekent in de praktijk dat we vooral inzetten op de werkenden in kwetsbare beroepen (incl. zzp'ers), schoolverlaters en niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. We zetten de schaarse scholingsmiddelen gericht in op personeelstekorten in cruciale beroepen. Hierbij wordt aangesloten bij de aanpak van RAP, waarmee we het RSF op termijn willen laten integreren.

Actielijn 5: zorgen voor rechtmatige inkomensvoorziening

Het bieden van dienstverlening met de menselijke maat en het voorkomen van misbruik van voorzieningen gaan hand in hand. Het ontvangen van een bijstandsuitkering brengt rechten en plichten met zich mee. We informeren elke Rotterdammer over wat dit voor hen betekent. We gaan uit van verantwoord vertrouwen (toezegging 22bb007156). We voeren routinematige heronderzoeken uit om te bezien of de uitkering nog past bij de actuele situatie en controleren daarmee de rechtmatigheid. Wanneer blijkt dat iemand onopzettelijk een fout maakt, helpen wij dit recht te zetten en te voorkomen dat het nog een keer gebeurt. Dat is de menselijke maat.

Indien men opzettelijk misbruik maakt van gemeenschapsgeld, dan handhaven wij. We verhogen het aantal sociaal rechercheurs zodat we meer meldingen met zorg kunnen opvolgen. Bij zaken waar mogelijk met opzet fraude is gepleegd, onderzoeken we via een bestuursrechtelijk of strafrechtelijk onderzoek de rechtmatigheid van de uitkering. De handhavingsinstrumenten zetten we gericht en effectief in. Fraude komt helaas ook in Rotterdam nog voor en mag nooit lonen.

Samenwerking in de keten

Op het gebied van rechtmatigheid verstevigen we de samenwerking tussen de medewerkers van Werk en van Inkomen. Signalen uit de uitvoering over mogelijke fraude worden gedeeld met de handhavingsteams. Door inkomensconsulenten en werkcoaches trainingen en een handelingsperspectief te geven, kunnen zij beter foutjes van fraude onderscheiden en de handhavingsteams voorzien van bruikbare dossiers. De kwaliteit van het onderzoek en de rechtspositie van Rotterdammers zijn essentieel. Alle ketenpartners, in het bijzonder het OM en de Politie, blijven belangrijk. In de komende jaren wordt deze samenwerking verder geïntensiveerd, zodat inzichten gedeeld en gebruikt worden.

Tot slot

Met deze brief hebben wij uw raad inzicht gegeven in de strategie die ons College volgt om het Collegegetarget te realiseren om het aantal bijstandsuitkeringen terug te brengen naar 30.000 in 2025. Geloof in mensen en een gezonde dadendrang staan daarin centraal. Ons College roept uw raad op om naar aanleiding van deze brief mee te denken over de nadere invulling van de uitgezette actielijnen. Daarnaast zullen we de komende periode ook met andere partners in de stad en de arbeidsmarktregio in gesprek gaan. Gezamenlijk komen we het verst. Iedereen is nodig.

Wij stellen u voor hiermee de toezeggingen Strategiebrieven beleidskader participatie (22bb005576), Samenstelling bijstandsbestand (22bb0055790, Rotterdams Arbeidsmarkt Perspectief fonds (RAP010) (22bb0044622), Strategiebrieven herijking fraudeaanpak (22bb007156) en motie Leerstad (22bb5712) als afgedaan te beschouwen.

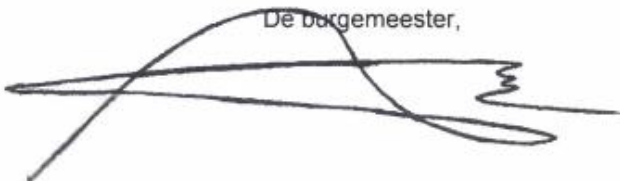
Financiële en juridische consequenties/aspecten:

De meerjarenbegroting van het beleidsprogramma Werk en Inkomen is het budgettair kader waarbinnen de plannen worden gerealiseerd. Financiële dekking van nieuwe plannen wordt zoveel als mogelijk gezocht binnen de bestaande begroting door het verschuiven/samenvoegen van budgetten én door het aantrekken van externe financiering. Het kan daarbij gaan om subsidies vanuit het Rijk en Europa, maar ook door cofinanciering van plannen vanuit het bedrijfsleven of onderwijsinstellingen.

De secretaris,

V.J.M. Roozen

Burgemeester en Wethouders van Rotterdam,

De burgemeester,

A. Aboutaleb