

Bezoekadres: Stadhuis Coolingsingel 40
3011 AD Rotterdam
Postadres: Postbus 70012
3000 KP Rotterdam

Website: www.rotterdam.nl
E-mail: bbo@rotterdam.nl
Inlichtingen: Rita Joosten
Telefoon: (010) 4982715

Portefeuillehouder: Wethouder Moti
Cluster: Cluster Werk en Inkomen
Ons kenmerk: xxx
Uw kenmerk: xxx

Datum: "BBO vult datum in"

Betreft: Strategiebrieven ambitie bijstand

Aan de Gemeenteraad

Onderwerp:

Ambitie; daling van het aantal Rotterdammers in de bijstand van 37.500 naar 30.000: wat is daarvoor nodig en hoe willen we dit bereiken?

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

In het coalitieakkoord staat onze ambitie om het aantal Rotterdammers in de bijstand te laten dalen naar 30.000 aan het einde van deze collegeperiode. We willen dat meer Rotterdammers een baan vinden, en dat die baan ook een meer blijvende baan is. In het coalitieakkoord is daarnaast afgesproken dat we naar een passende bejegening en meer maatwerk gaan.

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

Coalitieakkoord (zie onder paragraaf 1)

Meerjarenbeleidskader 2018-2022: deze brief is richtinggevend voor het nog op te stellen beleidskader.

Toelichting:

1. De ambitie: doorbraak in de bijstand
2. Waar staan we nu?
3. Waar willen we naartoe?
 - Dienstverleningsconcept
 - Meer werkkansen voor kwetsbare Rotterdammers
 - Passende dienstverlening en maatwerk
 - Werkgeversdienstverlening
 - Leerwerkakkoord
4. Tot slot, vervolg

1. De ambitie: doorbraak in de bijstand

We willen een grote doorbraak bereiken voor Rotterdammers in de bijstand. Werk (ook vrijwillig werk) is goed voor je eigenwaarde, zelfredzaamheid en gezondheid; het geeft vertrouwen. We vinden het belangrijk dat zoveel mogelijk Rotterdammers kunnen werken en

daardoor (naar vermogen) meedoen. Als je tijdelijk niet kunt werken heb je recht op een uitkering. Het krijgen van een uitkering is een recht en geen gunst, maar het is tegelijkertijd niet vrijblijvend. We verwachten van Rotterdammers met een uitkering dat zij beschikbaar zijn voor werk. En dat zij er alles aan doen om zo snel mogelijk weer aan het werk, en uit de uitkering te komen. Dat kan eerst zijn in een baan die nog niet je droom baan is. Vanuit een werkende situatie is het makkelijker om door te groeien naar die ideale baan; “van een startbaan naar een hartbaan”. Ook kan de eerste baan een tijdelijke of parttimebaan zijn. We zien dat je vanuit een parttimebaan sneller doorgroeit naar een volledige baan dan vanuit de uitkering; “van deel naar heel”. Wel willen we, waar dat kan, zorgen dat die baan ook een meer blijvende baan is. Waardoor het aantal Rotterdammers met een uitkering daalt. In het coalitieakkoord is daarnaast afgesproken dat we naar een passende bejegening en meer maatwerk gaan.

In het coalitieakkoord staan deze ambities als volgt beschreven;

- Meer Rotterdammers moeten kunnen profiteren van de huidige economische groei – de werkloosheid moet harder dalen. Dit moet onder andere bereikt worden door een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. En door het sluiten van leer-werkakkoorden tussen gemeente – onderwijs en bedrijfsleven. Daarnaast willen we in het leer-werkakkoord afspraken maken zodat meer mensen hun baan behouden of van werk naar werk kunnen. Meer jongeren direct van school naar werk gaan en meer mensen uit een uitkering weer naar werk kunnen.
- Minder Rotterdammers zijn afhankelijk van een participatiewet uitkering. De ambitie is dat het aantal uitkeringen daalt naar 30.000. Rotterdammers die een uitkering ontvangen en die niet werken of niet in een traject naar werk zitten, doen wel mee. Bijvoorbeeld door het doen van vrijwilligerswerk. Meedoen, zowel in een baan als in vrijwilligerswerk, biedt veel positiefs. Vrijwilligerswerk is een goede springplank naar werk. Aan meer bedrijven en organisaties wordt gevraagd dit mogelijk te maken.
- Onderdeel van deze ambitie is dat iedereen naar vermogen meedoet; dat we allemaal in het Nederlands met elkaar kunnen praten; dat we zorgen voor maatwerk en passende bejegening; dat belemmeringen die zorgen dat iemand niet kan werken wordt aangepakt. Hierdoor zorgen we voor meer structurele aanpak van gecombineerde problematiek en daarmee voor blijvende uitstroom uit de uitkering.

In deze brief gaan wij in op wat we gaan doen om deze doelstelling te bereiken.

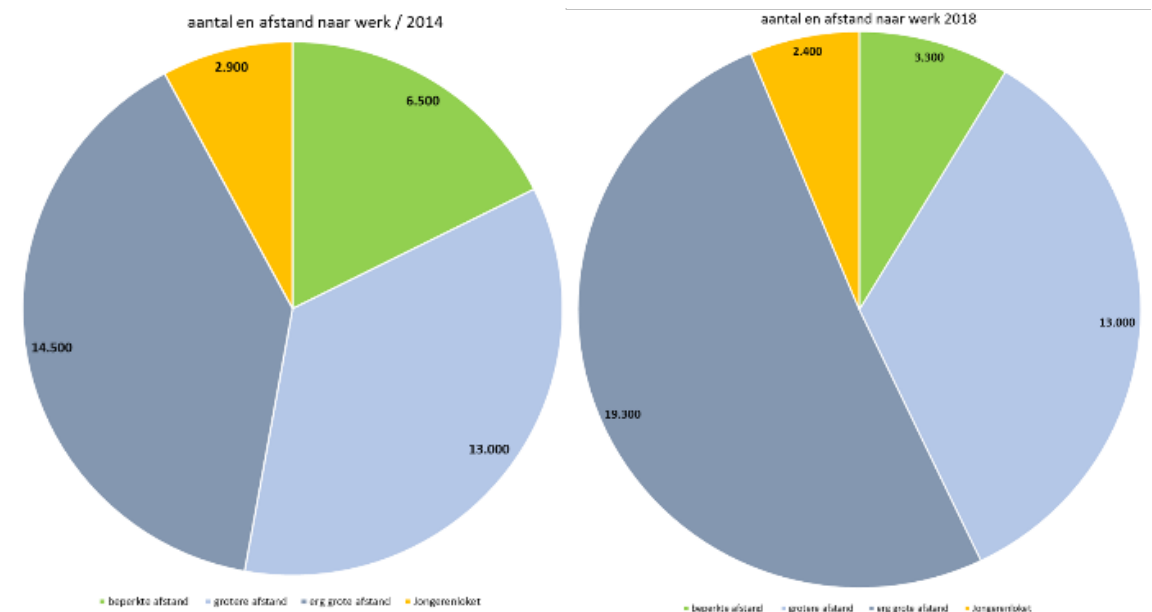
2. Waar staan we nu?

De afgelopen jaren is het 15.000 keer gelukt om werkzoekende Rotterdammers vanuit de bijstand aan het werk te helpen. Ook is de gemeente erin geslaagd een grote groep Rotterdammers met grote afstand naar werk als ‘tegenprestatie’ actief te laten deelnemen aan de samenleving. Bijvoorbeeld door het doen van vrijwilligerswerk of mantelzorg. Daar is hard voor gewerkt. De processen zijn succesvol ingericht op het behalen van resultaten door focus op specifieke (kansrijke) segmenten van het werkzoekendenbestand. En op het op orde hebben van de bedrijfsvoering (rechtmatigheid bijvoorbeeld).

Helaas is toch het aantal Rotterdammers in de bijstand in deze periode gestegen. Hierdoor profiteren nog onvoldoende Rotterdammers met een uitkering van de economische groei.

2.1 De doelgroep wordt complexer

Door de aanpak is het aantal kansrijke werkzoekenden flink gedaald, ook het aantal werkzoekende jongeren (<27 jaar) met een uitkering is gedaald. Kansrijke werkzoekenden vinden door onze aanpak, en door een betere economie, makkelijker de weg naar werk. Maar het effect is ook dat het aantal werkzoekenden met een relatief grote afstand naar werk is gestegen. Ook aan werkzoekenden met een grote afstand naar werk re-integratie voorzieningen aanbieden is beter voor de kansen op werk. Doordat dit de afgelopen periode niet gebeurd is, is deze groep werkzoekenden met groot afstand naar werk gegroeid. Wij vinden het belangrijk om te investeren in alle Rotterdammers in de bijstand.



In de afgelopen jaren is ongeveer 40% van de uitstroom naar werk behaald uit de nieuwe instroom (dus kort in de bijstand). Circa 30% met mensen die 1 tot 3 jaar in de bijstand zaten en 30% met mensen die langer dan 3 jaar in de bijstand zaten. De nieuwe instroom (waarmee een flink deel van de resultaten behaald werd) is nu dalende.

Van de Rotterdammers in de bijstand is de gemiddelde leeftijd gestegen, net als de gemiddelde uitkeringsduur. Ook zien we nu teveel “draaideurwerklozen”. Rotterdammers die aan het werk gaan maar waarvan 20% toch binnen 1 jaar weer in de bijstand zit. Het aandeel dat langer dan 5 jaar in de bijstand zit is toegenomen, van 38 procent op 1 januari 2015 tot 46 procent op 1 januari 2018. Doordat veel Rotterdammers in de bijstand gemiddeld én ouder zijn én al lang niet meer aan het werk zijn, passen hun persoonlijke- en vakvaardigheden niet meer bij wat de arbeidsmarkt vraagt. Ook zien we dat bij veel werkzoekenden sprake is van problematiek die remmend is voor het vinden van werk. Bijvoorbeeld door een problematische gezinssituatie, door schulden, door beperkte of slechte beheersing van de taal, en dat vaak in combinatie met gezondheidsproblemen (fysiek en/of psychisch).

Bij de jongeren in de bijstand zien we dat veel van hen onvoldoende geschoold en vaardig zijn om te starten met een baan na afloop van school. Dit vaak gecombineerd met schulden, een problematische thuissituatie, verslaving, etc. Ook zien we bij deze groep een toename van jongeren met een arbeidsbeperking (voormalige Wajong) en van jonge statushouders.

Ongeveer de helft van alle werkzoekenden in Rotterdam valt onder de dienstverlening van de "tegenprestatie". Aan hen wordt wel gevraagd actief te zijn, maar zij krijgen geen re-integratie voorzieningen. De gemiddelde uitkeringsduur van deze groep is 10,5 jaar en de gemiddelde leeftijd is 51 jaar.

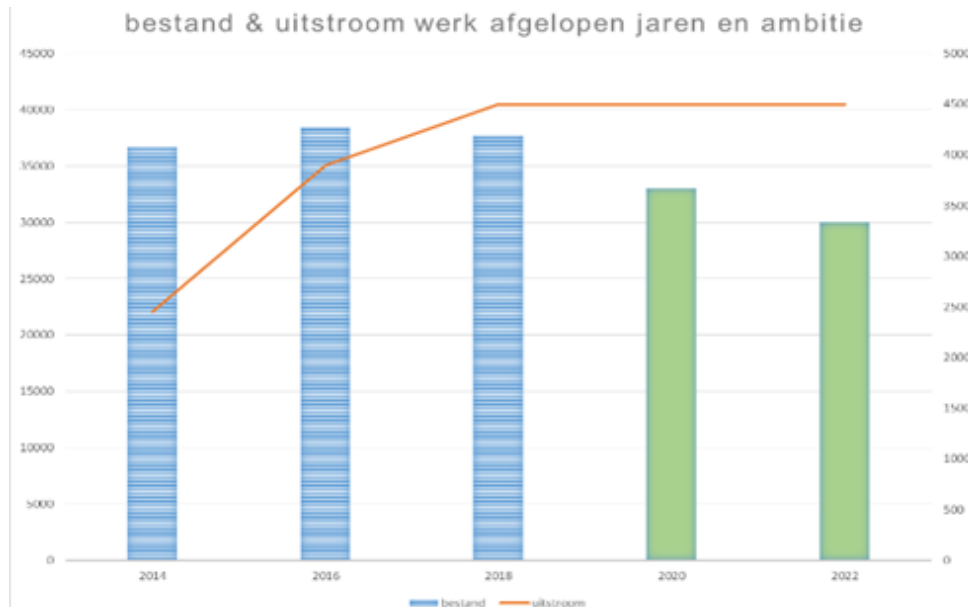
2.2 Complexiteit van dienstverlening

Voor het begeleiden van werkzoekenden met een grotere afstand naar werk is tijd en inzet nodig van de verschillende onderdelen van de gemeente. Er is in het kader van de Wet Maatschappelijke ondersteuning, de Jeugdwet en de uitvoering van de Participatiewet een veelheid aan goede en gespecialiseerde dienstverlening aanwezig. Het belang van de Rotterdammers die van deze dienstverlening afhankelijk zijn, is dat deze dienstverlening in samenhang beschikbaar is. Nu komt voor dat juist de meest kwetsbare doelgroepen last hebben van complexiteit en versnippering van de dienstverlening.

Ter illustratie hoe dit kan werken bij de aanvraag van een uitkering. In de eerste periode kan een Rotterdammer vanaf de aanvraag tot en met toekenning van de uitkering, en start van de re-integratie, te maken hebben met 5 of 6 verschillende professionals. Aan wie ook vaak hetzelfde verhaal opnieuw verteld moet worden. Dat leidt tot het stilvallen van dienstverlening en tot onbegrip bij de werkzoekende. Rotterdammers krijgen zo het gevoel van het kastje naar de muur gestuurd te worden. De dienstverlening in het kader van de Participatiewet willen we meer in samenhang en meer onder regie van een begeleider laten uitvoeren. Daarbij willen we zorgen dat dienstverlening gericht op bijvoorbeeld zorg, jeugdhulp en schulden, als dat nodig is, beter bereikbaar is. Dus zorgen voor één uitkering, één plan, één werkcoach.

3. Waar willen we naartoe?

We willen in de komende collegeperiode 18.000 Rotterdammers uit de bijstand laten uitstromen naar werk. En zo het aantal Rotterdammers met een bijstandsuitkering laten dalen naar 30.000.



Om dit te bereiken is een verandering van onze aanpak nodig. We kunnen meer bereiken als we voorkomen dat iemand gaat instromen in de uitkering. Ook is nodig dat gewerkt wordt aan meer *duurzame* uitstroom. Dat willen we ook voor Rotterdamse werkzoekenden die relatief minder kansrijk worden gevonden. We willen dat meer werkzoekenden waarvoor een betaalde baan nog een stap te ver is, door middel van vrijwilligerswerk werken aan hun arbeidsontwikkeling. Daarvoor wordt het programma tegenprestatie gewijzigd en zorgen we dat re-integratie voorzieningen en meer begeleiding beschikbaar komen voor een deel van de groep in tegenprestatie.

Door de onder 2.2 genoemde combinatie van factoren wordt het begeleiden naar werk en het behouden van de bestaande uitstroom naar werk wel lastiger. We zullen nog beter en anders naar de potentie van mensen moeten kijken. Wij geloven dat iedere werkzoekende door persoonlijke groei en gepaste ondersteuning een stap kan maken naar (maatschappelijk) werk. Om dat te bereiken moeten we individuele behoeften meer centraal stellen en onze dienstverlening daarop aanpassen. Het blijft tegelijk ook zo dat we niet alles even intensief voor iedereen kunnen inzetten. We moeten ook nu keuzes blijven maken over de soort en intensiteit van de dienstverlening voor de diverse groepen werkzoekenden.

Naast de maatregelen die we in het vervolg van deze brief beschrijven, zullen we daarom ook meer gaan differentiëren in het aanbod van dienstverlening. Onze dienstverlening is er in principe voor alle werkzoekende Rotterdammers in de bijstand. Wel kijken we meer naar wensen en mogelijkheden van en voor individuele werkzoekenden en naar reële kansen op werk. Daarop stemmen we de dienstverlening dan af.

- Werkzoekenden die relatief kansrijk zijn worden minder intensief ondersteund. Voor hen wordt dienstverlening ingezet die, vooral met behulp van betere beschikbare ICT-ondersteuning, makkelijker (en goedkoper) geboden kan worden. Hiermee ontstaat ruimte voor meer intensieve dienstverlening aan anderen.
- De meer intensieve dienstverlening, die we in het vervolg van deze brief beschrijven, wordt vooral ingezet voor werkzoekenden met een grotere afstand naar werk én voor wie het perspectief naar werk wel haalbaar gevonden wordt. Het gaat dan om

bijvoorbeeld kwetsbare jongere werkzoekenden, om Rotterdammers die al lang re-integratie voorzieningen ontvangen maar die de stap naar werk nog niet gezet hebben, en om Rotterdammers die in het programma tegenprestatie actief zijn als vrijwilliger.

- Voor Rotterdammers met een hele grote afstand naar werk (door bijvoorbeeld arbeidsbelemmeringen) hebben we dienstverlening beschikbaar die gericht is op het ontdekken van het arbeidsperspectief. Onderdeel van die dienstverlening is leren en ontwikkelen in een werkomgeving (Rotterdam inclusief), en zo een garantiebaan of een beschutte of beschermde baan vinden.
- Rotterdammers voor wie werk geen haalbaar perspectief (meer) lijkt, laten we niet een verplicht aantal sollicitatiebrieven per week versturen of onnodig aan trajecten deelnemen. Aan bijvoorbeeld oudere werkzoekende Rotterdammers vragen we eerst wat zij nog willen en kunnen. Als zij aangeven graag aan het werk te willen bieden we re-integratie voorzieningen aan. De groep die deze stap niet meer kan zetten bieden we vooral onze inkomensdienstverlening, activering en ondersteuning, maar niet dienstverlening gericht op re-integratie en werk.

Deze veranderingen en intensiveringen zullen ook extra kosten met zich meebrengen. Met het sluiten van het coalitieakkoord zijn afspraken gemaakt over de inzet van extra middelen voor het halen van de ambitie gericht op de daling van het aantal Rotterdammers in de bijstand. De extra middelen die door de coalitie hiervoor beschikbaar gesteld worden, zijn hard nodig voor deze intensiveringen en het halen van de ambitie voor de bijstand.

Hieronder beschrijven we de belangrijkste kenmerken van de aanpak die we willen invoeren:

- Dienstverleningsconcept
- Meer werkkansen voor kwetsbare Rotterdammers
- Werkgeversdienstverlening
- Passende dienstverlening en maatwerk
- Leerwerkakkoord

3.1 Dienstverleningsconcept

We kiezen ervoor te gaan werken met een brede intake om zo een scherp beeld krijgen van de persoon die bijstand aanvraagt. Zodat we zo snel mogelijk de juiste dienstverlening kunnen inzetten die Rotterdammers verder helpt. Het dienstverleningsconcept heeft de volgende uitgangspunten:

1. We werken met een brede en uitgebreide intake voor ieder die een beroep doet op de Participatiewet (ongeacht het loket waar je binnenkomt). Per persoon is er één doorlopende ontwikkellijn. De begeleiding gericht op werk, re-integratie en activering ligt bij één persoon. We zorgen dat ondersteuning die nodig is meteen in beeld is en waar mogelijk tegelijk en integraal ingezet wordt. Dat noemen we 'Beetpakken en niet meer loslaten'. Zie 3.1.1.
2. We handelen op basis van inzicht: we maken per individu een ontwikkelperspectief (persoonlijk profiel) en uitstroomperspectief (kansen op arbeidsmarkt). Zie 3.1.2.
3. We passen dienstverlening toe die daar gericht aan bijdraagt. Werkzoekenden krijgen toegang tot alle re-integratie voorzieningen die zij nodig hebben. Instrumenten worden ontsloten via een gedeeld instrumentenhuis. Zie 3.1.3.

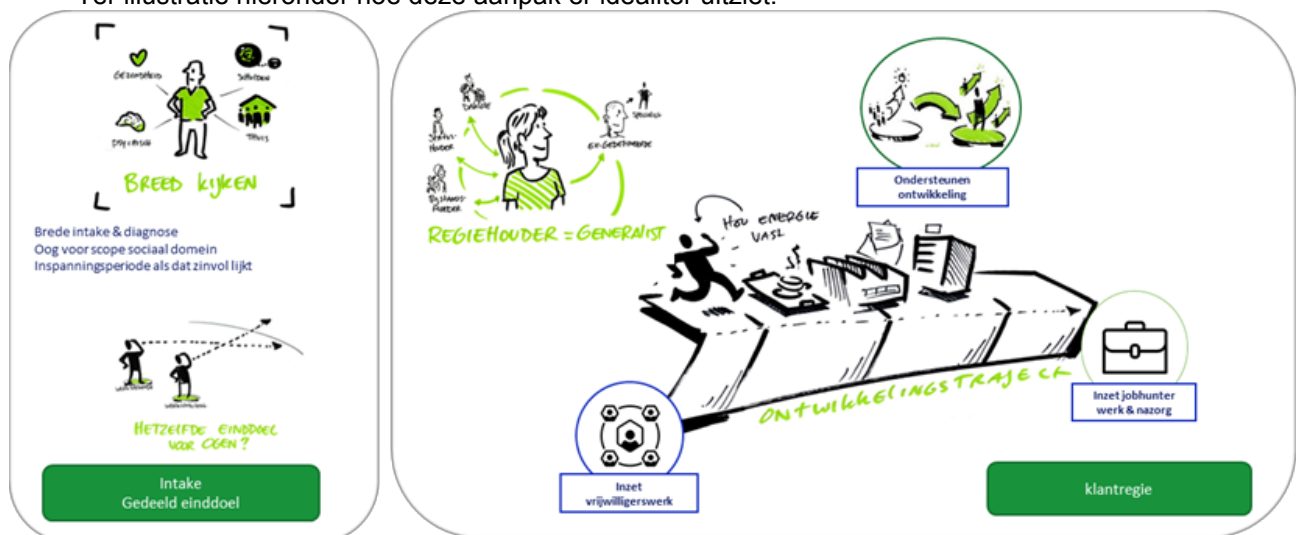
4. Wie zorgen heeft over zijn of haar inkomen en daarmee de primaire levensbehoeften, kan zich moeilijk richten op mens- en arbeidsontwikkeling. Zekerheid ten aanzien van het inkomen is dus cruciaal. We bieden inkomenszekerheid. Zie 3.1.4. .

3.1.1 Beetpakken en niet meer loslaten

We zorgen voor één uitgebreide intake bij aanvraag van een uitkering waardoor in één keer in beeld is wat speelt in het leven van de Rotterdammer die een uitkering aanvraagt. Voor Rotterdammers die al een uitkering ontvangen gebruiken we andere contactmomenten, bijvoorbeeld heronderzoeken, om dit brede beeld te krijgen. Heronderzoeken zijn er dan niet alleen voor handhaving maar ook voor aandacht voor zorg en ondersteuning. We zorgen hiermee voor een breed en integraal beeld over wat speelt in het leven van een persoon, zodat we daarop meteen de juiste dienstverlening kunnen inschakelen. Zo nodig zorgen we dat de belangrijke basisbehoeften zoals inkomen, huisvesting, etc. meteen geregeld worden (zie ook 3.1.4).

Deze brede intake leidt tot een samenhangend plan van aanpak. De werkzoekende merkt dat de diverse problematiek die in zijn leven speelt in beeld is, en samen met hem aangepakt wordt. Tijdens de hierop volgende dienstverlening zorgen we dat zoveel mogelijk sprake is van een vaste begeleider. Deze houdt samen met de werkzoekende zicht op wat speelt en zorgt waar nodig voor inzet van specialisten. Dat kunnen ook de specialisten uit het zorg-domein zijn. We kijken hierbij steeds naar de mogelijkheden voor de persoon op dat moment. We zorgen voor het zetten van stapjes aan de weg naar werk terwijl tegelijk ook gewerkt wordt aan het wegnemen van belemmeringen. We zetten de beschikbare re-integratie voorzieningen in voor de doelgroep in tegenprestatie zodra er een haalbaar perspectief (naar werk) is.

Ter illustratie hieronder hoe deze aanpak er idealiter uitziet:



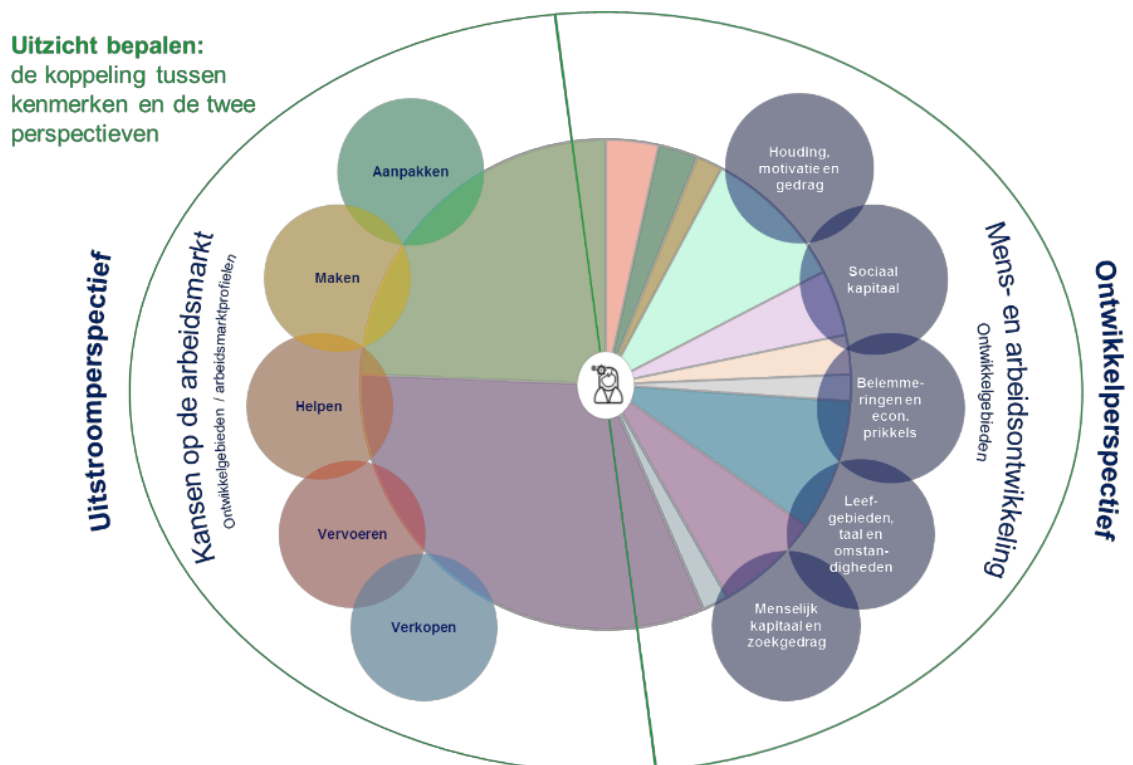
We waarderen hierbij elke ontwikkelstap; niet alleen de laatste stap naar werk telt. Maar ook kleine stapjes; van niets doen naar iets doen – naar je leven op orde krijgen – naar vrijwilligerswerk doen – naar stapjes gericht op re-integratie zetten (bv een certificaat halen) – naar parttime werk – naar het werken aan de balans werk/privé – naar een garantiebaan – naar werken bij (sociaal) ondernemers – etc. We zorgen dat belemmeringen niet meer

remmend zijn voor het zetten van stappen richting werk. De beschikbare tijd wordt, naar vermogen, besteed aan het vinden van werk én het aanpakken van achterliggende problemen die het vinden van werk belemmeren. Dat betekent: Nederlands leren, kinderopvang regelen, privé en huiselijke belemmeringen om te werken oplossen, schuldenproblematiek oplossen en hulp daarbij accepteren, (bij)scholing en arbeidsvaardigheden trainen. Dit gaat niet altijd snel, maar wel gestaag vooruit.

3.1.2 Gericht ontwikkel- en uitstroomperspectief

We maken per werkzoekende een breed profiel dat inzichtelijk maakt wat het ontwikkel- en uitstroomperspectief voor die persoon is. Het uitstroomperspectief dat hiermee opgesteld wordt is gekoppeld aan veel voorkomende vacatures. Per werkzoekende wordt zo duidelijker waar hij staat ten opzichte van de profielen die op de arbeidsmarkt het meest gevraagd worden. Het ontwikkelperspectief laat zien waar de werkzoekende staat op een aantal leefgebieden, welke belemmeringen er zijn en aan welke persoonlijke vaardigheden gewerkt kan worden. Deze vorm van werken met profielen op basis van perspectief biedt een verbindend inzicht tussen uitstroomperspectief en ontwikkelmogelijkheden per werkzoekende.

Dit inzicht is niet alleen beschikbaar voor de professional, maar vooral ook voor de werkzoekenden. Op basis van dit inzicht worden samen keuzes gemaakt over de weg naar werk en wat daarvoor nodig is. Door gebruik van deze methode wordt ook inzichtelijk waarmee de werkzoekende beter geholpen wordt – zo kunnen we maatwerk leveren en instrumenten gericht en effectiever inzetten.



Wij zijn ervan overtuigd dat hierdoor het risico op terugkeer in de uitkering, na uitstroom naar werk, kleiner zal worden. En dat de tevredenheid van Rotterdammers over de dienstverlening die zij ontvangen groter zal zijn. Het krijgen van dit inzicht vraagt wel intensiever en

langduriger contact in de intake-fase. En voor de groepen die al een uitkering ontvangen een intensivering van bestaande contacten en afspraken.

Onze ambitie is dat de dienstverlening aan alle Rotterdammers in de bijstand is gericht op dit nieuwe ontwikkel- en uitstroomperspectief. Alle bestaande onderdelen van onze dienstverlening moeten passen bij perspectief van de werkzoekende. In de loop van de komende jaren zullen we voor een groeiend aantal werkzoekenden bepalen wat het uitstroom- en ontwikkelperspectief is. Het is niet doenlijk deze aanpak in één keer voor alle werkzoekenden in te zetten. We starten daarom met de nieuwe instroom en met die groepen die nu bij voorrang te maken gaan krijgen met de andere en intensievere dienstverlening. Voor het gebruiken van deze vorm van perspectiefmeting is overigens essentieel dat ook de hierbij passende ICT-ondersteuning beschikbaar is (zie paragraaf 3.1.5)

De twee beschreven aanpassingen “beetpakken en niet meer loslaten” en “ontwikkel- en uitstroomperspectief” hebben impact op de bestaande dienstverlening aan alle groepen in de uitkering. Al op korte termijn gaan we zorgen voor veranderingen in de aanpak van Werkloont en Tegenprestatie. Ook gaan we zorgen voor meer duurzame uitstroom en inzet gericht op het beperken van instroom.

Werkloont: passende werkcomponent

De aanpak van Werkloont richt zich op werkzoekende Rotterdammers die kunnen werken, en die relatief kansrijk lijken om snel aan het werk te gaan. Deelnemers aan Werkloont kunnen werkzoekenden zijn die nieuw instromen in de uitkering. Of werkzoekenden die na een traject weer klaar zijn om aan het werk te gaan. Werkloont zorgt voor een intensieve en gerichte ondersteuning aan werkzoekenden bij het vinden van werk. Het traject duurt maximaal 15 weken. Over de afgelopen jaren is gebleken dat van de werkzoekenden die deelnemen aan Werkloont 36% uitstroomt naar betaald werk. De aanpak van Werkloont kenmerkt zich door twee te onderscheiden onderdelen;

- een werkcomponent waarin de werkzoekende minimaal 8 uur per week verplicht aan de slag is. Hieronder hoort voor een deel van de groep het verplichte “papierprikken”
- een trainingscomponent waarin werkzoekenden minimaal 12 uur per week, vooral in groepsverband, aan de slag zijn met het verbeteren van vooral sollicitatie en presentatie vaardigheden. Ook wordt gewerkt met huiswerkopdrachten.

Binnen Werkloont wordt de inhoud van de zogenaamde werkcomponent aangepast: we stoppen met het standaard verplichte “papierprikken”. Wel willen we de verplichting om werkervaring op te doen behouden. Hierdoor wordt werkritme behouden en wordt het ontwikkelperspectief van werkzoekenden vergroot. In plaats van het verplichte “papierprikken” laten we werkzoekende werkervaring opdoen die past bij het uitstroomperspectief (soort beroep) van de werkzoekende. Het verplichte opdoen van werkervaring wordt dan ingevuld met;

- Parttime betaald werk, of;
- Vrijwilligerswerk, dat passend is bij het uitstroomperspectief, of;
- Als beide niet lukt: door de gemeente aangeboden en bij het uitstroomperspectief passende werkactiviteiten. De gemeente zorgt dat diverse activiteiten beschikbaar

zijn; o.a. werk in het groenonderhoud, de catering, een klussendienst en overigens ook nog steeds papierprikken als dat past bij het perspectief van die werkzoekende.

De werkactiviteit wordt daarnaast ook uitgebreid van 8 uur naar minimaal 16 uur per week. Beide aanpassingen worden per 1 december 2018 ingevoerd. Op termijn werken we toe naar een gevulde werkweekagenda van 32 uur per week.

Tegenprestatie: Iedereen doet mee naar vermogen

Eind 2014 heeft de gemeenteraad de Verordening Tegenprestatie vastgesteld. Uitgangspunt van de verordening is, dat van werkzoekenden die geen re-integratie voorziening (meer) krijgen aangeboden, gezien de grote afstand tot de arbeidsmarkt, een tegenprestatie wordt verwacht. Voor maximaal 20 uur per week of naar vermogen. Werkzoekenden mogen zelf invulling geven aan de tegenprestatie. Het kan gaan om vrijwilligerswerk, mantelzorg, het volgen van een taalcursus, het doen van gezondheids-bevorderende activiteiten of eerst werken aan persoonlijke problematiek. Dit jaar wordt de tegenprestatie uitgevoerd in alle 42 Rotterdamse wijken waarmee de target van het vorige college is behaald.

De doelgroep van de tegenprestatie telt op dit moment ongeveer 19.300 uitkeringsontvangers. Uit onderzoek is gebleken, dat veruit de meeste werkzoekenden tevreden zijn over de tegenprestatie. Zij voelen zich meer gewaardeerd en het gevoel van zelfwaardering neemt toe. Het betrekken en ontwikkelen van mensen in de bijstand, door vrijwilligerswerk staat centraal. Alleen de term 'tegenprestatie' past daar niet bij, we vernieuwen de aanpak en noemen het "Iedereen doet mee naar vermogen", De prestatie die geleverd wordt is het werken aan arbeidsontwikkeling en tegenprestatie is daar een onderdeel van.

We willen dat een veel groter deel van de werkzoekenden die nu actief zijn als vrijwilliger (zo'n 5.000 Rotterdammers), kansen krijgt op betaald werk. Door het aanbieden van re-integratie voorzieningen aan deze werkzoekenden krijgen zij meer kans om stappen te zetten naar werk. Wij zien vrijwilligerswerk juist als startpunt om vervolgstappen te gaan zetten naar betaald werk. Dat vraagt ook dat deze werkzoekenden meer aandacht gaan krijgen. Voor ieder moet per persoon helder worden wat het uitstroom- en ontwikkelperspectief is. Zodat op basis daarvan verdere stappen en stapjes gezet kunnen gaan worden richting betaald werk. Bijvoorbeeld door de ervaring als vrijwilliger te vertalen naar competenties. Of door het laten halen van kleine deelcertificaten die bij elkaar opgeteld toch een opleiding vormen. Dit vraagt een intensivering van onze inzet en meer en steviger begeleiding door professionals.

Voor een deel van de Rotterdammers in de bijstand zien we tegelijk dat maatschappelijk actief zijn het "hoogst haalbare" is. Waar dit het geval is zorgen wat dat onze dienstverlening zich vooral richt op stabiliteit (ook van inkomen) en maatschappelijk betrokken kunnen blijven.

Preventie van instroom, duurzaamheid van uitstroom

Voor het halen van onze ambitie; 8.000 Rotterdammers meer aan het werk, en nog maximaal 30.000 Rotterdammers met een bijstandsuitkering, is ook meer inzet nodig die zich richt op het beperken van de instroom in de uitkering.

We zien nu dat van naar werk uitgestroomde Rotterdammers ca. 20% binnen één jaar terugkeert in de uitkering. Dat is voor elk van die Rotterdammers teleurstellend en het is niet

wat we willen bereiken. De hierboven genoemde verbeteringen (beetpakken en niet loslaten en werken met een uitstroom- en ontwikkelperspectief) zullen zeker aan meer duurzame uitstroom bijdragen. Maar mogelijk zijn ook andere ingrepen nodig om te zorgen dat uitstroom naar werk duurzaam wordt. Met duurzaam bedoelen we dat uitstroom naar werk, ook als het om tijdelijk (flexibel) werk gaat, niet meer leidt tot terugkeer in de bijstand. Om te bepalen wat hiervoor nodig is gaan we op dossierniveau onderzoeken wat de belangrijkste triggers zijn die maken dat sprake is van terugkeer in de uitkering. Dit kan veroorzaakt worden door de tijdelijkheid van het contract. In dat geval kan het nodig zijn met partners afspraken te maken over doorstroom naar ander werk. Ook kunnen de afspraken in het Leer-werkakkoord (zie 3.5) nodig zijn, zodat de groep die tijdelijk aan het werk gaat, zich kan scholen en kan doorstromen.

Daarnaast kunnen factoren bij de werkzoekende zelf zorgen dat een baan niet behouden blijft. Het combineren van werk en privé kan lastig zijn bijvoorbeeld doordat sprake is van niet beheersbare schulden, of door gebrekkige beheersing van de taal of het niet beschikbaar zijn van goede kinderopvang. Op basis van het inzicht dat uit een analyse moet komen willen we gepaste maatregelen gaan invoeren die deze terugkeer in de bijstand moeten voorkomen.

We zien dat jaarlijks nog ca. 900 Rotterdammers na afloop van hun WW-uitkering een bijstandsuitkering aanvragen. Deze groep willen we in samenwerking met het UWV nog verder verkleinen. Ook hiervoor is analyse nodig van de groep die nu nog instroomt en mogelijk intensivering van de succesvolle aanpak WW@work. Deze aanpak bestaat uit een samenwerking met het UWV die erop gericht is te voorkomen dat WW-ers, die aan het einde van de WW-periode zijn en die potentieel in aanmerking kunnen komen voor een bijstandsuitkering, instromen in de bijstand. Onder andere als gevolg van deze aanpak is de instroom uit de WW in de bijstand in de afgelopen jaren gehalveerd. Voor de komende periode willen we vooral verbeteringen bereiken voor de groep ouder dan 50 jaar die uit de WW doorstroomt naar de bijstand.

Als laatste denken we aan jongeren die een uitkering aanvragen. Jaarlijks komen in Rotterdam duizenden jongeren van school. De meesten stromen door naar een vervolopleiding of naar werk. Toch komen jaarlijks ook zo'n 650 jongere schoolverlaters via het Jongerenloket in een uitkering terecht. Dat is niet goed voor de jongeren zelf, ook missen we dan waardevolle inzet in de economie en voor de Rotterdamse samenleving. Rotterdam heeft veel ambities, ook als het gaat om jongeren en werk. "Het onderwijs en de arbeidsmarkt sluiten beter op elkaar aan". En er zijn minder Rotterdammers zonder startkwalificatie, dat vergroot de kans op een baan en "Geen jongere zonder baan van school". Dat kan en wil Rotterdam niet alleen, dat doen we in co-creatie en partnerschap met onderwijs, bedrijfsleven en de jongeren zelf. In het actieplan jeugdwerkgelegenheid dat binnenkort zal volgen wordt nader ingegaan op deze plannen.

3.1.3 Instrumentenhuis

Door de gemeente wordt een grote diversiteit aan voorzieningen gericht op ondersteuning, stabiliteit van inkomen en re-integratie ingezet. Er wordt gewerkt aan een breed en overzichtelijk instrumentenhuis waarin alle beschikbare re-integratie voorzieningen worden ondergebracht. Door gebruik van dezelfde categorisering voor het instrumentenhuis, als in de opzet van het ontwikkel- en uitstroomperspectief, zorgen we dat profielen en instrumenten met elkaar corresponderen. Hiermee kunnen we zorgen dat ingekochte instrumenten meer

aansluiten op de profielen van en het perspectief voor werkzoekenden. Het profiel is dan het aanknooppunt voor het gesprek met de werkzoekende en om te bepalen wat de kansen en mogelijkheden zijn naar de arbeidsmarkt. Het inzetten van voorzieningen moet altijd kunnen op het moment dat dit voor de werkzoekenden passend is. Dit betekent ook dat we breder kijken naar wat er in iemands leven speelt, dan alleen naar dat wat direct raakt aan uitstroommogelijkheden.

Belangrijk is dat de beschikbare instrumenten en re-integratie voorzieningen ontsloten worden voor de hele doelgroep voor wie de kans op werk een realistisch perspectief is. Het inzetten van instrumenten en dienstverlening hoeft niet volgtijdelijk te zijn. We willen juist vaker dienstverlening tegelijk inzetten. Het college heeft ook de ambitie om meer in te zetten op schuldhulpverlening (15.000 schuldhulpverlening-trajecten) en op taaltraining (19.000 taaltrajecten). Die inzet is ook beschikbaar voor Rotterdammers in de bijstand. We weten dat een groot deel van de Rotterdammers in de bijstand te kampen heeft met schulden. Vaak zijn die schulden nog niet hanteerbaar waardoor werken of een traject naar werk onder druk staat. Hierdoor kan zelfs ook een baan verloren worden. Van belang is dat schulddienstverlening al tijdens het zetten van stapjes naar werk (ook vrijwillig werk) start. Een ander voorbeeld is taal. Veel Rotterdammers in de bijstand hebben problemen met het Nederlands. Voor deze groepen is het tegelijkertijd in een (werk)omgeving zijn waar Nederlands gesproken moet worden én Nederlands leren noodzakelijk. Dat betekent dat taalles dichterbij of op de werkplek georganiseerd moet worden. En als laatste; voor mensen met gezondheidsproblemen kan juist werk een heel belangrijk onderdeel van de geboden zorg kan zijn.

Dit vraagt wel om intensievere dienstverlening met vaste begeleiding door een medewerker van de gemeente die de werkzoekende ondersteunt, en die zo nodig ingrijpt en helpt zodat de juiste dienstverlening ingezet wordt. En het vraagt om goede samenwerking met wijkteams, schulddienstverlening en welzijn zodat genoemde (multi)problematiek beetgepakt kan worden en hanteerbaar wordt. We zorgen zo dat werkzoekenden parallel werken aan hun problemen en aan het verbeteren van hun kansen op een werkende toekomst.

3.1.4 Inkomenszekerheid

Wanneer Rotterdammers bij de gemeente aankloppen voor een bijstandsuitkering verkeren zij vaak in een onzekere en instabiele situatie. Basisbehoeften, zoals inkomen en woonruimte kunnen op het spel kunnen staan of zijn in extremere gevallen niet op orde. De met deze onzekerheid gepaard gaande druk en stress zijn een belemmerende factor in het zetten van stappen naar participatie en werk. Door inkomenszekerheid en een snel uitsluitel over het recht op een uitkering te bieden, ontstaat een basis waarop gebouwd kan worden. Door het bieden van inkomenszekerheid ontstaat de noodzakelijke rust om te werken aan arbeidsontwikkeling en ontstaat de ruimte om daarbij zo veel mogelijk zelf de regie te kunnen pakken. Daarom willen we in de komende periode de inkomenszekerheid voor Rotterdammers met een uitkering zoveel mogelijk versterken.

Speciale aandacht is nodig voor Rotterdammers in de bijstand die flexibel gaan werken. Juist de eerder in deze brief geschetste ontwikkelingen over de kwetsbare positie van Rotterdammers in de bijstand, zorgt waarschijnlijk voor een toename van deeltijd of flexibel werk. Voor deze werkzoekenden kan tijdelijk of parttimewerk als eerste stap naar werk, in eerste instantie het hoogst haalbare zijn. Maar voor iedere Rotterdammer met een

bijstandsuitkering, die gaat werken, moet het werk ook lonen. Voor deze werkzoekenden, die in een flexibel contract starten met werken, is het belangrijk dat onze dienstverlening (korting van inkomsten op de uitkering) goed geregeld is. Als de werkelijke of ervaren drempels om een (aanvullende) uitkering te ontvangen hoog zijn, kan dat leiden tot een lock-in effect in de bijstand. Juist de meer kwetsbare groepen Rotterdammers hebben behoefte aan voorspelbaarheid van inkomen en begrip van het proces. Wanneer inkomen tijdelijk wegvalt of fluctueert, kan dit negatieve gevolgen hebben voor schulden en vaste lasten die toch doorlopen. Onze ambitie is daarom om onze dienstverlening juist ook voor deze werkzoekenden meer passend te maken.

We zien dat (hogere) inkomsten naast of na een uitkering, gevolgen kunnen hebben voor overige inkomensbestanddelen zoals toeslagen. Ook kan het zijn dat kinderopvang geregeld moet worden, waarvoor een toeslag aangevraagd kan worden. Daarom investeert de gemeente in de samenwerking met o.a. de Belastingdienst. Een recent voorbeeld is dat werkconsulenten door medewerkers van de Belastingdienst geïnformeerd worden over de kinderopvangtoeslag. Dit stelt onze medewerkers in staat om werkzoekenden hier beter over te informeren. Deze vorm van ondersteuning van werkzoekenden zal deze collegeperiode extra aandacht krijgen.

Ook investeert de gemeente in nieuwe werkwijzen, die meer snelheid en duidelijkheid over de hoogte van de uitkering moet bieden aan deeltijd werkenden. Een voorbeeld hiervan is een pilot, waarbij de loongegevens van deeltijd werkenden vanuit het verloningssysteem van (een nu nog kleine groep) werkgevers via een app geautomatiseerd aangeleverd worden bij de gemeente Rotterdam. Dit stelt onze inkomensconsulenten in staat snel en accuraat de aanvullende uitkering te beoordelen en te verstrekken. Daarmee voorkomen we administratieve lasten voor de bijstandsgerechtigde en kunnen we terugvorderingen met 80% terug dringen. Deze werkwijze werkt positief, daarom zet de gemeente erop in om het aantal aangesloten werkgevers uit te breiden.

Om de verrekening van de inkomsten met de uitkering verder te versnellen wordt eraan gewerkt om dit proces zoveel mogelijk te automatiseren. In Edison zal een module voor automatische verrekening gebouwd worden. Uitkeringsgerechtigden kunnen via het burgerportaal zelf hun (geschatte of definitieve) inkomsten doorgeven, waarna deze inkomstenmutaties geautomatiseerd worden verwerkt en worden doorvertaald in de (na)betaling. De verwachting is dat deze innovatie in de periode 2019/2020 wordt gerealiseerd.

Als laatste gaan we als gemeente zelf in gesprek met partijen bij wie we inkopen doen. De inkoopvoorwaarden van de gemeente scherpen we aan op de inzet van flexibel werk voor het uitvoeren van opdrachten. Bij het maken van SROI-afspraken met bedrijven en organisaties waarbij we inkopen willen we dat blijvend en meer duurzaam werk meer de norm wordt.

3.1.5 Verbeteringen van de bestaande ICT-ondersteuning

Aan deze verbeteringen van de dienstverlening is onlosmakelijk ook een verbetering van de beschikbare ICT-ondersteuning verbonden. Digitalisering is een integraal onderdeel van de koers van Werk & Inkomen (W&I) en is rand-voorwaardelijk voor de beoogde bestandsdaling

naar 30.000. In het afdoeningsvoorstel van de motie 'Slimme ICT-doorontwikkeling bij W&I' is de (voormalige) raad eerder al geïnformeerd over de ICT-ontwikkelopgave van W&I. De verbetering en innovatie van bestaande ICT is onder andere nodig voor;

- *Zelfsturing en ruimte voor begeleiding naar werk;*
Door te digitaliseren stellen we Rotterdammers in staat meer zelf digitaal te regelen. Hierdoor ontstaat er ruimte bij professionals voor werkzoekenden met een grotere afstand naar werk en werkzoekende die minder digitaal vaardig zijn. Bovendien blijkt uit de eerste ervaringen met het burger- en professional portaal in Edison dat er meer interactie ontstaat tussen de werkzoekende en de medewerker en daardoor betere begeleiding naar werk.
- *Met kennis van de doelgroep naar passende dienstverlening;*
Door een betere registratie van profielkenmerken van werkzoekenden (zie 3.1.2) in combinatie met het goede gesprek en met uitwisseling van informatie met partners in het Sociaal Domein, zullen we onze doelgroep beter kennen. Hierdoor zijn we, uiteraard binnen de kaders van de privacy wet- en regelgeving, beter in staat passende dienstverlening te leveren.
- *Slimme ICT en matches;*
Voor een betere begeleiding naar werk kunnen met behulp van slimme ICT, matches worden gemaakt tussen werkzoekenden en vacatures. Een vraag van een werkgever naar bijvoorbeeld 50 koks hoeft dan niet meer bij alle werkconsulenten uitgezet te worden. Ook kunnen matches gemaakt worden tussen werkzoekenden en instrumenten om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen (zie ook paragraaf 3.1.2 en 3.1.3). Hierdoor sluiten instrumenten beter aan bij de profielkenmerken van de werkzoekende, is de kans op succesvolle afronding van een training of opleiding groter en kunnen instrumenten efficiënter worden ingezet. Waar mogelijk kunnen deze instrumenten zelf op termijn digitaal worden aangeboden.
- *Hallo Werk;*
Zowel werkzoekenden als (landelijke) werkgevers hebben de wens elkaar beter en rechtstreeks te kunnen vinden. De term "transparantie van de arbeidsmarkt" wordt hiervoor gebruikt. De bevordering hiervan maakt ook deel uit van de landelijke afspraken met de sociale partners. Rotterdam en Den Haag hebben hier het concept Hallo Werk op ontwikkeld, dit is een digitaal platform waar werkzoekenden voor hen passende vacatures kunnen vinden. Ook kunnen werkzoekenden hun profiel aanmaken, waarmee zij vindbaar zijn voor werkgevers. En daarmee wordt het voor werkgevers mogelijk om werkzoekenden te vinden en zo mogelijk ook rechtstreeks contact op te nemen.
- *Digitalisering voor inkomenszekerheid;*
Onder paragraaf 3.1.4 gaan we in op inkomenszekerheid als de basis voor het zoeken naar werk en voor participatie. Inkomensberekeningen zijn erg complex en dat geldt ook voor de huidige ICT. Met het vernieuwen van de ICT-systemen kan sneller uitsluitend gegeven worden over het recht op en de hoogte van een uitkering, bijvoorbeeld als inkomsten flexibel zijn, gebaseerd zijn op een parttime inkomen of er sprake is van toeslagen. Ook kan de aanvraag eenvoudig digitaal worden ingediend en kunnen door het uitwisselen van informatie uit andere bronnen steeds meer invulvelden automatisch vooraf ingevuld worden.
- *Met slimme ICT naar één dienstverlening en continu verbeteren*

Verder draagt digitalisering bij aan het integreren van processen van de partners in het Sociaal domein naar één dienstverlening, waardoor de werkzoekenden een betere dienstverlening zullen ervaren. Met de data over dienstverlening zelf kan tot slot de dienstverlening weer worden bijgesteld richting steeds beter passende dienstverlening of efficiëntere processen. We passen dit al toe met het risicomodel voor heronderzoeken, maar zou ook bijvoorbeeld kunnen met de resultaten van matches.

Samen met het aanbieden van de voorjaarnota 2019 zal een investeringsvoorstel volgen voor deze belangrijke verbeteringen en innovaties.

3.2 Meer werkkansen voor kwetsbare Rotterdammers

Veel Rotterdammers in de bijstand (bijna 30%) hebben (blijvende) gezondheidsproblemen, lichamelijk en/of psychisch. Werk is wel mogelijk, maar dan wel werk met aanpassingen en met coaching en begeleiding op het werk. En voor de werkgever met een compensatie van de mindere loonwaarde door bijvoorbeeld een loonkostensubsidie.

We willen af te stappen van het idee dat er eerst van alles aan deze werkzoekenden zelf moet gebeuren voordat een stap naar werk mogelijk is. We willen voor deze Rotterdammers zorgen dat de overbruggingstijd naar werk zo kort mogelijk is, door werk (in welke vorm dan ook) naar voren te halen. Dat kan binnen de mogelijkheden van Rotterdam Inclusief. En dat kan door meer en andere samenwerking met (inclusieve) werkgevers. Al werkend wordt dan gewerkt aan het ontdekken wat iemand kan en welke perspectief op werk wel of niet realistisch is.

Met Rotterdam Inclusief biedt de gemeente een breed palet aan werk voor (een deel van de) kwetsbare werkzoekenden. Het gaat dan om werk in de eigen beschutte of beschermde werkomgeving en mogelijkheden om te werken bij partners/werkgevers (o.a. Verstegen, Magis, Heineken, groenvoorzieningen, etc.) Ook willen we met Rotterdam Inclusief steeds meer werk-leer trajecten en arrangementen bieden gericht op ontwikkeling en beter worden in je werk. Hierdoor kunnen werkzoekenden in een beschermde omgeving ontdekken waar mogelijkheden liggen. En tegelijk kan in diezelfde of een vergelijkbare omgeving (intern of bij een partner werkgever) gewerkt worden aan het ontwikkelen van werk-vaardigheden.

Daarnaast willen we meer inzet op plaatsing van kwetsbare Rotterdammers op garantiebanen.

Om te zorgen dat meer Rotterdammers de kans krijgen naar vermogen te werken gaan we partnerschappen aan met organisaties (werkgevers, ondernemers, netwerken /platforms) waar werk is, ontstaat of kan worden gecreëerd. En werk dat perspectief biedt en toegankelijk is voor onze doelgroep. We treden buiten de gebaande paden en experimenteren samen met andere partijen (co-creatie), we stimuleren waar mogelijk sociaal ondernemerschap en buurtinitiatief en benutten de kansen van de nieuwe (deel-, circulaire- en lokale) economie.

Onder “inclusief werkgeverschap” verstaan we werkgevers die anders kijken naar het werk dat moet worden gedaan en de mensen die ze het werk laten uitvoeren. Ze staan open voor kwetsbare werkzoekenden en zoeken niet voor iedere functie een ‘schaap met vijf poten’. Een inclusieve werkgever¹ is een werkgever die o.a.;

- Bewust werk biedt aan werkzoekenden met een beperkt arbeidsmarktperspectief.

¹ [de website van De Normaalste Zaak](#)

- De wijze waarop hij het werk organiseert (zijn organisatie) inricht op onze doelgroep;
- Mensen 'naar vermogen' betaald laat werken. Hij weet en accepteert dat ze niet (direct) alle activiteiten kunnen uitvoeren die horen bij een functie. Hij deelt het werk zo in dat de werknemer zijn mogelijkheden optimaal ben. Dit kan o.a. door:
 - Specifieke inrichting van werving en selectie;
 - Bij de selectie de match tussen kandidaat en werk centraal zetten;
 - Zorgen voor begeleiding als dat nodig is, en ruimte geven aan pragmatische oplossingen als een werknemer bijvoorbeeld wat meer tijd nodig heeft;
 - Letten op de toegankelijkheid en bereikbaarheid van het werk en de werkplek;
 - Gebruik van wettelijke mogelijkheden in het kader van garantiebanen (bv. LKS);
 - Investeren in een bedrijfscultuur waarin diversiteit wordt gewaardeerd.

Voor Rotterdammers die gaan werken in een garantiebaan is als voorziening voor werkgevers ook de zogenaamde no-risk polis beschikbaar. Dit is een landelijk polis die werkgevers bij ziekte vrijwaart van de (lang doorlopende) werkgeverslasten ingeval van een zieke werknemer. We zien nu geregeld dat met name MKB-werkgevers huiverig zijn om iemand uit de bijstand aan te nemen omdat de ervaring met deze doelgroep is dat er een groter risico van ziekte is. Deze risico's voor MKB-werkgevers kunnen ten eerste gereduceerd worden door als gemeente te onderzoeken of de Rotterdammer die in dienst gaat komen tot de doelgroep garantiebanen hoort. De gemeente kan dit zelf onderzoeken en zo de werkgever compenseren voor een beperkte loonwaarde en bijvoorbeeld ook vrijwaarden van risico's ingeval van ziekte.

Daarnaast willen we onderzoeken of de landelijk no-risk polis voor garantiebanen in beperkte gevallen ook inzetbaar zou kunnen zijn voor Rotterdammers die niet tot de doelgroep garantiebaan horen, maar die wel een groter risico laten zien op ziekte nadat zij aan het werk gegaan zijn.

3.3 Werkgeversdienstverlening

De huidige arbeidsmarkt is hyper efficiënt georganiseerd. Werkgevers zoeken, zeker bij veel lager geschoold werk, vaak personeel dat zeer flexibel inzetbaar is met een hoge productiviteit. Afhankelijk van de sector worden daarbij ook hoge eisen gesteld aan zaken als opleiding, motivatie, representativiteit, mobiliteit en/of taalbeheersing. Gevolg is dat de arbeidsmarkt (zeker aan de onderkant) steeds meer afvallers kent, namelijk degenen die niet (meer) aan de eisen van werkgevers kunnen voldoen. Zoals mensen met een arbeidsbeperking, statushouders, ouderen en langdurig werklozen. Voor een deel van hen is er geen "snelle weg naar werk" meer op de reguliere arbeidsmarkt en moeten we op zoek naar ondernemers die deze groep wel een kans wil bieden. Ook zien we dat het domein van regionaal arbeidsmarktbeleid volop in ontwikkeling is. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontplooit onder andere het programma Matchen op Werk (MoW) en het actieplan Perspectief op Werk (POW). Rotterdam zal als centrumgemeente samen met de regiogemeenten zorgen dat voor een goede verbinding op deze ontwikkelingen zodat er een strategische agenda voor arbeidsmarktbeleid voor de regio komt.

3.4 Passende dienstverlening en maatwerk

Rotterdammers met een uitkering moeten kunnen rekenen op passende aandacht van de gemeente en het ontvangen van de ondersteuning die nodig is. We weten dat de dienstverlening niet altijd positief wordt ervaren. Het kritische rapport van de Gemeentelijke Ombudsman (De weg naar werk is niet geplaveid, wel schoongeveegd), tevredenheidsonderzoeken onder werkzoekenden en klantreisonderzoeken bevestigen dit beeld.

We gaan zorgen dat Rotterdammers merken dat er naar hen gekeken en geluisterd wordt. We hebben onze dienstverlening in de afgelopen jaren in verregaande mate gestandaardiseerd. Daarmee zijn de gewenste resultaten gehaald maar het is soms ook erg ver opgeschoven richting een 'one-size-fits-all' benadering. We willen juist meer dienstverlening bieden die passende is bij de individuele werkzoekende. Dit geldt zowel aan de kant van inkomensdienstverlening als aan de kant van dienstverlening gericht op re-integratie en activering.

De maatregelen die hierboven onder 3.1 beschreven zijn, moeten bijdragen aan deze passende dienstverlening. Dus meer persoonlijke aandacht voor de werkzoekende, continuïteit van de dienstverlening en zo min mogelijk overdrachten (3.1.1); de beschikbaarheid van een goed klantbeeld (3.1.2); een instrumentenhuis dat breed ontsloten wordt (3.1.3) en ICT-ondersteuning die zorgt dat bijvoorbeeld meer zelfredzame werkzoekenden meer zelf kunnen (3.1.4). Met dat laatste wordt ook ruimte gecreëerd voor intensievere dienstverlening aan meer kwetsbare werkzoekenden.

We gaan ervan uit dat iedereen talenten en capaciteiten heeft om economische en/of maatschappelijk waarde leveren. Door middel van zelfsturing en arbeidsontwikkeling stimuleren en ondersteunen we Rotterdammers om hun talenten en capaciteiten naar vermogen te ontwikkelen. Het doel hiervan blijft het duurzaam versterken van de arbeidsmarktpositie en/of het vergroten van maatschappelijke participatie. De werkzoekende die wil en kan krijgt meer ruimte en vertrouwen om zelf keuzes te maken.

Onze medewerkers krijgen ruimte voor professionele afwegingen en individualisering. Zij worden gestimuleerd dergelijke besluiten te kunnen en durven nemen. Daarbij horen heldere (beleids)kaders, adequate sturing en goede faciliteiten die hen daarbij ondersteunen. Waar nodig vraagt het om investeringen in vakmanschap en opleiding. We grijpen hierbij terug op de oorspronkelijke bedoeling van de methodiek (sturen op) zelfsturing. Dat is dat we door professionele begeleiding en coaching de intrinsieke motivatie van werkzoekenden herkennen en dat we daarop stimulerend handelen. Zowel aan de kant van inkomens- als aan de kant van activering, re-integratie en werk dienstverlening.

Als gevolg van deze verbeteringen moet het aantal klachten afnemen en moet de tevredenheid van Rotterdammers over onze dienstverlening (meetbaar) groeien.

3.5 Leer-werkakkoord

Voorwaardelijk voor het laten slagen van de ambities uit het coalitieakkoord is dat er meer en andere aandacht komt voor de combinatie van werken, leren en ontwikkelen. Daarom zorgen

we voor een Rotterdams Leer-werkakkoord met partijen uit de stad. In een latere fase zult u over de uitwerking van dit Leer-werkakkoord nader geïnformeerd worden.

In hoofdlijnen zal het Leer-werkakkoord bestaan uit drie sporen:

- Van school naar werk: een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.
- Van werk naar werk: het voorkomen van werkloosheid door het verdwijnen van banen als gevolg van bijvoorbeeld de energietransitie in de haven.
- Van uitkeringen naar werk: het vergroten van de kansrijkheid van werkzoekende Rotterdammers op werk.

3.5.1 Samenwerking

Het sluiten van een Rotterdams Leer-werkakkoord vraagt niet alleen inzet van de gemeente, maar er is vooral ook inzet en commitment nodig van partijen uit de stad. Het leer-werkakkoord wordt daarmee een triple-helix samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs. Iedere partij heeft hierbij zijn eigen belang:

- Ondernemers/werkgevers: de beschikbaarheid van voldoende, goed en wendbaar personeel. Meer aandacht voor leven-lang-leren en mobiliteit. Deze opgave vraagt van werkgevers wel dat ze minder zoeken naar het schaap met vijf poten.
- Onderwijs: een kans om een positie te verwerven op de nieuwe markt van post-initiële scholing. Rotterdamse instellingen kunnen vooroplopen in het ontwikkelen/aanbieden van innovatieve, vraaggerichte en/of hybride scholingsmodules.
- Overheid: het voorkomen/verminderen van werkloosheid. Hierdoor worden ook andere maatschappelijke kosten beperkt.

Alle partijen hebben baat bij een functionerende en toekomstbestendige economie met een vitale en veerkrachtige arbeidsmarkt. De beschikbaarheid en kwaliteit van menselijk kapitaal is een cruciale factor voor economische groei en concurrentie- en innovatiekracht van de regio. Het is hierbij belangrijk om niet alleen vanuit onderwijs, economie of de gemeente naar het Leer-werkakkoord te kijken, maar om ook slimme verbindingen te leggen met bijvoorbeeld de investeringen in taal, de schuldenaanpak en grote gemeentelijke aanbestedingen.

We willen een eerste algemeen (overkoepelend) Leer-werkakkoord sluiten met een aantal grote partners en brancheverenigingen. Binnen dit overall-akkoord kunnen dan de maanden daarna akkoorden per sector of werkgever worden uitgewerkt die hier concreet invulling aan geven. Er worden zoveel mogelijk Rotterdamse bedrijven betrokken, maar ook in de komende jaren kunnen en mogen bedrijven zich aansluiten bij het Rotterdamse Leer-werkakkoord.

Tot slot, vervolg

Met deze brief hopen we meer helderheid te geven over wat we willen gaan doen om onze ambitie gericht op verlaging van het aantal Rotterdammers met een bijstandsuitkering te gaan halen. De adviezen die we hierover in de afgelopen periode ontvangen hebben van de Brede Raad 010 en de Cliëntenraad zijn hierin meegenomen. Ook over het vervolg van bijvoorbeeld de uitvoering van deze plannen blijven we in gesprek met de Brede Raad en de Cliëntenraad.

Een onderdeel van burgerparticipatie is ook dat we innovatieve partijen in de stad willen betrekken en inzetten om bijdragen te leveren aan werkgelegenheid, uitstroom uit de bijstand en preventie van instroom (bijvoorbeeld via city lab). Dit netwerk van initiatiefnemers zal de

komende jaren benut worden om blijvend op complexe vraagstukken op het gebied van werkgelegenheid te innoveren.

De eerste wijzigingen die beschreven zijn en die al op de korte termijn ingaan zijn:

- 1 december; uitbreiding werkactiviteit Werkloont van 8 naar 16 uur;
- 1 december aanbieden van een palet van verschillende werksoorten in Werkloont;
- In 2019 starten met uitbreiding van dienstverlening voor groepen in tegenprestatie die als vrijwilliger actief zijn;
- 1 november starten met het gebruik van persoonlijke ontwikkel en uitstroomperspectieven voor werkzoekenden;
- 1 januari; stapsgewijs verbreden van invoering van de verbeteringen gericht op inkomensdienstverlening.

Financiële en juridische consequenties/aspecten:

Werk en Inkomen en Maatschappelijke Ontwikkeling zetten zich in om de genoemde beleidsbijstellingen binnen de beschikbaar gestelde middelen te realiseren. In het coalitieakkoord is € 9 miljoen vrijgemaakt om de ambitie van 30.000 Rotterdammers met een bijstandsuitkering te behalen.

Burgemeester en Wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

De burgemeester,

V.J.M. Roozen

A. Aboutaleb

Bijlage(n):

geen