

Brede Raad 010  
t.a.v. dhr. K. van Dijk  
Schiekade 105  
3033 BH Rotterdam

**Jon Meijer** *Concerndirecteur Werk en Inkomen*

**Bezoekadres:** Stadhuis Coolsingel 40

3011 AD Rotterdam

**Postadres:** Postbus 70012

3000 KP Rotterdam

**Website:** [www.rotterdam.nl](http://www.rotterdam.nl)

**E-mail:**

**Inlichtingen:**

**Telefoon:**

**Datum:** 21 juni 2023

**Betreft:** Inhoudelijke reactie advies Brede Raad  
010 – Werk is geweldig! Beleidskader  
Participatie 2023-2026

Geachte meneer van Dijk, beste leden van de Brede Raad 010,

Op 13 maart jl. heeft de Brede Raad 010 advies uitgebracht over de concepttekst van het beleidskader Participatie, dat de naam 'Werk is geweldig! Beleidskader Participatie 2023-2026' heeft gekregen. Hiervoor wil ik u hartelijk danken. De versie zoals vastgesteld door het College van Burgemeester en Wethouders is toegevoegd als bijlage.

In deze brief geef ik graag een inhoudelijke reactie op de gegeven adviezen. Voorafgaand op deze reactie licht ik hieronder de essentie van het nieuwe beleidskader toe.

### **Essentie van 'Werk is geweldig! Beleidskader Participatie 2023-2026'**

Iedereen die kan werken, moet aan de slag kunnen komen. Dat is de essentie van de Rotterdamse uitvoering van de Participatiewet. Werk is meer dan alleen een inkomen. Het is productief zijn. Iets bijdragen. Mensen ontmoeten. Eigenwaarde vergroten. En natuurlijk ook een inkomen, waardoor het dagelijks leven beter betaalbaar wordt, waardoor stress vermindert en waarmee van de leuke dingen van het leven mogelijk worden.

Voor iedereen die nu aan de kant zit, blijft er ergens in onze stad werk liggen. Dat is wat de personeelstekorten praktisch betekenen. Werk is van grote waarde, want het zorgt dat deze dingen wél gebeuren en dat de mensen die het werk doen een beter leven krijgen. Daarom: iedereen die kan, aan het werk. Het allerbelangrijkste wat we nodig hebben om de grote bijstandsafhankelijkheid te verminderen, is het geloof dat het daadwerkelijk anders kan.

Het is onze ambitie om deze collegeperiode het aantal huishoudens met een uitkering te laten dalen naar 30.000. We slagen hier alleen in als werkzoekenden, gemeente, sociaal ondernemers, werkgevers, onderwijspartners én andere partners het gezamenlijk doen. We moeten er rekening mee houden dat iedere Rotterdammer anders is. We kijken goed naar wie wat op welk moment nodig heeft om een stap te zetten richting werk.

Hierbij moet vermeld worden dat we als gemeente te maken hebben met groeiende kosten en daarmee krimpende budgetten. Al willen we graag iedere Rotterdammer met een uitkering intensief begeleiden, de beperkte middelen dwingen tot prioritering. De komende jaren zetten we de meeste capaciteit in op werkzoekenden die reële kans maken om, al dan niet na een ontwikkeltraject, vlot uit te stromen naar werk.

We geven uitvoering aan onze ambitie op basis van 5 actielijnen:

1. Actielijn Stimuleren duurzame uitstroom en beperken instroom

We helpen werkzoekenden met een relatief sterke arbeidsmarktpositie zo snel mogelijk aan duurzaam werk met toekomstperspectief. We doen dat met een focus op de maatschappelijk cruciale sectoren zoals: het openbaar vervoer, de zorg, de kinderopvang, het onderwijs, de bouw en techniek, de veiligheidsketen en de haven en logistiek. Het is in het belang van werkgevers en bedrijven om in plaats van de perfecte werknemer te zoeken bij het beschikbare werk, eerder te kijken naar hoe ze het werk passend kunnen maken bij de beschikbare mensen. We trekken samen met werkgevers op om deze omslag te maken.

2. Actielijn Zorgen voor rechtmatige inkomensvoorziening

We verstevigen de basis voor bestaanszekerheid door rechtmatige, tijdige en voorspelbare uitkeringsverstrekking. Het ontvangen van een uitkering is daarbij niet vrijblijvend: wie een uitkering ontvangt, doet naar vermogen mee en is op de hoogte van de rechten plichten die daarbij horen. Fraude mag nooit lonen, daarom vergroten we de pakkans bij opzettelijke onrechtmatigheden door middel van heronderzoek, fraudeonderzoeken en een versterkte ketenaanpak.

3. Actielijn De ontwikkeling van mensen bevorderen

Wij geloven dat iedere Rotterdammer mogelijkheden heeft en dat er vraag is naar hun kwaliteiten en potentieel. Toch kunnen niet alle Rotterdammers (direct) betaald aan het werk bij een reguliere werkgever. Bijstandsgerechtigden die niet direct kunnen starten op de arbeidsmarkt helpen we stapsgewijs bij hun ontwikkeling richting werk of andere vormen van participatie (zoals begeleid werk, vrijwilligerswerk of mantelzorg).

4. Actielijn Zorgen voor meer passend werk

Regulier werk is niet meteen voor iedereen haalbaar. Om de drempel naar werk te verlagen, zetten we in op het creëren van meer passend werk. Dat doen we bij ons eigen sociaal ontwikkelbedrijf (Rotterdam Inclusief) en door reguliere werkgevers te stimuleren om het beschikbare werk meer te laten aansluiten bij de kwaliteiten en mogelijkheden van werkzoekenden, bijvoorbeeld met loonkostensubsidie of jobcarving. Ook ondersteunen we Rotterdammers bij het verbeteren van hun arbeidsmarktpositie.

5. Actielijn Meer focus en samenwerking op de regionale arbeidsmarkt

Om werkloosheid te voorkomen richt de regionale dienstverlening zich ook op schoolverlaters die instromen op de arbeidsmarkt en het aan het werk houden van werkenden die een volgende stap in hun loopbaan zetten. We bevorderen hun weerbaarheid, duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling, bijvoorbeeld via het Regionaal Werkcentrum (RWC) en het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP).

## Adviezen en reacties

### *Advies 1*

Stel het verbeteren van de situatie van Rotterdammers in een kwetsbare positie centraal. Werk hierbij samen met wethouders Armoede/Schulddienstverlening (SDV), samenleven, welzijn, enz. aan overstijgend beleid met als doel de bestaanszekerheid te waarborgen en de positie te verbeteren.

We zijn het ermee eens dat het centraal stellen van de situatie van Rotterdammers belangrijk is. Daarom brengen we op het moment dat een Rotterdammer een uitkering aanvraagt, diens situatie in kaart. Dat doen we op verschillende leefgebieden en ontwikkelbehoeften. Op basis daarvan bepalen we in gezamenlijkheid de passende stappen. We kijken daarbij breder dan het bereik van de Participatiewet en de werkzaamheden van het cluster Werk & Inkomen (W&I). De opgaven waar we voor staan raken meerdere beleidsvelden. Het gaat dan voornamelijk om beleid gericht op activering, armoede, schulden, taal, inburgering, onderwijs en gezondheid dat belegd is bij het cluster Maatschappelijk ontwikkeling (MO).

### *Advies 2*

Voorkom dat iemand die een uitkering aanvraagt meer financiële achterstand oploopt door de vier weken die men nu vaak zonder geld moet doorbrengen. Ken uitkering bij aanvraag toe, ga dan over tot beoordeling en vorder alleen terug bij een onterechte aanvraag. Zorg er hierbij wel goed voor dat het vooraf duidelijk is wanneer men wel of geen recht heeft op een uitkering en begeleid het aanvraag proces goed.

Het toekennen van een uitkering bij aanvraag, is het model dat voor toeslagen wordt gebruikt. Indien achteraf blijkt dat de aanvraag afgekeurd had moeten worden, leidt dit tot grote terugvorderingen bij mensen die dat niet kunnen betalen. Dat vinden wij niet wenselijk. Wettelijk gezien moeten we een aanvraag binnen 8 weken afhandelen, dat lukt ons in 93% van de gevallen. Indien nodig ontvangen mensen wel een voorschot op hun uitkering.

### *Advies 3*

Zet in op de extra sectoren die het UWV ziet als kansrijke beroepen.

In het beleidskader zijn de volgende maatschappelijk cruciale sectoren genoemd: zorg, onderwijs, kinderopvang, openbaar vervoer, bouw en techniek, veiligheid, haven en logistiek. Ook de drie grote transitie, digitalisering, energietransitie en ontwikkeling naar een circulaire economie zijn in dit verband genoemd. De kansrijke beroepen die het UWV opsomt, sluiten hier grotendeels op aan. Hoewel onze focus ligt op de door ons beschreven maatschappelijk cruciale sectoren, leiden wij werkzoekenden ook toe naar werk dat niet binnen één van deze sectoren valt als dit tot een passende en duurzame baan leidt.

### *Advies 4*

Pleit bij het Rijk voor het oprekken van het mogen bijverdienen van maximaal 15% gedurende een half jaar naar een termijn van twee jaar.

Zoals in het advies nader wordt toegelicht heeft de minister aangegeven de termijn van het mogen bijverdienen van maximaal 15% te willen verlengen van een half jaar naar één jaar, met de mogelijkheid tot verlenging bij individuele omstandigheden. De verruiming die de regering voorstelt in het wetsvoorstel naar één jaar beschouwen wij als een stap in de goede

richting en de verwachting is dat dit drempelverlagend werkt. Daarbij biedt het wetsvoorstel de ruimte om op basis van individuele omstandigheden de termijn te verlengen. Op basis hiervan zien wij dan ook geen reden voor het voeren van lobby voor een ruimere periode waarin de bijverdiengrens toegepast kan worden.

Daarbij heeft het bijverdienen van maximaal 15% ook invloed op toeslagen en kan dit leiden tot onzekerheid en/of schommelingen door verrekenen achteraf. We focussen in onze lobby op het verminderen van deze onzekerheden.

*Advies 5*

Streef niet naar maximaal 30.000 mensen in de bijstand, maar naar bijvoorbeeld 6.000 mensen aan (deeltijd)werk helpen.

We zijn het er mee eens dat deeltijdwerk voor mensen een oplossing kan zijn om zich (weer) te bewegen richting de arbeidsmarkt, zoals in jullie advies wordt gesteld. Daarnaast weten we uit klantreizen en onderzoeken dat deeltijdwerk ook positieve effecten heeft op gezondheid, welbevinden en zelfvertrouwen. Er is echter bewust voor gekozen om geen doel op te nemen dat stuurt op uitstroom, zoals het helpen van 6.000 mensen aan (deeltijd)werk. Het sturen op uitstroom zegt namelijk niets over het aantal mensen dat nog wel afhankelijk is van een uitkering. Er is gekozen om een doel op te nemen dat stuurt op het minimaliseren van het bijstandsvolume. Het volume gaat zowel over het stimuleren van uitstroom als over het beperken van instroom. De som van uitstroom en instroom bepaalt het volume, ofwel het aantal huishoudens dat afhankelijk is van een uitkering. Dit aantal willen we terugbrengen naar maximaal 30.000.

Naast de genoemde voordelen brengt deeltijdwerk ook onzekerheden met zich mee, voornamelijk op financieel gebied. Deze onzekerheden willen we zoveel mogelijk voorkomen, om zo de stap naar werk te verkleinen. Daarom zijn we gestart met het project Met Inkomenszekerheid naar Werk (MINW). Daarin verkennen we samen met werkzoekenden uit het NPRZ-gebied welke belemmeringen en onzekerheden zij ervaren bij de stap naar deeltijdwerk. Op deze manier hopen we meer Rotterdammers naar (deeltijd)werk te begeleiden en het aantal Rotterdamse huishoudens met een bijstandsuitkering te laten dalen. Zie ook paragraaf 1.1.4.

*Advies 6*

Sluit aan bij de persoonlijke situatie van de werkzoekende door de methode stress-sensitief werken toe te passen bij de uitvoering van de Participatiewet en ondersteun Rotterdammers gebied overstijgend.

Zoals toegelicht in onze reactie op advies 1 brengen we op het moment dat een Rotterdammer een uitkering aanvraagt, diens situatie in kaart. Dat doen we op verschillende leefgebieden en ontwikkelbehoeften. Op basis daarvan bepalen we in gezamenlijkheid de passende stappen. Waar nodig werken we hierbij domeinoverstijgend, bijvoorbeeld op het gebied van armoede en schulden, zorg en op het gebied van taal en digitale vaardigheden. Ook wordt stress sensitief communiceren al toegepast, zie ook onze reactie bij advies 11.

*Advies 7*

Beschouw het mogelijk maken van deeltijd werken aangevuld met een deeltijd bijstandsuitkering als het verbeteren van kansen op de arbeidsmarkt.

Wij zijn ons ervan bewust dat deeltijdwerk een belangrijke opstap kan zijn naar werk en daarnaast positieve effecten heeft op gezondheid, welbevinden en zelfvertrouwen. Daarom

experimenteren we via project Met Inkomenszekerheid Naar Werk om de stap naar deeltijd werk te vergemakkelijken, zie voor meer informatie paragraaf 1.1.4.

*Advies 8*

Maak het persoonlijk ontwikkelplan op basis van wat iemand kan en wil en laat dit ten dienste staan van het doel van deze persoon.

Werken vanuit de menselijke maat en uitgaan van de situatie en persoonlijke kenmerken van de werkzoekenden is een belangrijk onderdeel van ons beleid. Op het moment dat een Rotterdammer een uitkering aanvraagt, brengen we diens situatie in kaart. Dat doen we op verschillende leefgebieden en ontwikkelbehoeften. Op basis daarvan bepalen we in gezamenlijkheid de passende stappen. We gaan daarbij uit van de talenten van de Rotterdammer. We helpen Rotterdammers met het ontwikkelen van hun talent en als dat nodig is creëren we passend werk voor hen. Daarbij gaan we uit van de mogelijkheden van Rotterdammers en niet van eventuele beperkingen.

*Advies 9*

Intensiveer de benadering van niet-uitkeringsgerechtigden en verbeter de werking van het Jongerenloket.

Vanwege krimpende budgetten hebben we helaas niet de middelen om alle werkzoekenden tegelijk intensief te begeleiden. Daarom zetten we de komende jaren de meeste capaciteit in op werkzoekenden die een reële kans maken om, al dan niet na een ontwikkeltraject, vlot uit te stromen naar werk. Voor niet-uitkeringsgerechtigden voeren we een passief beleid. Dat wil zeggen dat Rotterdammers alleen op eigen verzoek dienstverlening aangeboden krijgen. De dienstverlening die we aan niet-uitkeringsgerechtigden bieden, is gelijk aan de dienstverlening aan bijstandsgerechtigden, maar kent een maximale duur van twee jaar. Het Jongerenloket (zie paragraaf 3.2.2 voor meer informatie over onze aanpak voor jongeren) heeft de ambitie uitgesproken om de dienstverlening dichterbij de jongeren te brengen en vanuit verschillende locaties in de stad aan te bieden. We nemen hierdoor drempels als reistijd weg en er ontstaat een snellere en betere match met hulp- en dienstverleners.

*Advies 10*

Lobby bij het Rijk dat ook voor ongedocumenteerden die hier al jaren zijn, eenzelfde weg naar werk mogelijk is.

Ongedocumenteerden die geregistreerd staan in de Basisregistratie Personen (BRP) vallen onder het beleid voor niet-uitkeringsgerechtigden (NUG). Vanwege een tekort aan middelen en capaciteit om iedereen met dezelfde intensiviteit te ondersteunen bij de weg naar werk, hanteren wij een passief NUG-beleid. Dit wil zeggen dat nuggers alleen op eigen verzoek dienstverlening krijgen aangeboden. De dienstverlening is gelijk aan de dienstverlening aan bijstandsgerechtigden, maar kent een maximale duur van twee jaar. Vooralsnog lobbyen wij niet bij het Rijk om de weg voor ongedocumenteerden naar werk gelijk te trekken aan de weg voor gevluchte Oekraïners.

*Advies 11*

Pas ook in de communicatie en benadering de methodiek stress-sensitief werken toe bij W&I. Als het bijvoorbeeld aankomt op een onderzoek naar rechtmatigheid, bouw dan een redelijke periode van minimaal vijf werkdagen in tussen het moment van verzending van de brief en het contactmoment.

De vijf werkdagen is wat ons betreft een goed streven. Bij de fraudeonderzoeken zit er in beginsel 72 uur tussen het ontvangen van de brief en het moment waarop het gesprek plaatsvindt. Een te lange periode tussen het moment van versturen van de brief en het gesprek is niet gunstig omdat de situatie in de tussentijd kan veranderen. Verder zijn wij inderdaad bezig met het stresssensitief communiceren in onze uitingen.

*Advies 12*

Voer nazorg in voor uitkeringsgerechtigden die de dupe zijn geworden van een fout of van onheuse bejegening door de gemeente.

Wanneer de gemeente een fout heeft gemaakt of als uitkeringsgerechtigden zich onheus bejegend voelen, kunnen zij terecht bij hun consulent of coach. Als dat niet leidt tot een bevredigende oplossing, kunnen zij een klacht indienen. Mocht de klacht niet naar tevredenheid worden opgelost, kan een beroep worden gedaan op de ombudsman.

*Advies 13*

Zet meer ervaringskennis in en betrek de mensen bij de uitwerking van het beleid. Bijvoorbeeld bij de communicatie, digitalisering, het werken met het Persoonlijk Ontwikkelplan (POP), het overbrengen van rechten en plichten, stress-sensitief werken, maar ook bij Prestatie010.

We willen beter inzicht krijgen in de effectiviteit van ons beleid. We willen weten wat werkt en wat niet. Zo passen we ons beleid beter en sneller aan, aan de omgeving, zie hiervoor ook paragraaf 6.2. Bijvoorbeeld ook bij onze communicatie, digitalisering en het overbrengen van rechten en plichten. Waar mogelijk maken we hierbij gebruik van ervaringskennis.

*Advies 14*

Wees ruimhartig in het toekennen van aanvragen in het kader van de Bijzondere Bijstand. Versnel de afhandeling.

Het beoordelen van aanvragen voor individuele bijzondere bijstand is een uitvoerig proces en is wettelijk vastgelegd in de Participatiewet. Wij zijn dus verplicht om ons aan dit beoordelingsproces te houden. Uiteraard is er ruimte voor maatwerk binnen de kaders van de wet. Wij zijn doorlopend in gesprek met onze uitvoerende medewerkers hoe we het beste uitvoering geven aan het beoordelingsproces binnen de gestelde kaders. We streven er uiteraard naar om de aanvraag zo snel als mogelijk af te handelen. Het is ons doel om binnen 4 tot 6 weken de aanvragen te beoordelen. Het versnellen van de beoordelingstermijn is niet eenvoudig vanwege de groeiende complexiteit in de aanvragen in combinatie met ons streven om meer gebruik te maken van de menselijke maat. Uiteraard zijn we continu op zoek naar verbeteringen in de toegankelijkheid van het indienen van een aanvraag voor Individuele Bijzondere Bijstand. Bijvoorbeeld door de informatievoorziening op onze webpagina's te verbeteren.

**Tot slot**

Ter afsluiting wil ik u nogmaals danken voor uw adviezen en de geboden inzichten. Naar mijn mening sluiten uw adviezen goed aan bij de koers die we reeds hebben ingezet en waar we de komende jaren op verder zullen bouwen. Samen met partners uit de regio zullen we ons hard maken om zoveel mogelijk Rotterdammers aan duurzaam werk te helpen en de ontwrichtende personeelstekorten op de arbeidsmarkt te verminderen. Ik hoor het graag als deze reactie vragen of opmerkingen oproept, of als u behoefte heeft aan een aanvullende toelichting.

Met vriendelijke groet,

Jon Meijer  
Concerndirecteur Werk en Inkomen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Meijer', written in a cursive style.