



**Gemeente Rotterdam**  
College van Burgemeester en Wethouders

**Richard Moti**  
Wethouder Werk, Inkomen en Nationaal  
Programma Rotterdam-Zuid

Kenmerk:  
Ontv. d.d.  
Voor:  
Archief:

BK 010.19-010.1  
2 juli 2019  
BK 010

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

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

Brede Raad 010  
t.a.v. mevrouw M. Masselink  
Weena 505  
3013 BB Rotterdam

**Portefeuillehouder:** wethouder Moti  
**Cluster:** Cluster Werk en Inkomen  
**Ons kenmerk:** 2019/10 / 3401902

**Datum:** 25 juni 2019

**Betreft:** gemeentelijke dienstverlening voor jongeren met een beperking

Geachte mevrouw Masselink,

Recentelijk heeft u het advies van de Brede Raad 010 over de kwaliteit van de gemeentelijke dienstverlening aan Rotterdamse jongeren met een beperking aan ons toegestuurd, waarvoor wij u hartelijk danken.

Zoals in mijn schrijven van 27 maart 2019 aan u gecommuniceerd zou er op 9 april 2019 allereerst een ambtelijk gesprek plaatsvinden over het advies. Omdat dit gesprek inmiddels heeft plaatsgevonden en de bevindingen en aanbevelingen uitgebreid zijn besproken, ontvangt u hierbij, conform eerdere toezegging, een inhoudelijke schriftelijke reactie op het door de Brede Raad 010 uitgebrachte adviesrapport.

Voordat ik overga tot een reactie op de concrete adviezen wil ik in zijn algemeenheid aan u meegeven dat het adviesrapport herkenbare bevindingen bevat. Tegelijkertijd constateer ik met het voortschrijden van de tijd dat zich positieve ontwikkelingen hebben voorgedaan waarmee de dienstverlening aan jongeren met een beperking verder is verbeterd. Zo is bijvoorbeeld in de tweede helft 2018 veel geïnvesteerd in het informeren van werkgevers over mogelijkheden. Uiteraard betreft dit een continu proces en ben ik mij ervan bewust dat het een uitdaging blijft om jongeren met een arbeidsbeperking aan het arbeidsproces te kunnen laten deelnemen.

#### Advies 1

*"Maak een inclusief Jongerenloket, waarbij rekening wordt gehouden met jongeren met diverse beperkingen".*

Het Jongerenloket is enthousiast over het idee om te komen tot een inclusief Jongerenloket. Al enige jaren is er aandacht voor jongeren met een beperking door; het ontwikkelen van specialisme/specialistische team voor arbeidsbeperkte jongeren, samen met trajectaanbieders een passende aanpak te ontwikkelen en samen met scholen (PRO/VSO) te zorgen voor een soepele overgang voor de leerlingen na hun schoolloopbaan. Het Jongerenloket neemt het aanbod van de Brede Raad 010 graag aan om gezamenlijk te komen tot een voor alle jongeren met een beperking 'inclusief loket'.



### Advies 2

*“Geef voorlichting aan werkgevers over wat het betekent om iemand met een beperking in dienst te hebben, welke regelgeving er bestaat en hoe bedrijven daar gebruik van kunnen maken”.*

Hoewel dit een continu proces betreft is zoals reeds genoemd, wordt met name sinds de tweede helft van 2018 geïnvesteerd in het informeren van werkgevers. Zo hebben we alle informatie voor werkgevers bijeengebracht op een webpagina. We geven daarbij aan dat wij de werkgever kunnen helpen bij het creëren van een geschikte werkplek en maken inzichtelijk welke ondersteuning kan worden ingezet. Voor de volledigheid verwijs ik via de volgende link naar deze webpagina. <https://www.rotterdam.nl/werken-leren/garantiebaan/>. Ik nodig u van harte uit om eens een kijkje te nemen op deze webpagina en Brigitte Koopmans te informeren of deze webpagina in uw optiek duidelijk en volledig genoeg is voor werkgevers.

### Advies 3

*“Zorg dat de no-risk polis en loonkostensubsidie voor werkgevers gehanteerd blijft”.*

De no-riskpolis en de loonkostensubsidie zijn inderdaad voor werkgevers belangrijke voorzieningen om bij het in dienst nemen van een werknemer met een beperking op te kunnen rekenen. En ik begrijp dan ook uw pleidooi om werkgevers zekerheid te geven over het blijven voortbestaan ervan. Tegelijkertijd: beide voorzieningen zijn geregeld in landelijke wet- en regelgeving; de Wet Banenafpraak en de Participatiewet. De no-riskpolis geldt voor iedere werknemer die is opgenomen in het doelgroepregister Banenspraak. Het Rijk heeft in 2017 geregeld dat een werknemer die daar nu inzit, daar ook in blijft tot in ieder geval 2028, ook al gaat hij in de tussentijd meer dan het WML verdienen. Voornemen van het Rijk is om te gaan regelen dat werknemers die er eenmaal inzitten er ook na 2028 nog in blijven staan. Daarbij wil men gaan regelen dat een werknemer die geen ondersteuning meer nodig heeft van gemeente of UWV zich wel vrijwillig uit kan gaan schrijven. De loonkostensubsidie ter compensatie voor de verminderde loonwaarde is geregeld in de wet. Op het ogenblik is het Rijk bezig het verstrekken van deze loonkostensubsidie nog meer in detail voor te gaan schrijven aan gemeenten. Dat is positief in die zin dat de intentie van het rijk in ieder geval is om die voorziening nog een tijd in stand te houden. De hoogte van de loonkostensubsidie blijft overigens wel verbonden aan de bij de werknemer gemeten loonwaarde. Wordt een werknemer productiever in de loop van de tijd -en dat is zoals u toch met me eens zult zijn natuurlijk positief- dan wordt de loonkostensubsidie logischerwijze verlaagd. En hij wordt tot 0 afgebouwd, wanneer gemeten wordt dat de werknemer zodanig in zijn werk is gegroeid dat hij wél het wettelijk minimumloon verdient. Het omgekeerde geldt overigens ook. Wordt een werknemer voor wie loonkostensubsidie verstrekt wordt aan de werkgever minder productief, bijvoorbeeld vanwege het verergeren van een fysieke beperking, dan zal de loonkostensubsidie hoger worden afhankelijk van de loonwaarde.

### Advies 4

*“Ontwikkel een routeplanner voor werkgevers waarin staat welke stappen je allemaal moet doorlopen (regelen/organiseren) voor een garantiebaan en welke ondersteuning daarbij mogelijk is”.*

Zoals onder advies 2 is genoemd is alle informatie voor werkgevers bijeengebracht op een webpagina. Hoewel ik de suggestie tot het ontwikkelen van een routeplanner begrijp, is dit in werkelijkheid moeilijk te realiseren. Dit heeft onder meer te maken met het gegeven dat het op voorhand lastig is om te bepalen of UWV of de gemeente het eerste aanspreekpunt dient te zijn. Een routeplanner ontwikkelen waarin een duidelijke 'startplaats' in opgenomen kan worden, is derhalve ondoenlijk. Ik vertrouw erop dat werkgevers met de beschikbare informatie op de webpagina zicht hebben op wie in welke situatie voor hen het eerste aanspreekpunt is.

### Advies 5

*“Organiseer een 'mini-congres' voor werkgevers om hen te voorzien van informatie over werken met een beperking en over mogelijkheden Participatiewet (o.m. rond jobcarving)”.*

Naar aanleiding van het gesprek dat op 9 april 2019 heeft plaatsgevonden tussen u en een aantal ambtenaren gaan de Brede Raad 010 en het WSPR op kort termijn met elkaar in



gesprek, om de initiatieven die nu al lopen, te stroomlijnen. Doel is om te komen tot het gezamenlijk informeren van de (nu nog) afzonderlijke netwerken.

#### Advies 6

*"Onderzoek nieuwe mogelijkheden voor beschut werk als 'leer-werkbedrijf' en als vangnetfunctie voor jongeren met een beperking. Onderzoek de mogelijkheden voor diverse beschutte werkplekken, waarbij er verschil kan worden gemaakt in hoog- en laagopgeleid en variatie in leeftijd. Werk daarbij samen met andere gemeenten in de regio (zoals bij Hoek van Holland samenwerken met het Westland en den Haag) en partijen die dit wel op orde lijken te hebben".*

Rotterdam loopt voorop op het gebied van inclusief beleid. Samen met 24 anderen gemeenten behoort Rotterdam tot de koplopers van Nederland. Dit betekent dat wij ook voortdurend nieuwe mogelijkheden voor onder andere jongeren met een beperking proberen te ontsluiten. Een ontwikkeling dit hierin past is het gegeven dat binnen Rotterdam Inclusief beslist is om ook andere werksoorten en andere werkplekken dan het Zuidlaardermeer en de Bovendijk te zoeken. Overigens wil ik ook benoemen dat vanwege de aard van het werk dat op de locaties Zuidlaardermeer en Bovendijk wordt verricht, deze locaties ook blijven bestaan. Dit heeft te maken met het gegeven dat op deze locaties werk kan worden verricht, dat door externe (markt)partijen niet te organiseren valt. Tevens onderzoeken we of het mogelijk is om werkplekken te organiseren te organiseren op locaties van externe werkgevers. Daarnaast wordt onderzocht of werk dat gemeente Rotterdam zelf te besteden heeft, geschikt kan worden gemaakt voor mensen met een beperking, al dan niet via inbesteding of Social Return. Uiteraard hebben wij binnen deze ontwikkelingen ook oog voor jongeren.

#### Advies 7

*"Draag zorg voor betere begeleiding van de 'direct leidinggevenden' (en eventueel begeleidende collega's) door het Werkgeversservicepunt".*

Als gemeente zijn wij voortdurend op zoek naar sociale ondernemers waar jongeren met een beperking kunnen werken en waar zij de benodigde begeleiding krijgen. Voor werkgevers blijft het aan de andere kant van cruciaal belang dat hij in staat is continuïteit en stabiliteit te waarborgen. Het begeleiden en adviseren zien wij daarin als onze taak. Naast het gegeven dat dit een proces is dat constant gaande is, is het een uitdaging om werkgevers waarbij sociaal ondernemerschap niet als vanzelfsprekend onderdeel is van het bedrijfs-dna hiertoe te bewegen. Ik acht het van belang om hierop te blijven investeren en bewustwording te vergroten.

#### Advies 8

*"Versterk de rol van jobcoach en onderzoek mogelijkheden van een jobcoach4life".*

We onderzoeken of het mogelijk is om de verschillende jobcoachingsvoorzieningen binnen de gemeente te bundelen en de dienstverlening te harmoniseren. Daarvoor komt naar verwachting einde van de zomer een concreet voorstel. Overigens voeren jongerenconsulenten (voorheen jongerencoach) bij het Jongerenloket inmiddels casusregie. Door verlaging van de caseload kan er een intensievere begeleiding worden aangeboden. Omdat dit nog niet voor iedere jongere afdoende is, vooral voor een deel van de jongeren met een licht verstandelijke beperking, wordt onderzocht of een coach4life een mogelijke oplossing is.

#### Advies 9

*"Organiseer passende trajecten voor jongeren met een licht verstandelijke beperking bij het vinden én behouden van werk. Dat kan via beschut werk, maar organiseer passende trajecten voor jongeren met een licht verstandelijke beperking bij het vinden én behouden van werk. Dat kan via beschut werk, maar ook via sociale ondernemingen zoals 'Jobacademie', 'Fröbel' en andere plekken waar jongeren kunnen leren hoe je op een werkplek functioneert. Deze kunnen al op school starten".*

In juni komt het kernteam LVB met een gemeente brede aanpak voor vroeg signalering LVB. Naast een algemeen deel zullen de 'loketten', waar contact met de burger plaats vindt, komen met een eigen plan van aanpak. Binnen dit kernteam wordt ook gekeken naar het aanbod aan



trajecten voor mensen met een LVB. Naast het mogelijk inkopen van nieuwe passende trajecten zal ook worden gekeken om bestaande trajecten aan te passen aan de doelgroep LVB.

#### Advies 10

*"Zorg ervoor dat de afstemming tussen 'werk' en 'inkomen' beter verloopt zodat de focus gericht kan blijven op vinden van werk".*

In het beleid van de gemeente staat de Rotterdammer centraal. De afgelopen jaren is de dienstverlening, om goede redenen, in verregaande mate gestandaardiseerd. Hierdoor is in sommige gevallen te ver opgeschoven richting een 'one size fits all'-benadering. Hier brengen we deze collegeperiode verandering in: de gemeente wil passende dienstverlening bieden. Concernbreed zijn er een aantal documenten en programma's opgezet die bijdragen aan een juiste benadering en behandeling van de Rotterdammer. Bijvoorbeeld het beleidskader Dienstverlening "Samen werken we aan passende dienstverlening voor alle Rotterdammers. Goed geregeld Rotterdam!" en het Actieplan Bejegening.

Dat wij meer integraal werken moet vooral voor de Rotterdammer merkbaar worden. We willen dat de Rotterdammer maar één keer zijn verhaal hoeft te doen. We gaan hiervoor binnen het sociaal domein waar mogelijk gegevens intern delen met elkaar. Hierbij volgen we vanzelfsprekend de wet- en regelgeving. De komende periode zal de binnenkomst bij de gemeente gestroomlijnd worden; er mag geen merkbaar verschil zijn tussen de gemeentelijke loketten. Of een Rotterdammer nu binnenkomt via de Vraagwijzer, het Jongerenloket of bij de afdelingen van Werk en Inkomen, een juiste begeleiding vanaf het eerste contactmoment is essentieel.

#### Advies 11

*"Stop de inspanningsverplichting van vier weken voor jongeren met een beperking".*

De termijn van vier weken gelegen tussen het moment waarop een jongere zich meldt voor de bijstandsuitkering en het moment waarop de jongere de aanvraag daadwerkelijk kan indienen, ook wel zoekperiode genoemd, is verankerd in de Participatiewet. Hoewel wij als gemeente veel ruimte hebben om jongeren die dit nodig hebben gedurende de zoekperiode te voorzien van ondersteuning, hebben wij deze ruimte niet voor het moment waarop jongeren de bijstandsuitkering daadwerkelijk mogen aanvragen. De Participatiewet biedt deze ruimte in haar huidige vorm niet. Het staat ons niet vrij om een dergelijke bepaling niet uit te voeren. Daar staat tegenover dat staatssecretaris Van Ark heeft in de kamerbrief 'Simpel switchen in de participatieketen' d.d. 27 december 2018 kenbaar heeft gemaakt te onderzoeken of jongeren (tot 27 jaar) met een arbeidsbeperking uitgezonderd moeten worden van de vier weken zoekperiode. Dit onderzoek wordt dit jaar uitgevoerd en de verwachting is dat de Participatiewet n.a.v. de uitkomsten van het onderzoek zo aangepast gaat worden, dat de zoekperiode voor een bepaalde categorie kwetsbare jongeren zal gaan verdwijnen. De reikwijdte van deze categorie is nog niet helder. Dit is een ontwikkeling die ik van harte toejuich. Vanuit het oogpunt van inkomenszekerheid wil ik van deze gelegenheid graag gebruik maken om te noemen dat wanneer een jongere de periode tot de volgende betaling van de uitkering (of tot de 1e salarisbetaling) niet kan overbruggen en op geen enkele wijze zelf in zijn of haar financiële probleem kan voorzien, dat het dan voor de jongere mogelijk is daarvoor een aparte aanvraag doen. Een zogenoemde overbruggingsbetaling, eventueel kan ook een voorschot voor broodnodig op de overbrugging worden verstrekt.

Met vriendelijke groet,

Richard Moti

Wethouder Werk, Inkomen en Nationaal Programma Rotterdam-Zuid