

Nationaal Programma

ROTTERDAM ZUID

Aan: Midtermboard/Martin van Rijn
Van: Programmabureau NPRZ
Onderwerp: oplegnotitie Terugblik Midterm
pijler Werk
Datum: 10 juni 2022

Inleiding

- Graag bieden wij u de Terugblik op 10 jaar pijler Werk in het NPRZ aan. De Terugblik is opgesteld in opdracht van het programmabureau NPRZ met als doel de midterm (P)review te helpen faciliteren.
- De Terugblik is vastgesteld door Stuurgroep Samen voor Zuid en wethouder Werk en Inkomen en NPRZ Richard Moti. Een werkgroep bestaande uit adviseurs van de gemeente (W&I en MO) en Programmabureau NPRZ hebben het proces van de totstandkoming van de Terugblik begeleid.
- Voor deze Terugblik heeft de opsteller (Bernard Korfker) alle Uitvoeringsplannen vanaf 2012 en Voortgangsrapportages van de afgelopen 10 jaar t/m 2020 geraadpleegd en zijn de diverse hoofdrolspelers in de pijler werk geïnterviewd.
- Met als doel: een overzicht te geven van de ontwikkeling en de geleerde lessen in de NPRZ pijler werk in de afgelopen periode.
- De opgenomen kwantitatieve informatie over resultaten is afkomstig van de Voortgangsrapportages van het NPRZ t/m 2020.
- Er is gekozen voor een opzet waarbij de beelden die diverse hoofdrolspelers hebben over de pijler Werk via interviews zijn verzameld. De uitspraken van de geïnterviewden over de pijler werk zijn meningen en kunnen gekleurd zijn door persoonlijke beleving van de geïnterviewden. Desalniettemin zijn ze zeer waardevol als mening en bieden de nodige handvatten voor invulling van de pijler in de komende tien jaar.
- De Terugblik is kortom kwalitatief en beschrijvend van aard. Het is geen onderzoek naar de effectiviteit van de pijler werk en doet daar ook geen uitspraken over.
- De Terugblik wordt u daarom aangeboden samen met een bijlage met de (voor zover beschikbaar) meest actuele kwantitatieve ontwikkelingen in de pijler werk waaronder de onderzoeksresultaten van het RISBO-EUR onderzoek naar de opbrengsten van loopbaanoriëntatie- en begeleidingsactiviteiten waar ook gekeken is naar de AanDeBak-garanties. Het strekt de aanbeveling deze aanvullend mee te nemen bij het maken van de Midterm (P)review NPRZ over de pijler Werk.
- Vanwege de beperkte opzet van de Terugblik worden geen conclusies getrokken of aanbevelingen gedaan over het wel of niet voortzetten van activiteiten of het aanpassen daarvan. Aan de onderzoekers van de Midterm (P)review wordt gevraagd om op basis van de Terugblik aangevuld met de kwantitatieve informatie in de voortgangsrapportages en de 'Aanvullende kwantitatieve gegevens pijler Werk' conclusies te trekken en aanbevelingen te doen.

Leeswijzer en korte samenvatting Terugblik

- De 4 hoofdonderwerpen in de pijler werk vormen de leidraad voor de Terugblik:
 - 1 Jongeren op weg naar een diploma,
 - 2 Jongeren zonder werk/diploma,
 - 3 Werkzoekenden met een uitkering (programma Samen voor Zuid)
 - 4 De Economische structuurversterking.
- Per hoofdonderwerp worden de doelen beschreven, de voortgang t/m 2020 obv de Voortgangsrapportages en de commentaren/beelden van betrokkenen. Zie daarvoor hoofdstukken 2 t/m 5.
- Waar relevant of mogelijk zijn deze commentaren gebundeld (bijv. uitspraken die gaan over processen en instrumenten)
- Hoofdstuk 6 bevat de onderwerp overstijgende bespiegelingen over o.m. de organisatie, financiering en de uitwerking van de Corona pandemie op de pijler.
- Tot slot bevat de terugblik een samenvatting van de Uitvoeringsplannen 2012-2014; 2015-2018; 2019-2022; de Regiodeal RZ, het NPRZ in de collegeakkoorden vanaf 2010 en de jaarlijkse voortgangsrapportages NPRZ t/m 2020.

Korte Samenvatting Terugblik

Jongeren op weg naar een diploma

In dit programmaonderdeel is de relatie tussen pijlers school en werk het meest zichtbaar. In het NPRZ is de AanDeBak-garantie onderdeel van de pijler Werk en het eindpunt van de loopbaanoriëntatie activiteiten op school. De kwantitatieve doelstellingen van door werkgevers aangeboden ADB-garanties, 600 per jaar, worden inmiddels ruim gehaald. Ook de inschrijvingen op opleidingen met een ADB-garantie stijgen met de jaren. Kritiek is er ook: op de wijze waarop de ADB-garantie is georganiseerd en de opbrengsten voor de werkgevers. En er is behoefte aan een betere verbinding tussen jongeren en werkgevers.

In de bijlage is opgenomen dat de eerste lichting AanDeBak-garanties zeer goede resultaten laat zien wat betreft economische zelfstandigheid en inkomen, ten opzichte van niet ADB zorg- en techniek opleidingen en ten opzichte van alle opleidingen.

Jongeren zonder werk/diploma

In de pijler werk valt de doelgroep jongeren zonder opleiding en of werk onder de activiteiten 'Entree Werk' en vanaf 2019 worden daar ook de 'Leerwerkakkoorden (LWA pijler van school naar werk)'. Deze jongeren zijn moeilijk te bereiken en de motivatie voor de haven en techniek blijft beperkt bij deze doelgroep. De brug slaan tussen (werkzoekende) jongeren en de Haven is en blijft een opgave.

Werkzoekenden met een uitkering / Samen voor Zuid

Er is binnen W&I trots op de samenwerking die tot stand is gekomen en de absolute daling van het bijstandsbestand in de periode tussen 2017 en maart 2020. In dit pijleronderdeel is de doorgemaakte ontwikkeling binnen de pijler werk – van proportionele inzet naar meer hulpverlening op weg naar werk - het meest zichtbaar. Werkzoekenden hebben één contactpersoon, de afdelingen zijn "ontschot" en caseloads op Zuid verlaagd waardoor er meer aandacht is voor werkzoekenden.

Het programma Samen voor Zuid wordt door vele betrokkenen gezien als een katalysator voor een betere samenwerking binnen W&I en met MO, maar de resultaten tot nu toe vallen tegen.

Leerpraktijkcentra worden geroemd, maar het is nog te vroeg voor een oordeel. De integrale samenwerking wordt als een succesfactor gezien. Om de afgesproken resultaten te halen is er nog (zeer) veel ruimte voor verbetering van de uitvoering met name binnen Werk, de inzet van instrumenten (bijv. de werkweekagenda), en het koppelingsproces van werkzoekenden aan vacatures. Ook worden er zorgen geuit over de kwetsbaarheid van de financiering die verbonden is aan de Regiodeal Rotterdam Zuid.

Economische structuurversterking

Uit de Terugblik blijkt dat dit pijleronderdeel de afgelopen jaren minder aandacht heeft gekregen vanuit het programma, vanwege voldoende beschikbaarheid van vacatures (die zijn er nog steeds meer dan nu benut worden). Wel wordt vastgesteld dat inzet op dit gebied de komende jaren nodig is om bestand te zijn tegen economische laagconjunctuur.

Overige commentaren op de pijler Werk

Tot slot wordt in het laatste hoofdstuk gewezen op de ervaren 'zijsturing' van het programma op de gemeentelijke inzet, de rol van het bestuur en de politiek. Opvallend is het beeld van de pijler werk als een groot *field lab* met veel ruimte voor experimenteren en het doorvoeren van werkzame oplossingen, hetgeen niet helemaal overeenstemt met de afspraken in Samen voor Zuid. Het effect van de Coronapandemie in de pijler is op alle onderdelen van de pijler groot te noemen. De extra financiering in de pijler wordt genoemd als belangrijk voor het op termijn behalen van resultaten en er worden zorgen geuit over de duurzaamheid van deze financiering.

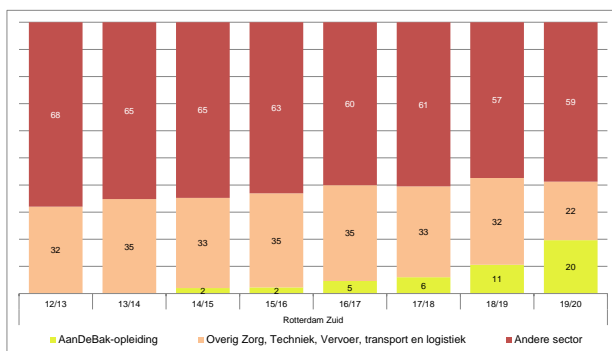
Aanvullende kwantitatieve gegevens pijler Werk

Jongeren op weg naar een diploma

Beschikbaar kwantitatief onderzoek

In het, vanwege de privacy van scholen, niet openbare onderzoek "Resultaten LOB NPRZ 2020 - Onderzoek naar opbrengsten van loopbaanoriëntatie en –begeleidingsactiviteiten" door RISBO-EUR en OBI gemeente Rotterdam, zijn de onderstaande onderzoeksresultaten interessant (en niet privacy gevoelig).

Wanneer gekeken wordt in welke mate jongeren met een AanDeBak-opleiding (nog) op school zitten of aan het werk zijn en wat zij verdienen, ontstaat een aanvullend beeld over de waarde van de AanDeBak-garanties NPRZ.

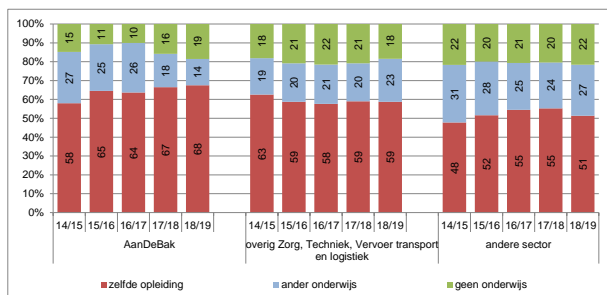


Ontwikkeling eerstejaars mbo studenten in Rotterdam Zuid 2012/2013-2019/2020 naar AanDeBak-opleiding
Bron: SSB, bewerking Risbo/gemeente Rotterdam (OBI)

Verdeling van studenten over de opleidingen

Het aantal studenten dat start met een AanDeBak-opleiding neemt sterk toe. In 2014/2015 waren het nog 81 studenten, in 2019/2020 is dat opgelopen naar 721 nieuwe studenten. Bijna één op de vijf nieuwe eerstejaars studenten van Rotterdam Zuid volgt een opleiding met een AanDeBak-garantie. Na schooljaar 2016/2017, stijgt het aantal studenten op een van de AanDeBak-opleidingen. Hier is met name sprake van een verschuiving van de belangstelling van leerlingen: ze kiezen meer voor

opleidingen met een ADB-garantie dan de overige Zorg, Techniek, Vervoer, Transport en Logistiek opleidingen, zonder ADB-garantie.



Onderwijspositie 1 jaar na de start aan een opleiding van mbo studenten in Rotterdam Zuid
Bron: SSB, bewerking Risbo/gemeente Rotterdam (OBI)

Onderwijspositie na 1 jaar

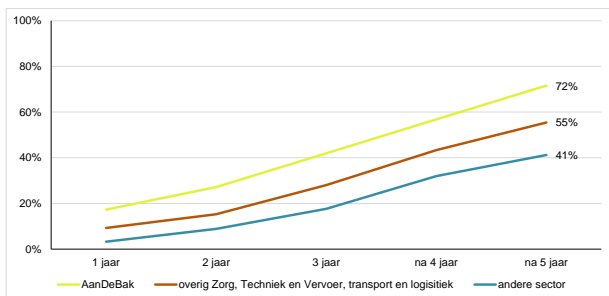
Twee derde van de studenten op een AanDeBak-opleiding volgt na 1 jaar nog dezelfde opleiding. De uitval in deze groep studenten is lager dan bij studenten zonder AanDeBak-garantie. Het deel van de studenten dat na 1 jaar geen onderwijs meer volgt, is in de eerste jaren lager dan in andere opleidingen.

Doorleren na het halen van het diploma, eerstejaars in 2014/2015 en 2015/2016

	2014/2015	2015/2016
AanDeBak		
Leert niet verder	19	25
Leert verder	26	25
'Zorg', 'Techniek', 'Vervoer, transport en logistiek' zonder AanDeBak		
Leert niet verder	460	455
Leert verder	386	369
Andere sector		
Leert niet verder	525	597
Leert verder	1.046	1.022

Bron: SSB, bewerking Risbo/gemeente Rotterdam (OBI)

Van de studenten die een diploma halen met een AanDeBak-garantie is het deel dat verder leert iets groter dan gediplomeerden in een andere 'Zorg', 'Techniek', 'Vervoer', 'transport' en 'logistiek'-opleiding. Gediplomeerden in andere sectoren leren vaker door. Dat kan te maken hebben met het gebrek aan slagingskansen op de arbeidsmarkt. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat de groep gediplomeerden met een AanDeBak-diploma zeer klein is ten opzichte van de andere groepen en dat het lastig is om hier een conclusie aan te verbinden.



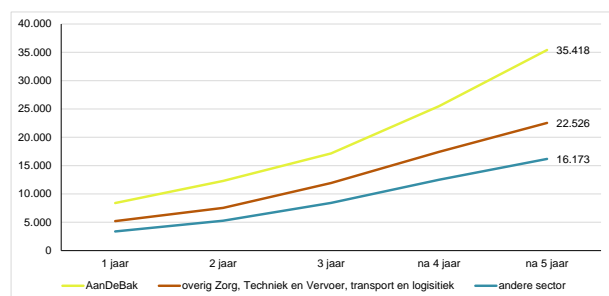
Percentage eerstejaars dat economische zelfstandig is, na 1-5 jaar, naar sector, cohort 2014/2015

Bron: SSB, bewerking Risbo/gemeente Rotterdam (OBI)

Iemand is economisch zelfstandig wanneer hij of zij 70% van het netto minimumloon verdient. Dit is het bijstandsniveau van een alleenstaande. Het gaat hierbij om inkomsten uit arbeid en winst uit onderneming. Uitkeringen worden niet gerekend tot economische zelfstandigheid

Aandeel economisch zelfstandigen

Van de studenten die in het schooljaar 2014/2015 gestart zijn op een AanDeBak-opleiding, is na 5 jaar 72 procent economisch zelfstandig. Dat is beduidend meer dan bij studenten die aan een opleiding in de 'Zorg', 'Techniek' of 'Vervoer, transport en logistiek' zonder AanDeBak-garantie begonnen (55 procent). Van de studenten die aan een andere mbo-opleiding zijn gestart in 2014/2015 is na 5 jaar slechts 41 procent economisch zelfstandig.



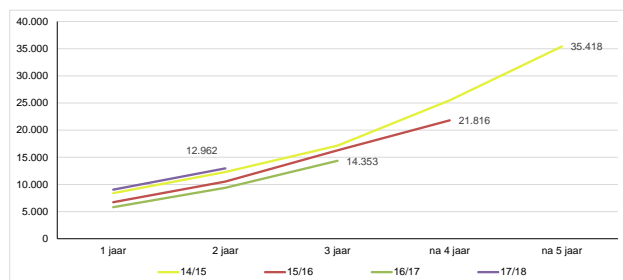
Gemiddeld inkomen van eerstejaars, na 1-5 jaar, naar sector, cohort 2014/2015

Bron: SSB, bewerking Risbo/gemeente Rotterdam (OBI)

Het persoonlijk primair inkomen bevat het bruto-inkomen van een persoon uit arbeid en uit eigen onderneming. Inkomen uit arbeid bestaat uit het brutoloon (inclusief de werknemers- en werkgeversbijdrage in de premies voor de sociale verzekeringen), tantième en de beloning van arbeid die niet in dienstbetrekking is verricht. Ook loon in natura zoals de waarde van het privégebruik van de auto van de werkgever is hiertoe gerekend. Inkomen uit eigen onderneming vormt de beloning van zelfstandigen voor de inzet van hun arbeid en ondernemingsvermogen

Inkomensontwikkeling studenten tijdens en na diplomering

Het inkomen van de studenten die aan een AanDeBak-opleiding starten in 2014/2015 is veel hoger dan van studenten die voor een andere mbo-opleiding kiezen. Dit verschil neemt in de jaren erna toe.



Gemiddeld inkomen van eerstejaars aan een AanDeBak-opleiding, na 1-5 jaar, cohort 2014/2015 tot en met 2017/2018

Bron: SSB, bewerking Risbo/gemeente Rotterdam (OBI)

Inkomensgroei AanDeBak-studenten

De inkomensgroei van de verschillende startcohorten van eerstejaars studenten met een AanDeBak-garantie is ook in de latere cohorten te zien.

Conclusie kwantitatief onderzoek

Een AanDeBak-opleiding levert een betere arbeidsmarktpositie op, meer studenten hebben een baan van 12 uur of meer per week, meer studenten zijn economisch zelfstandig en het gemiddeld persoonlijk inkomen is aanzienlijk hoger dan studenten die voor een andere mbo-opleiding kozen. Dit blijkt uit de analyse en is gebaseerd op de gegevens die tot zover beschikbaar zijn. Daarbij gaat het om studenten die starten met een opleiding met een AanDeBak-garantie. Op dit moment is het aantal geslaagden (42 na 4 jaar met opleidingsstart in schooljaar 2014/15 en 47 na 3 jaar met opleidingsstart in schooljaar 2015/16) met een AanDeBak-garantie nog te beperkt om verdere uitsplitsingen te maken.

Jongeren zonder diploma en/of werk

Beschikbaar kwantitatief onderzoek

Uit de basisonitor 2020 en het schoolloopbanen tabellen rapport 2021 komen de volgende gegevens.

Leerlingen in leerjaar 3 van het voortgezet onderwijs, naar niveau en woongebied in 2019/2020

Type voortgezet onderwijs	focuswijken		Rotterdam Zuid		overig Rotterdam		Rotterdam		vier grote steden		Nederland	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
praktijkonderwijs	48		99		166		265		812		5.101	
vmbo-bl	144	17,1%	351	16,6%	380	9,0%	731	11,5%	2.541	10,9%	17.176	8,9%
vmbo-kl	190	22,5%	432	20,5%	633	14,9%	1.065	16,8%	3.119	13,4%	28.356	14,7%
vmbo-gli	266	31,6%	647	30,7%	1.298	30,6%	1.945	30,6%	5.851	25,1%	53.680	27,8%
havo/vwo	243	28,8%	679	32,2%	1.927	45,5%	2.606	41,1%	11.767	50,5%	93.858	48,6%

Bron: SSB, bewerking Risbo/gemeente Rotterdam (OB)

Studenten in het mbo naar niveau van de opleiding en woongebied in 2019/2020

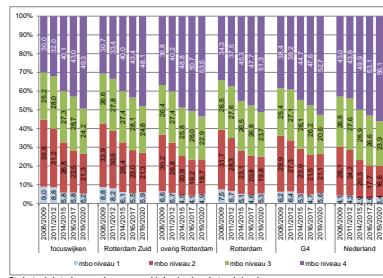
Studenten tot en met 22 jaar	focuswijken		Rotterdam Zuid		overig Rotterdam		Rotterdam		vier grote steden		Nederland	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
niveau 1	149	5,3%	376	5,9%	459	4,8%	835	5,2%	2.498	5,3%	13.805	3,3%
niveau 2	627	22,4%	1.429	22,3%	1.805	18,8%	3.234	20,2%	9.963	21,2%	71.303	16,8%
niveau 3	551	19,7%	1.318	20,6%	1.941	20,2%	3.259	20,4%	8.361	17,8%	90.828	21,4%
niveau 4	1.468	52,5%	3.284	51,3%	5.381	56,1%	8.665	54,2%	26.274	55,6%	248.854	56,6%
Studenten van 23 jaar of ouder												
niveau 1	42	4,8%	122	6,0%	128	5,2%	250	5,5%	786	6,6%	3.499	4,1%
niveau 2	156	17,7%	368	18,1%	450	18,2%	818	18,1%	2.457	20,8%	13.490	15,7%
niveau 3	338	38,3%	772	37,9%	823	33,2%	1.595	35,3%	3.798	32,1%	31.155	36,2%
niveau 4	347	39,3%	775	38,0%	1.078	43,5%	1.853	41,0%	4.799	40,5%	37.827	44,0%
Studenten totaal												
niveau 1	191	5,2%	498	5,9%	587	4,9%	1.085	5,3%	3.284	5,6%	17.404	3,4%
niveau 2	783	21,3%	1.797	21,3%	2.255	18,7%	4.052	19,8%	12.420	21,1%	84.883	16,6%
niveau 3	889	24,2%	2.090	24,8%	2.764	22,9%	4.854	23,7%	12.159	20,6%	121.983	23,9%
niveau 4	1.815	49,3%	4.059	48,1%	6.459	53,5%	10.518	51,3%	31.073	52,7%	286.681	56,1%

Bron: SSB, bewerking Risbo/gemeente Rotterdam (OB)

Tabel 4.7: De sociaaleconomische positie van leerlingen die uitstromen uit Pro-WEC, naar cohort en woongebied, in procenten

	na 1 jaar	na 2 jaar	na 3 jaar	na 4 jaar	na 5 jaar	na 6 jaar	na 7 jaar	na 8 jaar	na 9 jaar
Cohort 2010/2011									
Rotterdam Zuid									
inkomen uit arbeid	12,5	10,9	12,5	19,4	23,0	29,4	33,9	41,1	41,1
inkomen uit uitkering	23,0	27,0	33,5	41,9	42,7	40,7	41,1	42,3	42,3
overig Rotterdam									
inkomen uit arbeid	9,2	10,2	13,9	19,7	21,8	27,9	34,4	38,1	38,1
inkomen uit uitkering	28,6	37,4	43,5	45,9	48,6	50,0	49,3	46,3	46,3
Cohort 2011/2012									
Rotterdam Zuid									
inkomen uit arbeid	4,6	5,1	9,2	13,4	22,1	26,3	29,5	29,0	
inkomen uit uitkering	27,6	32,7	40,6	45,2	45,2	47,0	48,8	41,5	
overig Rotterdam									
inkomen uit arbeid	8,4	10,1	17,1	18,8	22,6	29,9	33,6	40,5	
inkomen uit uitkering	29,0	35,7	39,1	41,2	45,2	46,1	44,9	53,1	
Cohort 2012/2013									
Rotterdam Zuid									
inkomen uit arbeid	8,6	9,0	12,5	17,3	25,5	34,1	39,5		
inkomen uit uitkering	23,1	28,6	34,1	34,5	34,5	36,1	33,9		
overig Rotterdam									
inkomen uit arbeid	8,3	10,7	15,0	21,3	29,3	33,7	37,1		
inkomen uit uitkering	30,0	35,7	41,0	41,0	43,0	44,0	46,3		
Cohort 2013/2014									
Rotterdam Zuid									
inkomen uit arbeid	11,8	12,5	16,5	22,7	34,9	38,4			
inkomen uit uitkering	23,9	30,6	31,4	32,9	29,8	32,9			
overig Rotterdam									
inkomen uit arbeid	11,0	16,0	21,3	25,0	33,3	37,7			
inkomen uit uitkering	37,0	39,3	40,3	44,0	47,3	45,7			

Bron: SSB, bewerking Risbo/gemeente Rotterdam (OB)



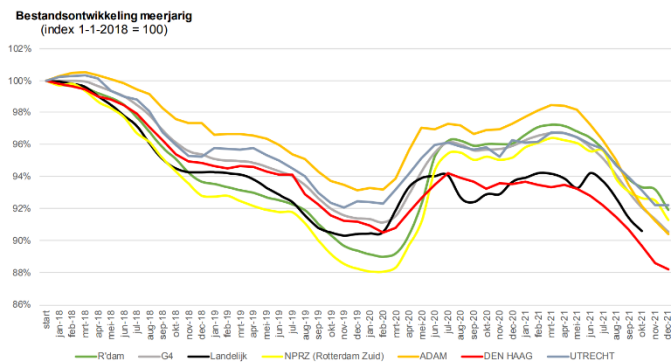
Geconcludeerd kan worden dat de groep jongeren die in aanmerking komt voor het Entree-werk, relatief beperkt is. Entree-werk is gericht op jongeren zonder diploma en biedt hen de kans alsnog via leren en werken mbo 2 niveau te behalen. Zowel de aantallen op mbo 1 niveau als in het praktijkonderwijs zijn relatief beperkt. De groep jongeren van Zuid die uit Praktijkonderwijs uitstroomt, gaat relatief vaker door naar vervolgonderwijs (meestal mbo 1). Voor zowel het inkomen uit arbeid als uit uitkering geldt voor jongeren van Zuid uit deze doelgroep dat die in de meeste cohorten en jaren, lager zijn dan in overig Rotterdam. Tegelijkertijd weten we ook dat jongeren in deze doelgroep kwetsbaar zijn om in de criminaliteit belanden.

Werkzoekenden met een uitkering: Samen voor Zuid

Beschikbaar kwantitatief onderzoek

Uit de jaarlijkse voortgangsrapportage zijn de volgende data beschikbaar.

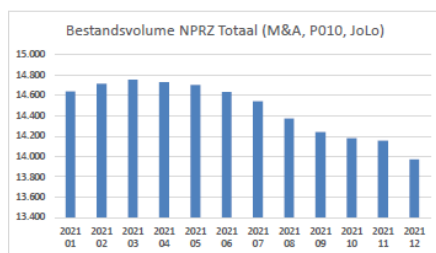
Benchmark BUG : Onderstaand is het relatieve verloop vanaf 2018 (index 1-1-2018 = 100) weergegeven van de bestandsontwikkeling BUG van de G4 (cijfers onderlinge uitwisseling) en landelijk (CBS-cijfers).



Bijstandsvolume

Vanaf medio 2018 (en ook vanaf 2016/17) is te zien dat de index voor Rotterdam Zuid zich beter ontwikkelt dan de rest van de G4. Dit zet zich door tot de start van de corona crisis. Zuid loopt niet heel erg uit de pas met de rest van Rotterdam, ondanks de extra inzet, waarbij anderzijds sprake is van lagere opleidingsniveaus. De bestandsanalyse gericht op de focuswijken op Zuid

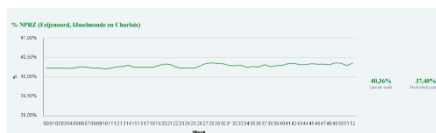
in vergelijking met overeenkomstige wijken op Noord laat zien dat het bestand in de periode 2012 – 2021 sneller gedaald is op Zuid (-12,5%) dan in 6 vergelijkbare wijken op Noord (-8,4%).



Het absoluut aantal BUG-uitkeringen op Zuid bedraagt op:
 31 dec 2021: 13.973 (daling tov 2020: 4,1%)
 31 dec 2020: 14.567 (stijging tov 2019: 7,8%)
 31 dec 2019: 13.507

Het procentueel aandeel van Zuid in het BUG-volume t.o.v. Rotterdam als geheel laat echter de volgende relatieve achteruitgang zien:

31 dec 2021: 40,36 %
 31 dec 2020: 40,24%
 31 dec 2019: 40,12%



	Werkzoekenden	fte	caseload-hoogte
RR	9.945	101,42	98,1
NPRZ	7.214	110,75	65,1

Caseload

Verlagen van de caseload van werkconsulenten met als doel meer tijd voor de begeleiding naar werk, is een belangrijk onderdeel in de aanpak van Samen voor Zuid. Per december 2021 is de caseload op Zuid lager. (Bij het bepalen van de caseload is geen rekening gehouden met verzuim of mensen die ingezet worden op andere taken).

Contacten arbeidsmotivatie		
NPRZ	52.000	53%
RR	46.000	47%

Verder is het aantal contactmomenten arbeidsmotivatie en scholing in NPRZ-gebied vergeleken met de aanpak in de rest van Rotterdam. Waar voor NPRZ 52,2% van de capaciteit beschikbaar is voor iets meer dan 40% van de mensen in de bijstand, wordt 52,6% van de contactmomenten gerealiseerd (gemiddeld 3,9 momenten per uitkeringsgerechtigde met een bijstandsuitkering tegenover 2,4). Bij het Jongerenloket is de caseloadhoogte maximaal 47 per consulent, hierin is geen verschil tussen NPRZ en rest van Rotterdam.

Contacten scholing		
NPRZ	2.800	45%
RR	3.400	55%

Samenwerking met wijkteam

In december 2021 zijn op Zuid in totaal 1.336 uitkeringsgerechtigden door het Wijkteam bereikt. Dit is 7,9 % van het totaal aantal van 16.869 uitkeringsgerechtigden (Let op: aantal uitkeringen is lager dan het aantal uitkeringsgerechtigden) Doel minimaal 7%

Waarvan

- 65 cliënten van Zuid aangemeld zijn bij het wijkteam via cluster W&I.
Doel minimaal 5% van caseload wijkteam is 221 in 2021
- 144 cliënten van de wijkteams uit Rotterdam Zuid naar actieve werkbemiddeling.
Doel is minimaal 100
- 10 cliënten door het wijkteam aangemeld bij Prestatie010 .
Doel minimaal 100 cliënten.
- 14 cliënten HAND-IN-HAND
Doel minimaal 6% pre-matchingskandidaten (dit label wordt niet meer gebruikt in 2019 ging het om circa 235 kandidaten)

De relatief laag ingezette minimaal beoogde 7% uitkeringsgerechtigden die zowel door werkconsulenten en/of activeringscoaches als een wijkteam begeleid wordt, is behaald. De 'warme overdracht' van W&I naar Wijkteam en vice versa voldoet nog niet aan de verwachtingen: via integrale aanpak van hulpvraag naar werk.

Zie voor verdere informatie ten aanzien van onder andere in- en uitstroom, Prestatie010, Jongerenloket en specifieke trajecten/aanpakken de jaarlijkse NPRZ-voortgangsrapportage – Deel 2.

Terugblik op de pijler Werk

Ten behoeve van de Midterm Review Nationaal Pro-
gramma Rotterdam Zuid

Inhoud

1	Inleiding	3
1.1	Faciliteren van de midterm review pijler Werk	3
1.2	Inzicht in de pijler Werk van NPRZ.....	3
1.3	Leeswijzer	6
2	Jongeren op weg naar een diploma	7
2.1	De ontwikkeling van doelen	7
2.2	De inzet en resultaten volgens de voortgangsrapportages	7
2.3	De commentaren van betrokkenen.....	8
3	Jongeren zonder werk	12
3.1	De ontwikkeling van doelen	12
3.2	De inzet en resultaten volgens de voortgangsrapportages	12
3.3	De commentaren van betrokkenen.....	13
4	Werkzoekenden met een uitkering: Samen voor Zuid.....	14
4.1	De ontwikkeling van doelen & resultaten	14
4.2	De inzet en resultaten volgens de voortgangsrapportages	14
4.2.1	De periode 2012 – 2016	14
4.2.2	De periode 2017-2020.....	15
4.2.3	De resultaten op een rij.....	16
4.3	De commentaren van betrokkenen.....	17
5	Economische structuurversterking op Zuid.....	23
5.1	De ontwikkeling van doelen & resultaten	23
5.2	De inzet en resultaten volgens de voortgangsrapportages	23
5.3	De commentaren van betrokkenen.....	24
6	Overige commentaren op de pijler Werk.....	26
6.1	De organisatie NPRZ	26
6.2	De rol van de wethouder en van de politiek	27
6.3	De pijler Werk.....	28
6.4	De pandemie.....	29
6.5	Financiering	29
7	Verantwoording.....	30
8	Bronnen	31
	Colofon	32
	Bijlage Een terugblik op uitvoeringsplannen en voortgangsrapportages NPRZ.....	33
	Kwaliteitsprong Zuid – team Deetman/Mans.....	33
	Zuid Werkt! – Nationaal programma Kwaliteitsprong Zuid.....	33
	Uitvoeringsplannen NPRZ.....	34

Regiodeal Rotterdam Zuid.....	37
Collegeakkoorden.....	37
Voortgangsrapportages NPRZ 2013-2020.....	38

1 Inleiding

1.1 Faciliteren van de midterm review pijler Werk

In juni 2022 is het tien jaar na de publicatie van het eerste uitvoeringsplan van het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid (NPRZ). Het NPRZ is dit jaar dus halverwege haar termijn. In 2017 besloot het bestuur van NPRZ tot het (laten) uitvoeren van een midterm review.

Het eerste uitvoeringsplan startte met de opgave: “Met het Nationaal Programma Rotterdam Zuid, Zuid Werkt!, kiezen overheid en partners voor een nieuw perspectief voor Rotterdam Zuid. Opleidingsniveau, arbeidsparticipatie en woonkwaliteit moeten in 20 jaar stijgen naar het gemiddelde van de vier grote steden in Nederland.”

In de afgelopen 10 jaar verschenen van de hand van NPRZ drie uitvoeringsplannen en jaarlijks verschenen voortgangsrapportages. Ook werd door de gemeente Rotterdam de Regiodeal met het Rijk gesloten. De aanpak van NPRZ is onderverdeeld in de pijlers Bewoners op Zuid, School, Werk en Wonen. Later is ook significante aandacht gegaan naar Thuisbasis op Orde & Vrije Tijd. Onduidelijk is of het de status “pijler” heeft gekregen.

Dit document heeft tot doel de midterm review van het NPRZ te faciliteren door de ervaringen te inventariseren van betrokkenen bij de pijler Werk. Deze terugblik bespreekt de pijler Werk aan de hand van vier hoofdonderwerpen zoals gehanteerd door NPRZ. Telkens wordt eerst gekeken hoe het hoofdonderwerp is beschreven in de uitvoeringsplannen en voortgangsrapportages van NPRZ. Betrokkenen zijn geïnterviewd om inzicht te krijgen in hoe zij de pijler Werk tot heden hebben ervaren. Geïnterviewden is gevraagd naar elementen in de pijler Werk waar zij trots op zijn en naar welke teleurstellingen zij hebben ervaren. Vanuit dat gesprek zijn *lessons learned* geïnventariseerd die het werk van NPRZ voor de komende 10 jaar kunnen versterken.

Deze terugblik op de pijler Werk is bedoeld voor de Midtermboard onder voorzitterschap van Martin van Rijn. In juni 2022 leveren zij een onafhankelijk advies, de Midterm Review NPRZ.

De terugblik is kwalitatief van aard. Dit is geen onderzoek naar kwantitatieve resultaten en bevat geen omvattende analyse van oorzaken en gevolgen. De door betrokkenen ervaren werkzaamheid van de pijler Werk kan leiden tot aanknopingspunten voor (verdere) verbetering van de pijler Werk.

1.2 Inzicht in de pijler Werk van NPRZ

De paragrafen in de uitvoeringsplannen en voortgangsrapportages over de pijler Werk verschillen in latere jaren sterk van de startperiode; qua onderwerpen en in mate van detail.

In de bijlage is de ontwikkeling van de pijler Werk in meer detail beschreven. Deze paragraaf beschrijft summier de indeling van de pijler Werk zoals deze is gehanteerd in de voortgangsrapportage van NPRZ in 2020. Dit geeft een goede indicatie van de activiteiten en voortgangsindicatoren binnen de pijler Werk.

De pijler Werk is door NPRZ ingericht in vier hoofdonderwerpen:

1. Jongeren op weg naar een diploma

Dit hoofdonderwerp kent de volgende thema's en doelen:

Aan-De-Bakgaranties voor jongeren van Zuid	Werkgevers en werkgeversverenigingen stellen jaarlijks 600 ADB garanties beschikbaar voor jongeren in het NPRZ-gebied.
Aan-De-Bakgaranties Haven, Techniek, Bouw & Infra, Food, Transport en Logistiek en Zorg	Totaal aantal beschikbare ADB-garanties haven, techniek, bouw, infra, food, transport, logistiek en zorg is in schooljaar 2020/2021: 557 per jaar
Aan-De-Bakgaranties bij partners NPRZ	Partners zijn schoolbesturen op Zuid, kinderopvangorganisaties, politie

2. Jongeren zonder werk

Dit hoofdonderwerp kent de volgende thema's en doelen:

Entree Werk	Entree Werk biedt jongeren die zonder diploma of startkwalificatie de schoolbanken verlaten de kans om deze alsnog te behalen op niveau 1 en aan het werk te gaan of als het lukt door te stromen naar mbo-niveau 2. Leren gebeurt in de praktijk bij de bij het Entree Werk aangesloten werkgevers en bedrijven.
Leerwerkakkoord (van school naar werk)	Langs drie pijlers: <ul style="list-style-type: none"> •Van school naar werk: geen jongeren meer van school zonder baan; •Van werk naar werk: door meer inzet op duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen van werkenden, minder instroom in ww/bijstand; •(Weer) aan het werk: meer werk voor werkzoekenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie

3. Werkzoekenden met een uitkering: Samen voor Zuid

Dit hoofdonderwerp kent de volgende thema's en doelen:

Versterking aanbodkant	
Verlagen aandeel BUIG-uitkeringen	Een absolute daling van het aantal mensen in de bijstand in Rotterdam Zuid oftewel van 15.200, stand maart 2018, naar streefwaarde 11.200 eind 2022 (ceteris paribus); Een trendbreuk in de bijstandsontwikkeling in Rotterdam Zuid oftewel van disproportioneel (nu 40%) naar evenredig (31%) in 2031 met als tussenwaarde 37,4% eind 2022.
Matching op werk	Matching van jaarlijks 2.200 werkzoekenden naar werk
Meer persoonlijke aandacht voor werkzoekenden	Meer persoonlijke aandacht voor werkzoekenden door toevoeging van extra capaciteit (jaarlijks 62 fte tot 2021) op Zuid.
Aanboren van arbeidspotentieel	Aanboren arbeidspotentieel door het opstellen van een actueel profiel, het opstarten van een passend vervolgtraject (o.a. tijdelijk vrijwilligerswerk) en uitstroom naar werk. Het klantenbestand van Prestatie010 daalt van 8200 naar 6500 in 2022.
Handhaving	Om correct gebruik van voorzieningen te bevorderen vindt onderzoek plaats op basis van verkregen signalen, evenals proactieve heronderzoeken van lopende uitkeringen. Het aantal heronderzoeken in 2021 en 2022 bedraagt in totaal 7.648: 3988 in 2021 + 3660 in 2022
Inkomenszekerheid	Voorstel mogelijkheden voor het waarborgen van inkomenszekerheid bij het verrekenen van inkomsten bij (partieel) werk
Preventie en oplossen van belemmeringen (zie ook thuisbasis op orde)	Actief bereik/intakes van 7% (= ongeveer 1000 huishoudens) van huishoudens met een uitkering door uitkeringsinstanties en wijkteam zodat aan het credo "Werk is de beste zorg" vulling wordt gegeven.
Extra inzet Vraagkant	
Social Return via aanbesteding van de gemeente en andere projecten op Zuid	Het jaarlijks geschikt maken van 750 vacatures in branche/regio combinaties, duale leer-werktrajecten en opstapbanen.

Leerwerkakkoord (pijler weer aan het werk)	Via de deel-Leerwerkakkoorden (LWA) de uitstroom naar werk van de bijstandspopulatie bevorderen. Het LWA is een set integrale afspraken tussen onderwijs, bedrijfsleven en de gemeente in de arbeidsmarktregio Rijnmond gericht op een betere afstemming tussen vraag en aanbod én een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt.
--	---

4. Economische structuurversterking op Zuid

Dit hoofdonderwerp kent de volgende thema's en doelen:

Een aantal sectoren staat garant voor veel werkgelegenheid. Doel is de groei-potentie ervan te versterken, en werk dat geschikt is voor laag – en onge-schoolden, en voor mensen met een op-leiding in Zorg, Haven en Techniek aan te bieden.	
Stimuleren van bedrijvigheid in de wijk: versterken van werklocaties.	Aantrekkelijke locaties creëren voor ondernemers die zich in Rotterdam Zuid willen vestigen of hier al gevestigd zijn. Verkenning van mogelijkheden voor een Tech/IT campus waar wordt inge-speeld op het tekort aan deskundig ge-specialiseerd IT-personeel gekoppeld aan technologische ontwikkelingen
Stimuleren van bedrijvigheid in de wijk: versterking detailhandel.	De detailhandel op Zuid komt kwalita-tief te kort en heeft een overmaat aan vierkante meters. Het winkelaanbod in de focuswijken heeft een tekort aan vi-taal en gevarieerd aanbod.
Vestiging nieuwe bedrijven in zorg, ha-ven en techniek.	Rotterdam Partners, de gemeente Rot-terdam en de provincie Zuid-Holland zullen belangstellenden werven en deze bewegen hun nieuwe vestigingen in en rond Rotterdam Zuid te realiseren

1.3 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken wordt volgens de hiervoor gepresenteerde structuur de be-leidsontwikkeling beschreven en worden de commentaren van de geïnterviewden gepre-senteerd.

De opmerkingen van geïnterviewden die betrekking hebben op de pijler Werk of NPRZ in het algemeen zijn beschreven in een separaat hoofdstuk.

2 Jongeren op weg naar een diploma

2.1 De ontwikkeling van doelen

In Zuid Werkt! (NPRZ, 2011) staat als doel: “Alle jongeren kwalificeren zich op een zo hoog mogelijk niveau, minimaal startkwalificatie, en stromen door naar bestaande en nieuwe banen.”

In het daaropvolgende uitvoeringsplan 2012-2014 staan initiatieven als:

- Onderwijsinstellingen verbinden zich aan de opgave om hun aanbod beter op de vraag van de werkgever aan te laten sluiten.
- Het bedrijfsleven creëert carrièrestartgaranties in haven, techniek en zorg en levert korte functiegerichte opleidings- en trainingsprogramma's.
- Het verkennen van nieuwe samenwerkingsvormen om jongeren en werkzoekenden naar werk te leiden.

In het uitvoeringsplan 2015-2018 is opgenomen dat er sturing plaatsvindt door middel van loopbaanoriëntatie zodat leerlingen kiezen voor opleidingen die goede perspectieven bieden op werk. Daarnaast worden afspraken gemaakt over carrièrestartgaranties. Er worden afspraken genoemd met Delatinqs, RET, Defensie.

In het uitvoeringsplan 2019-2022 is een target opgenomen van jaarlijks 600 Aan-de-Bak-garanties op het mbo in de richtingen Zorg en Techniek.

2.2 De inzet en resultaten volgens de voortgangsrapportages

In 2020 staat de teller op 702 Aan-de-Bakgaranties voor jongeren op Zuid. Daarnaast zijn er nog 100 garanties door PO-schoolbesturen beschikbaar gesteld.

In 2013 wordt gerapporteerd over de gemaakte afspraken met het bedrijfsleven over carrièrestartgaranties en over het aantal na controle beëindigde bijstandsuitkeringen. In 2014 meldt de voortgangsrapportage een toename van carrièrestartgaranties maar nog niet tot het volle potentieel. Naast het creëren van carrièrestartgaranties moet nog worden geïnvesteerd in de registratie van het gebruik ervan.

In onderstaande tabel zijn de resultaten opgesomd zoals gemeld in de voortgangsrapportages.

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Aanbod van Aan-De-Bakgaranties voor jongeren van Zuid	100	100	360	360	380	472	472	557	702
Gebruik ADB-garanties	3	31	52	307	306	272		588	727
Aanbod ADB-garanties Techniek					240		122		
Gebruik ADG-garanties Techniek				98	109	69	126		
Aanbod ADB-garanties Haven						100	100		
Gebruik ADB-garanties Haven				68	72	70			
Aanbod ADB-garanties Zorg					140	160	160		
Gebruik ADB-garanties Zorg				156	147	150	168		
Aanbod ADB-garanties Bouw en Infra							50		
Gebruik ADB-garanties Bouw en Infra							45		

De indeling over de sectoren Techniek, Haven Zorg, Bouw & Infra, Food, Transport en Logistiek is losgelaten.

De voortgangsrapportages rapporteren niet consequent. Op onderdelen wordt in sommige jaren niet gerapporteerd. Soms wordt over onderdelen wel gerapporteerd maar dan een jaar later.

In latere jaren wordt per werkgever gerapporteerd en niet voor de verschillende sectoren. Ook de datum van de informatie kan per onderdeel per jaar verschillen. De gehanteerde indeling is van de voortgangsrapportage is sinds 2017-2018 stabiel.

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de doelstelling van 600 Aan-de-Bakgaranties in 2020-2021 is gehaald. Het aantal Aan-de-Bakgaranties waar leerlingen gebruik van maken is hoger dan het aanbod. Hoe dit kan, wordt niet in de voortgangsrapportages uitgelegd.

2.3 De commentaren van betrokkenen

Op dit onderdeel lopen de pijlers School en Werk vloeiend in elkaar over. Dat is mooi om te constateren. Consequentie is wel dat onderstaande commentaren daarom niet alleen gaan over de AanDeBak-garanties van de pijler Werk maar ook over het loopbaan oriëntatie en begeleiding programma op de scholen van de pijler School.

Er is trots op de samenwerking die is ontstaan tussen werkgevers, gemeente en onderwijs in de Loopbaanoriëntatie en Aan-De-Bakgaranties. “Ik ben het meest trots op de 100 tot 150 stakeholders. Dat is bizar veel. Niet alleen in de pijler Werk, maar kijk naar het aantal scholen; dat zijn er al 90. Daarnaast zijn er werkgevers en werkgeversorganisaties die weer tientallen bedrijven vertegenwoordigen. Het is veel werk maar er zijn dan ook veel partijen die hierachter staan. Het is mijn ervaring dat veel werkgevers snappen dat ze vroeg moeten investeren. Het belangrijkste is toch: laten we elkaar helpen. Waarbij ieder zijn eigen focus heeft.”

“We zien dat opleidingsbedrijven enorm hun best doen om leerlingen te laten zien wat het werk in houdt. Er worden veel gastlessen gegeven en we reiken de garanties feestelijk uit. We maken daar echt een moment van met het zetten van handtekeningen. Ouders worden hier heel enthousiast van.”

De coronapandemie had invloed op het project. Projectleiders probeerden er het beste van te maken: “We wisten het programma wendbaarder te maken door meer online te organiseren. We hebben alle stakeholders dicht bij ons gehouden en financiering gekregen van de EU. Het dwong ons bij Loopbaanoriëntatie om anders te denken. We hebben geprobeerd het digitaal te doen met slimme oplossingen. Maar als je bij scholen de opbrengsten inventariseert, blijkt het toch niet een succes. Loopbaanoriëntatie moet je zien, voelen, proeven en ruiken. De conclusie is: de school verlaten en op bezoek gaan bij een bedrijf is essentieel.”

Een geïnterviewde ervaart dat de samenwerking met ROC's soms moeizaam verloopt. “Hun organiserend vermogen is beperkt. Ik zie dat men zelden in staat is om samenwerking vorm te geven. Dat heeft te maken met structuur, gebrek aan tijd, persoonswisselingen. Dan lekt de energie weg uit de samenwerking. Ik hecht eraan te zeggen dat het niet “aan de ROC's” ligt, maar het is wel mijn ervaring. Tegelijk moet ik zeggen dat het Scheepvaart en Transportcollege een positieve uitzondering is; zij zijn ook anders georganiseerd.” Een andere geïnterviewde ervaart dat het voor ROC's ingewikkeld is om leerlingen van Zuid, en opleidingen in zorg en techniek “voor te trekken”.

Er is ook kritiek op de manier waarop Aan-de-Bakgaranties zijn georganiseerd. “We regelen het nooit écht goed. Het grootste mankement aan het ontwerp van de Aan-de-Bakgaranties in de praktijk is dat ze alleen gelden voor jongeren van Zuid en niet voor jongeren van Noord. Voor de werkgever maakt de postcode van de jongere niet uit. Van de werkgevers kregen we nooit *full commitment* voor Zuid. Zij hebben mensen nodig en postcode is voor hen nu eenmaal minder relevant. We hebben de werkgevers nu georganiseerd in werkgroepen maar we moeten hard werken om te laten zien hoe belangrijk ze zijn voor Zuid. We zien wel dat het commitment iets begint te schuiven. Je moet telkens bij ze terugkomen en dat kost erg veel energie.”

“We willen voor NPRZ inlopen op het gemiddelde van de vier grote steden. Als je de Aan-de-Bakgaranties openstelt voor iedereen (Zuid en Noord) gaat iedereen erop vooruit, maar misschien niet in de relatieve verhouding. Organisatorisch wordt het echter veel makkelijker omdat de selectie en registratie van rechthebbenden eenvoudiger wordt; werkgevers zich volledig kunnen committeren; en jongeren gelijk worden behandeld. Ook wordt de communicatie en promotie eenvoudiger en is het voor de middelbare scholen en de ROC's makkelijker te organiseren. Wellicht loop je in de relatieve verhouding niet in op Noord, maar per saldo zal het in absolute zin misschien wel meer jongeren van Zuid kunnen helpen aan een baan in een kansrijke sector.”

De geïnterviewde legt uit dat het nodig is om bestanden te vergelijken zodat inzichtelijk wordt wie op Zuid woont. Dat alleen al is veel werk. In de uitvoering is het wel een manco. “Op een mbo is het een raar gegeven dat alleen jongeren van Zuid recht hebben op een garantie, want in de klas zitten ook jongeren van Noord.”

Daarnaast wijst een geïnterviewde erop dat sommige jongeren de focus op Zuid kunnen aanvoelen als een stigma. “Je wil jongeren van Zuid een voorsprong geven, maar ik kan me voorstellen dat jongeren juist gelijk behandeld willen worden.” De geïnterviewde zegt daarbij: “We weten niet of het echt zo is. Maar de focus op de postcode kan aan de voorkant ook jongeren afschrikken. We weten niet zeker of dit een issue is.”

Voor de toekomst ligt nog wel een opgave om het instrument nog waardevoller te maken. “Er zou meer contact kunnen en moeten zijn tussen werkgever en leerling. En wie zijn die jongeren en stromen ze ook door naar waar ze heen moeten? Daarover weten we nog te weinig.”

Werkgever / bestuur NPRZ

Dick van Well: “Werkgevers zien ook dat de grootste populatie jongeren op Zuid zit. En die zijn heus niet allemaal kansarm of hebben een laag IQ. Daar wilden wij, als werkgevers, mee aan de slag gaan. Wat ons betreft is dat ook de volgorde van inzet: “Opleiden, Werk, Huisvesting. Daarbij speelt de sociale infrastructuur een erg belangrijke rol. Wat sommigen van ons aan de keukentafel leren, moet op Zuid gebeuren in de scholen.”

Hij vervolgt: “Werkgevers zijn toen ook begonnen met jongelui die een opleiding volgen te garanderen dat ze werk hebben. In het begin was dat best lastig. Werkgevers vonden de tijdspanne van vier jaar tussen start opleiding en beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt te groot. Niettemin hebben werkgevers samen met de gemeente Rotterdam en onderwijsorganisaties geïnvesteerd in ambachtsscholen. Daar staan er inmiddels vier van in Rotterdam.”

Dick van Well over Loopbaanoriëntatie: “Uit onderzoek blijkt dat wij jongeren voor 30 tot 40 procent een andere keus kunnen laten maken als het gaat om beroepskeuze. Rotterdam Haven en het Scheepvaart Transport College hebben behoorlijk wat jongeren aan zich gekoppeld. Maar de eerlijkheid gebiedt ook te zeggen dat veel van de jongeren komen uit de periferie van Rotterdam.”

Dick van Well over de Aan-de-Bakgaranties: “Het loopt wel met de Aan-de-Bakgaranties. Maar ik vind dat de instroom vanuit VMBO naar vakopleidingen (vier dagen werken, 1 dag school) nog steeds heel laag is. Absoluut onvoldoende zelfs, want aan de vraag van de arbeidsmarkt gaat niet voldaan worden. Ik heb het idee dat bij het VMBO het idee leeft dat ze klaar zijn als de jongeren met een diploma afzwaaien. Maar voor werkgevers

is het pas klaar als de jongeren een vak beheersen. Ik zie dat er veel wordt gedaan, maar uiteindelijk is de score nog te laag.”

Werkgever 1 / Aan-de-Bakgarantie

Een geïnterviewde werkgever zegt over de Aan-de-Bakgaranties: “Mij maakt het niet uit waar de jongeren vandaan komen. Ik ga dan ook niet tellen of een schifting maken of ze nu van Zuid of Noord komen. Als werkgevers zijn wij overigens wel steeds bewuster van de noodzaak van diversiteitsbeleid. Dus ook Rotterdam-Zuid is voor ons belangrijk.”

De persoon vervolgt: “Het promoten van techniek is lastig. Het is ook heel lastig om de effectiviteit van al die interventies te meten. Een hogere instroom in het onderwijs is immers nog geen garantie dat de jongeren werkzaam zullen zijn in de techniek. Maar ik ben er absoluut van overtuigd dat het geheel aan interventies effect heeft. Als NPRZ de focus legt op drie sectoren dan gebeurt daarmee iets in de beeldvorming.”

De garantie blijkt overigens niet altijd een garantie te zijn die juridisch afdwingbaar is. “We kunnen als brancheorganisatie geen garanties geven. Wat we wel kunnen is toezeggen dat wij onze uiterste best doen om jongeren die met zo’n garantie bij ons aankloppen, te helpen aan een baan bij één van onze partners. We moeten dan vooraf dan ook heel duidelijk zijn over de voorwaarden van de Aan-de-Bakgaranties en geen valse verwachtingen scheppen. Het NPRZ moet hierin in communicatieve zin niet te snel grote stappen zetten en realistisch blijven. In de communicatie moeten niet doen alsof de werkgever bij jongeren komt vragen: wil je bij ons komen werken. Dat is een te grote belofte die wij als brancheorganisatie niet kunnen waarmaken. Tot op heden gaat het goed. We vinden een luisterend oor bij NPRZ.”

Tot slot zegt deze geïnterviewde: “Wat echt nooit mag gebeuren is stagediscriminatie op basis van etniciteit. Daar maken we ons als werkgever hard voor. Aan-de-Bakgaranties betekent ook ervoor zorgen dat iedereen maximale kansen heeft.”

Werkgever 2 / Aan-de-Bakgarantie

Een andere werkgever zegt: “Wij participeren vaker aan projecten om onze sociale betrokkenheid te vergroten. Ook bij ons is er een behoefte aan meer en goed gekwalificeerd personeel. De participatie aan Aan-de-Bakgarantie lag dan ook voor de hand. We kunnen ons presenteren als werkgever zonder dat het veel kost. We zien dat voor de jongeren een belangrijke ervaring is. Jongeren lijken aan te geven dat het idee van een vooruitzicht op werk veel voor hen deed. Het was een vorm van vastigheid, hoewel het voor jongeren nog te vroeg is om zich vast te leggen.”

De geïnterviewde vervolgt: “Niettemin is er in onze organisatie ook wel enige scepsis over de effectiviteit van de Aan-de-Bakgaranties. Voordat jongeren bij ons aan de slag kunnen is nog een psychologische test noodzakelijk. We zien dat dat een hoge drempel is voor deze doelgroep. Het levert ons dus niet heel veel op in termen van werknemers. Voor ons is maatschappelijk bijdragen echt belangrijk.”

“Zou men willen dat we meer betekenen, dan moeten we het groter aanpakken. Er zou meer om heen kunnen gebeuren zoals bijvoorbeeld schuldenproblematiek. Het is in gesprekken met Marco Pastors wel ter tafel gekomen. Als we willen kan daar meer mee gebeuren; de grond is er.”

Werkgever 3 / Aan-de-Bakgarantie

“Ik kijk er met gemengde gevoelens naar. We hebben vlak voor de coronapandemie één serie meegedraaid. We hadden veel garanties uitgedeeld, maar ik heb maar twee jongeren teruggezien die de garantie wilde verzilveren. Dus wat is dan het effect? Waarom deel ik nou zo’n garantie uit?”

Mijn doel als brancheorganisatie is zorgen dat jongeren goed opgeleid worden en dus te laten zien dat als jongeren een leuk beroep willen (een combinatie van werken en leren) dat zij dan bij ons een goede mogelijkheid hebben om verder te komen.

Ik vraag mij af of de Aan-de-Bakgarantie wel voldoende aansluit op de belevingswereld van jongeren. Dit lijkt een generatie te zijn zonder heel specifieke toekomstplannen. Als dat waar is, past de term Aan-de-Bakgarantie dan wel voldoende bij jongeren? Misschien moeten we het moderner maken, het een andere lading geven.

We zien dus weinig jongeren die hun opleiding hebben voltooid terug als werknemer. En we weten niet goed waarom. Ook de mbo’s weten niet precies wat er gebeurt. Zij weten niet waarom jongeren voortijdig uit een technische opleiding stromen en waar deze persoon dan heen gaat. Als techniek zo’n cruciale sector is, dan zouden we met jongeren die voortijdig de opleiding verlaten misschien wel exitgesprekken moeten voeren.”

3 Jongeren zonder werk

3.1 De ontwikkeling van doelen

Entree Werk

In het uitvoeringsprogramma 2015-2018 wordt voor het eerst melding gemaakt van het entreecollege. "Voor leerlingen die geen startkwalificatie kunnen halen, komen entree-opleidingen op het niveau van MBO1"

In het uitvoeringsprogramma 2019-2022 gaat het specifieker over jongeren zonder werk. "Een kwetsbare groep in het NPRZ-gebied zijn de jongeren die zonder diploma of startkwalificatie de schoolbanken verlaten. Feijenoord, Charlois en IJsselmonde tellen ongeveer 1.050 jongeren in de bijstand. Ruim twee derde van hen is tussen de 23 en 27 jaar. Ook voor deze groep geldt dat zij perspectief op betaald werk moeten hebben; direct of via een passende opleiding. Entreewerk biedt deze jongeren een kans op het alsnog behalen van een diploma of doorstromen naar mbo 2."

In de voortgangsrapportage 2020 staat: "Entree Werk biedt jongeren die zonder diploma of startkwalificatie de schoolbanken verlaten de kans om deze alsnog te behalen op niveau 1 en aan het werk te gaan of als het lukt door te stromen naar mbo-niveau 2. Leren gebeurt in de praktijk bij de bij het Entree Werk aangesloten werkgevers en bedrijven."

Leerwerkakkoorden

De Leerwerkakkoorden zijn een set integrale afspraken tussen onderwijs, bedrijfsleven en de gemeente in de arbeidsmarktregio Rijnmond gericht op een betere afstemming tussen vraag en aanbod én een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt. De akkoorden gaan langs drie pijlers:

- Van school naar werk: geen jongeren meer van school zonder baan;
- Van werk naar werk: door meer inzet op duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen van werkenden, minder instroom in ww-bestand;
- (Weer) aan het werk: meer werk voor werkzoekenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie

(NPRZ, 2019, voortgangsrapportage)

3.2 De inzet en resultaten volgens de voortgangsrapportages

Entreewerk

De voortgangsrapportages over Entree Werk zijn wat diffuus als het gaat om kwantitatieve gegevens. Soms wordt per kalenderjaar gerapporteerd, soms per schooljaar. Soms lijken de resultaten betrekking te hebben op een specifieke werkgever, soms gaat het over het geheel. Niet ongebruikelijk is dat kwantitatieve informatie een jaar later wordt gecorrigeerd.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018- 2019	2019 -2020	2020-2021
Entreewerk						
Aantal beschikbare plekken door bedrijven			90	100	65	
Aantal studenten in Entreewerk	15	50	64		50	

Leerwerkakkoorden

In 2018 wordt gemeld dat de gemeente Rotterdam Leerwerkakkoorden gaat afsluiten in het kader van de doorontwikkeling van jeugdwerkgelegenheid. In 2019 wordt in dit kader ook een link gelegd met Feijenoord City.

“Er zijn in 2019 de volgende deel Leerwerkakkoorden afgesloten: Haven, MKB, Energietransitie gebouwde omgeving, Facilitaire dienstverlening; en Zorg. In 2020 zijn de deel Leerwerkakkoorden Bouw en Techniek afgesloten, en het deel Leerwerkakkoorden Transport, Logistiek, Personenvervoer en Binnenvaart.

3.3 De commentaren van betrokkenen

Een geïnterviewde zegt te zien dat “er slim wordt geopereerd door goede afspraken te maken met werkgevers. Het is goed dat Rotterdam in de omgeving van de werkzoekenden afspraken maakt met werkgevers. Ook is het slim om Social Return on Investment te vragen van werkgevers die zich nieuw vestigen.”

Dezelfde geïnterviewde zegt “dat werkgevers wel lang blijven volhouden dat ze het schaap met de vijf poten willen. Ze zouden, zeker in tijden van personeelsschaarste, moeten kijken of het ook anders kan. Ze kunnen meer doen aan *job carving*, het opsplitsen van functies. De krapte zou werkgevers dus juist ook kansen moeten bieden.”

Een andere geïnterviewde zegt dat de Leerwerkakkoorden veel kansen bieden in zorg, techniek en transport. We weten dat daar de werkgelegenheid zit. Maar we plaatsen niemand als het niet past. Met name de Haven is echt lastig. Jongeren kozen liever voor Burger King dan werken in de Haven, waar reistijd een issue was. Het beeld dat men heeft van werken in de haven vergt meer aandacht. Werken in de haven kan immers ook betekenen werken in een winkel of horeca. Hier is meer aandacht voor nodig. Ik merk dat het best lastig is om jongeren hiervoor te motiveren. Ik zie de rol van NPRZ hierin niet zo. We doen daar van alles in.”

“De kunst is nu: hoe gaat Zuid erin slagen die brug te slaan tussen jongeren en daar waar de werkgelegenheid zit? Veel jongeren oriënteren zich op de verkeerde banen. Terwijl in de haven en techniek er veel mogelijkheden zijn. Die oriëntatie daarop is nog te beperkt”, zegt een andere geïnterviewde.

4 Werkzoekenden met een uitkering: Samen voor Zuid

4.1 De ontwikkeling van doelen & resultaten

In het nationaal programma Kwaliteitssprong Zuid, Zuid Werkt! (2011), is als doel geformuleerd “Iedereen op Zuid is aan het werk en bouwt aan zijn toekomst. Gesteld wordt dat het arbeidspotentieel van Rotterdam Zuid volledig benut zal moeten worden om in te kunnen voorzien in de stijgende vraag naar gekwalificeerde arbeid.

Om dit bewerkstelligen staat in 2012-2014 een verbeterde werkgeversaanpak centraal en wordt sterk ingezet op controles en handhaving van verstrekte uitkeringen. In het laatste Uitvoeringsplan 2019-2022 staat juist de werkzoekende centraal. In 2018 werd dat al zichtbaar in de Regiodeal waarin staat: “Het doel is het vergroten van de arbeidsparticipatie van de bewoners van Rotterdam Zuid, waardoor het aantal mensen dat structureel afhankelijk is van een bijstandsuitkering wordt verminderd.”

Het Uitvoeringsplan 2019-2022 formuleert als doelstelling: “Het aantal inwoners op Rotterdam Zuid dat afhankelijk is van een bijstandsuitkering uit het BUIG-budget (o.m. Participatiewet), is buitenproportioneel hoog. Rotterdam Zuid telde eind augustus 2018, 14.710 personen die afhankelijk waren van een bijstandsuitkering, op een Rotterdams totaalbestand van 37.667 personen. In het NPRZ-gebied Charlois, Feijenoord en IJsselmonde woont 32% van de Rotterdamse bevolking, maar dit stadsdeel draagt voor ongeveer 40% bij aan de bijstandspopulatie. De partners in het Nationaal Programma Rotterdam Zuid willen dat verschil wegwerken van disproportioneel (40%) via 37,4% in 2022 naar proportioneel (31,6%) in 2031.”

4.2 De inzet en resultaten volgens de voortgangsrapportages

4.2.1 De periode 2012 – 2016

In 2012 en 2013 werd gestart met een project dat onderzocht of uitkeringen terecht waren verstrekt. In totaal waren iets meer dan honderd bijstandsuitkeringen onderwerp van onderzoek.

In 2014 werden 1.320 werkzoekenden benaderd om hen te activeren voor werk. In de wijken IJsselmonde en in Bloemhof worden voor 429 respectievelijk 928 mensen plannen gemaakt voor een tegenprestatie voor hun uitkering.

In 2015 worden ongeveer 4.500 uitkeringsgerechtigden benaderd voor hun terugkeer naar de arbeidsmarkt. De voortgangsrapportage meldt echter dat ondanks extra inspanningen en betere afspraken de achterstand de afgelopen 2 jaar niet is gekrompen. De uitstroom naar werk stijgt wel.

Via het programma Jongeren aan de Slag worden afspraken gemaakte over extra inzet voor Zuid.

Vanaf 2016 wordt ingezet op preventieve instroombeperking door functiegerichte scholing en duurzame werkarrangement, controles en handhaving en het op gang brengen van de Prematching doelgroep. Voor deze laatste groep geldt dat de afstand tot de arbeidsmarkt in principe in 2 jaar is te overbruggen, en dat hiervoor waarschijnlijk een intensief re-integratietraject nodig is.

4.2.2 De periode 2017-2020

De aanpak op de bijstandsdaling omvat inmiddels een veelvoud aan initiatieven en projecten die in de voortgangsrapportages van 2017, 2018, 2019 en 2020 telkens anders worden gerubriceerd.

- Versterking Aanbodkant
 - Verlagen aandeel BUIG-uitkeringen
 - Meer persoonlijke aanpak voor werkzoekenden
 - Aanboren arbeidspotentieel
 - Handhaving
 - Inkomenszekerheid
 - Preventie en oplossen van belemmeringen (Zie ook thuisbasis op orde)
- Extra inzet op de Vraagkant
 - SROI
 - Leerwerkakkoorden

In 2017 wordt geïnvesteerd in het *Dedicated Team* NPRZ om de uitstroom uit de uitkering te bevorderen. Het heeft in 2017 een uitstroomambitie van 280. Daarnaast zijn er nieuwe werkprocessen zoals Brede Etalage, Inlooppreekuur *Jobhunter* en van Opleidingsplekken naar BBL.

In de voortgangsrapportage 2017 wordt ook geconstateerd: “Sinds 2015 verandert het aandeel van Zuid in het totale bijstandsvolume van Rotterdam nauwelijks.” De instroom in de uitkering laat een dalende trend zien.

De voortgangsrapportage 2017 beschrijft veel initiatieven, projecten en afspraken.

Voor instroombeperking wordt samengewerkt met het UWV in projecten als WW@Work en BuroWerk.

Om de Prematching groep te begeleiden wordt ingezet op de Tegenprestatie, uitstroom naar Matching, Handhaving en Wijk gestuurd Werken. Er is het experiment Leerland-schap Route 3; dit is een project waarbij werkzoekenden van Zuid uit de doelgroep Prematching intensief worden begeleid. Er is gemiddeld eens in de 2 weken overleg met de werkzoekende waarbij de activiteiten en het werken aan werk van de werkzoekenden worden besproken aan de hand van een ingevulde 32-urige werkweekagenda.

Daarnaast is er de aanbodversterking NPRZ: werkzoekenden gaan gedurende 32 uur per week aan de slag om aan het werk te komen.

Met werkgevers worden arrangementen afgesloten om mensen zonder startkwalificatie aan het werk te krijgen.

Het programma Samen voor Zuid wordt gelanceerd. Het programma heeft tot doel het verlagen van het bijstandsbestand op Zuid. De kerningrediënten van Samen voor Zuid zijn:

- a. meer persoonlijke aandacht voor de werkzoekenden door verlaging van de caseloads;
- b. werkzoekenden gaan niet langer van hand naar hand en van afdeling naar afdeling: er is sprake van één doorlopende arbeidsontwikkellijn;
- c. de scheidslijn tussen Werk en Inkomen en Maatschappelijke Ontwikkeling wordt op aanpalende terreinen vloeiend;
- d. heronderzoeken en strikte handhaving van wet- en regelgeving uitkeringen;
- e. preventie van instroom;

- f. het oplossen van persoonlijke belemmeringen om aan het werk te gaan.

De voortgangsrapportage 2018 rapporteert dat het aandeel BUIG-uitkeringen ten opzichte van de bevolking van Zuid staat op 40,36%. “Daarmee is het procentuele aandeel van Zuid in de bijstandspopulatie het afgelopen jaar met 0,64% afgenomen. De dalende trend die sinds 2017 is ingezet, zet daarmee wel door.”

“Door de economische opleving is het aantal vacatures ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt toegenomen. Het vergt echter nog steeds een grote inspanning om werkzoekenden van Zuid de concurrentieslag aan de onderkant van de arbeidsmarkt te laten winnen. Positief is echter dat Rotterdam Zuid het (...) procentueel beter doet dan de G4, en dat de afstand tot de G4 dus wel vermindert”

In 2018 wordt gerapporteerd over de Pilot ‘Hand in hand’: in dit project werken uitvoerende professionals van Prematching en de wijkteams samen om werkzoekenden te begeleiden naar meer zelfredzaamheid zodat de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind.

Met Europese middelen zijn de volgende projecten gefinancierd: Slim Gemaakt, Verbonden met Zuid, Samen sterk voor de toekomst op Rotterdam-Zuid, De Startmotor.

Op 31 december 2019 is het procentueel aandeel van Zuid in het BUIG-volume t.o.v. Rotterdam als geheel: 40,12% (2018: 40,29%). De doelstelling van 2.200 uitstroom naar werk is helaas niet gehaald. Hier moet wel in ogenschouw worden genomen dat met de daling van het bijstandsbestand, er naar verhouding ook minder geschikte kandidaten zijn om te matchen op werk.

Op 31 december 2020 is het procentueel aandeel van Zuid in het BUIG-volume t.o.v. Rotterdam als geheel: 40,24% (2019: 40,12%).

De voortgangsrapportage 2020 omschrijft als kwalitatieve voortgang: “Desondanks was het aantal mensen dat afhankelijk is van de bijstand op Rotterdam-Zuid al een aantal jaren sterk aan het afnemen. Van ca. 15.300 begin 2018, naar 13.500 eind maart 2020 en daalde daarbij harder dan de rest van Rotterdam en de G4. De Coronacrisis heeft echter roet in het eten gegooid. De bijstandspopulatie is in de periode mei-december 2020 harder toegenomen dan elders. De gemeente Rotterdam wijst met name de afschaffing van de inspanningsperiode van 3 weken voor 27-plussers en de verlenging van de tijdelijke afschaffing van de zoekperiode voor jongeren (27-) aan als oorzaak hiervan. Daarmee wordt de uitkering sneller toegekend om inkomenszekerheid te garanderen. Voor heel Rotterdam geldt dat door de coronacrisis het aantal mensen dat instroomt sterk is gestegen, maar het aandeel van Zuid is daarbij óók toegenomen.”

4.2.3 De resultaten op een rij

Onderstaande tabel geeft inzicht in de ontwikkeling van de voortgang van twee indicatoren: de ontwikkeling van de relatieve grootte van het bijstandsbestand en resultaten van handhaving.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	<i>Het laatst beschikbare getal in het jaar</i>									
Heronderzoeken										
Aantal op Zuid	100	835	1.428		1.650	1.303	2.278	2.865	2.930	
Aantal beëindigde uitkeringen op Zuid, danwel NPRZ gebied n.a.v. heronderzoek	22	171	301		18%	24%	9,60%	12,30%	8,40%	
Getroffen Maatregelen op Zuid		3.192	2.364	2.147	885	901				
Relatieve grootte bijstandsbestand	40,50%	39,90%	40,90%	41%	41,20%	41%	40,29%	40,12%	40,24%	
Aantal personen met BUIG-uitkering op Zuid			15.128	15.156	15.285	14.837	14.710	13.507	14.567	
Uitstroom naar werk										
Percentage		34,90%	36,40%							
Aantal personen						1.108	1.909	1.854	1.423	
						t/m aug				

De voortgangsrapportages rapporteren niet consequent. Op onderdelen wordt in sommige jaren niet gerapporteerd en soms verandert de eenheid waarin wordt gerapporteerd. Ook de datum waarop wordt gerapporteerd kan verschillen. De gehanteerde indeling is sinds 2018 stabiel.

De relatieve grootte van bijstandsbestand verandert sinds 2012 nauwelijks. Van 40,5% in 2012 naar 40,24% in 2020. Vlak voor het uitbreken van de coronapandemie was het absolute aantal BUIG-uitkeringen (13.507 eind 2019) wel significant lager dan in voorgaande jaren (15.156 in 2015).

4.3 De commentaren van betrokkenen

Over het verkleinen van het bijstandsbestand (absoluut en relatief)

Commentaar vanuit het cluster Werk & Inkomen

Er is binnen het cluster Werk en Inkomen een mate van trots over de behaalde resultaten. Vanaf 2017 werd een bestandsdaling in absolute aantallen van het bijstandsbestand ingezet. “We hebben volgehouden terwijl het taaie business is” omschreef een geïnterviewde de prestatie.

In de ontwikkeling van het bijstandsbestand is vanaf 2020 goed te zien dat de coronapandemie zijn uitwerking had. In de dienstverlening naar werkzoekenden werd omgeschakeld naar digitale dienstverlening. “Relatief gezien was de uitstroom naar werk nog wel op peil en bovendien hoger voor Zuid. Maar we zien ook dat de instroom op Zuid veel sneller gaat dan in Noord” verklaarde een geïnterviewde de resultaten. De persoon vergeleek de situatie met de titel van een lied van de rockgroep U2: “*Running to stand still*”.

De hand werd ook in eigen boezem gestoken. “Ik heb ook kritiek op mijzelf. Ik zag goede ideeën en goede plannen voorbijkomen. Maar het was moeilijk om die goed te vertalen naar een strakke én menselijke uitvoering. Goede ideeën omzetten naar menselijke dienstverlening is ontzettend lastig.” De geïnterviewde omschreef de vroegere praktijk als een beleid dat voor de gemiddelde Rotterdammer was ontwikkeld. Pas later werden doelgroepen gedifferentieerd en kwam de behoefte van de verschillende doelgroepen voorop te staan.

Commentaar van buiten het cluster Werk & Inkomen

Een van de geïnterviewden memoreert dat niet iedereen in de bijstand erop vooruit is gegaan. “We zien dat werkloosheidscijfers spectaculair zijn gedaald. We zien ook nieuwe doelgroepen instromen. In de evaluatie van de Participatiewet werd al geconstateerd dat het klassieke bestand er ondanks de hoogconjunctuur niet op vooruit is gegaan.”

“Ik zie geen resultaten op Zuid”, merkt een andere geïnterviewde op. “In gesprekken met bijvoorbeeld scholen en wijkteams krijg ik geen bevestiging van een daling van het

bijstandsbestand. Ik hoor alleen maar over problemen met armoede en moeilijke situaties thuis. De relatieve grootte van het bijstandsbestand is al jaren op hetzelfde niveau, alle investeringen en goede bedoelingen ten spijt. Er wordt steeds gezegd dat het de goede kant op gaat maar ik zie dat dus eigenlijk niet. Ik ben dan ook voorstander van veel radicalere doelstellingen met een organisatie die beter gesteld staat voor die opdracht. Dat betekent onder andere dat beslissingen over het traject van een werkzoekenden beter getoetst zouden moeten worden aan de doelstelling: het verkleinen van het bestand.”

Eén van de geïnterviewden merkt op dat aan de buitenkant nog niet veel te zien is. Maar aan de binnenkant is wel steeds gewerkt aan werkzame oplossingen. Het is een proces geweest waarin kansrijke hypothesen werden getoetst door pilots en projecten. Het was een proces van innoveren waarbij telkens aanpassingen werden gedaan op basis van ervaringen in de praktijk. “Zo langzamerhand zijn we er ook wel. Nu nog de uitvoering.” concludeert de geïnterviewde.

Commentaar van Dick van Well (bestuur NPRZ) en Wethouder Richard Moti

Dick van Well is teleurgesteld dat het verkleinen van het bijstandsbestand niet is gelukt. “Ik zie ten zuiden van de A15 veilingen met kansen voor laaggeschoold personeel. Maar de personen in de bijstand ten noorden van die A15 komen daar niet aan het werk. Werkgevers zeggen dat Polen harder en beter werken. Er is wat dat betreft echt een mismatch in de stad. Hoeveel deuren gaan er op Rotterdam Zuid ’s ochtends open om aan het werk te gaan? Daarop moeten we blijven stimuleren en aanspreken.

Wethouder Moti constateert dat als het gaat om de grootte van het bijstandsbestand de eerste zes jaar van NPRZ-termijn weinig stappen zijn gezet. In 2018 kwam er de Regiodeal en dat bood meer mogelijkheden. “Die Regiodeal was er niet gekomen zonder Marco Pastors. Ik ben tevreden over wat we met het geld hebben gedaan maar ik ben ontevreden over het resultaat. Ik had een grotere daling verwacht. Ik zie echter dat de bijstandsgrootte slechts beperkt harder is geslonken dan Rotterdam-Noord.”

“Het creëert voor mij wel een dilemma. Inhoudelijk geloof ik in het proces van een lagere caseload. Maar echte effectiviteit zie ik nog niet. Dit is klaarblijkelijk niet de manier om het gat te dichten. Er zijn nog steeds mensen in een uitkering die maar één keer per jaar een gesprek hebben met de gemeente Rotterdam. Wij hebben simpelweg de capaciteit niet om alle 15.000 personen in de bijstand iedere maand te spreken; of tenminste meermaals per jaar”, aldus wethouder Moti.

Hij vervolgt: “Het kwantitatieve resultaat is dus teleurstellend. Maar er is ook het kwalitatieve resultaat. Ik ben positief over het feit dat de her-instroom enorm terugloopt. Die is nu om en nabij de 10 procent. Laten we realistisch zijn, die krijgen wij nooit naar nul procent. We komen bij deze doelgroep toch in de tijdelijke arbeidscontracten terecht. Dat is bij werknemers met een hoge arbeidsmarktwaarde niet een probleem. Maar bij een lage arbeidsmarktwaarde zien we daarvan de kwetsbaarheid. De her-instroom is/was zowel voor de persoon in kwestie als voor de gemeente zeer demotiverend. Om mensen duurzaam aan het werk te helpen moeten we de mensen kennen. Het dilemma is: ik zie dat deze werkwijze alleen niet voldoende is om de kwantitatieve resultaten te halen. Door gaan op de ingezette weg is niet voldoende.”

Over middel-doelrationaliteit

Enkele geïnterviewden constateren dat inspanningen zijn geleverd en dat resultaten daarop volgden. Zij vragen zich echter af of die resultaten niet ook waren behaald zonder die inspanningen. Zij spreken hier dus twijfel uit over de oorzaak-gevolg relatie van behaalde resultaten. Waren de resultaten wel het gevolg van de inspanningen of het gevolg van een gunstige economische situatie?

Daarnaast zijn er geïnterviewden die constateren dat oorzaak en gevolg vaak moeilijk meetbaar is in de pijler Werk. Daarvoor worden in de interviews ook enkele oorzaken genoemd. De doelstelling over de relatieve grootte van het bijstandsbestand is in de afgelopen tien jaar bijvoorbeeld beïnvloed door demografische ontwikkelingen in Rotterdam met een veranderende samenstelling in de wijken tot gevolg. Ook de samenstelling van het bijstandsbestand zelf is door wijzigende wetgeving aan verandering onderhevig. Gevoelen worden op de Wajong, sociale werkplaatsen en de instroom van asielzoekers.

Zichtbare autoriteit in de wijk

Eén geïnterviewde complimenteert het beleidsdocument Menskracht (2021) omwille van de sterke titel en de inhoud van het document. Dezelfde persoon vraagt zich af waarom er geen *banlieues* zijn in Nederland. Hiermee bedoelde de persoon wijken met extreme armoede en onveiligheid. De persoon erkent dat er wel degelijk enclaves zijn met armoedewijken en geeft aan dat het beste instrument dat we hebben om langdurig werkzoekenden met weinig kansen te helpen is hen “vastpakken en beethouden”. Een andere geïnterviewde vult aan dat de vasthoudende aanpak om werkzoekenden naar werk te begeleiden ook een vorm is van een zichtbare autoriteit in de wijk.

Over Samen voor Zuid

Het programma Samen voor Zuid wordt in veel interviews met medewerkers van het cluster Werk en Inkomen aangehaald als een succes en met trots besproken. Het programma had tot doel de opgelopen achterstand in te lopen van het verkleinen van het bijstandsbestand. Dat heeft geleid tot de hiervoor al genoemde, en genoemde, ontschotting, integraliteit van werken binnen het cluster en in toenemende mate met het cluster Maatschappelijke Ontwikkeling. Eén van de geïnterviewden zei: “Binnen Samen voor Zuid ontstond een platform voor een gemeenschappelijk doel. We waren nu met zijn allen bezig de bodem van Zuid op te tillen. Doordat we elkaar troffen zijn we ervaringen gaan delen en konden we nu makkelijker mensen leiden naar re-integratie.”

Een ander formuleerde: “Het programma Samen voor Zuid was een katalysator voor een betere samenwerking. Ons werk was gefragmenteerd. We hebben nu veel meer oog voor kwaliteit én voor elkaar en dat leidt tot een betere dienstverlening naar de werkzoekende toe.”

Weer een ander zei: “Ik ben er trots op dat de titel Samen voor Zuid ook daadwerkelijk SAMEN is geworden. De beoogde beweging is gekomen. Het was weliswaar een “groot containerschip maar door de koers vast te houden wilde uiteindelijk iedereen zijn container erop zetten.”

Dick van Well zegt over integraliteit: “We hebben het over mensen met een opeenstapeling van problemen. De ontwikkeling bij het cluster W&I is goed, maar ik zie nog geen resultaat. Als ik in de wijk ga kijken, dan moet er ook iemand zijn die huisvesting goed

regelt. Maar dat zit dan helaas weer niet in het pakket. Misschien moet de gemeente schuldsituaties overnemen (onder voorwaarden). Ook het cluster W&I kan nog wel stappen maken. Ik heb de indruk dat ambtenaren eerder focus hebben voor zorg aan gezinnen, dan focus hebben op toeleiding naar werk.”

Over processen & instrumenten

Tijdens de gesprekken zijn lang niet alle processen en instrumenten (projecten, pilots en andere initiatieven) aan de orde gekomen. Hieronder een overzicht wat per proces of instrument ter sprake is gekomen.

Het re-integratieproces heeft tot doel Rotterdammers in de bijstand een kans te bieden om via ontwikkeling en werk een positieve impact te hebben op hun leven in het heden en toekomst. Dit proces is in te delen in vijf deelprocessen, te weten Leren Kennen, Ondersteunen, Ontwikkelen, Bemiddelen en Nazorg.

Leren Kennen, Ondersteunen, Ontwikkelen en Bemiddelen

Een geïnterviewde wijst erop dat werkzoekenden op Zuid een veel intensievere dienstverlening krijgen aangeboden dan werkzoekenden op Noord. Die bestaat onder andere uit een lagere caseload op Zuid ten opzichte van Noord. Daarnaast zijn er projecten die specifiek gericht zijn op Zuid dan wel op Zuid zijn gestart. In dit verband worden genoemd de Leerpraktijkcentra, data gedreven werken, postcode gericht werken, aansluiten bij de kracht van de wijk. De werkcoaches, zo wordt gesteld, kennen de wijken Charlois, Feijenoord en IJsselmonde dan ook goed.

Een betrokkene op operationeel niveau duidt: “Werkconsulenten hebben nog wel een hoge caseload hoor. En er komt nog wel erg veel te liggen bij Zorg. Werkzoekenden hebben vaak nog wel heel veel vaardigheden nodig om aan het werk te kunnen.”

Ontwikkelen

“Is dit nu voldoende ontwikkeld?” vraagt een geïnterviewde zich af. “Vanuit wijkteam perspectief weten we niet of dit nu goed gaat. Het ontbreekt aan informatie hoe we een client dan weer het beste overdragen aan werkconsulenten. De warme overdracht, daar ontbreekt het aan.”

Bemiddelen

In de gesprekken kwamen meerdere voorbeelden ter tafel van de uitdagingen in het proces Bemiddelen. Het koppelen van werkzoekenden aan werkgevers is niet zo eenvoudig als het misschien lijkt.

Een geïnterviewde zegt: “Het proces om de vacature te zien aankomen is ook belangrijk. En die logistiek is matig tot slecht georganiseerd.”

Een andere geïnterviewde vertelde het voorbeeld van een horecabedrijf dat mensen zocht voor in de bediening. Van de tien personen, stuurde de werkgever er negen weer terug. Toch waren alle tien gescreend op horeca-ervaring. Maar deze horecazaak had een andere dienstverleningsformule; eentje waarbij bestellingen aannemen en serveren in hoog tempo moest gebeuren. Dat vergt dus een andere soort bediening dan één waarbij je een praatje maakt met de gast. Als werkcoach is het dus van groot belang niet alleen de werkzoekenden goed te kennen, maar ook de baan.

Een ander voorbeeld betrof een stagemarkt, waar de belangstelling voor een baan bij de Intertoys groot was, maar voor het Hilton Hotel was géén belangstelling. Gevraagd naar

het waarom zei één van de jongeren van Zuid: “Het Hilton Hotel is voor rijke mensen, dat is niet voor mij.”

Werkgevers geven het vaak maar één of twee kansen. In het Westland zijn werkgevers, zo vertelde een geïnterviewde, massaal afgehaakt omdat de werkzoekenden niet voldoende pasten op het profiel. “We weten dat het lastig is om kandidaten goed aangehaakt te houden. Zij moeten op tijd komen en gedurende de dag goed werk leveren. Dat zijn essentiële arbeidsvaardigheden die moeilijk te beleggen zijn bij een werkgever.”

Leerpraktijkcentra

Het MKB Rotterdam Rijnmond, de Stichting Woonbron en de gemeente Rotterdam zijn betrokken in het project Leerpraktijkcentra. Deze centra zijn bedoeld om inwoners uit Rotterdam-Zuid die een uitkering ontvangen weer terug te brengen in het arbeidsproces en daarmee de bijstandsafhankelijkheid te verlagen.

“Dat is echt een succes” zegt een geïnterviewde. “Wat het werkzaam maakt is de integrale samenwerking. Tijdens de wijkwerktafel is er aandacht voor casussen en dan zie ik dat alle betrokkenen elkaar bijstaan om een werkzoekende verder te helpen.” Een ander vertelt: “We zien trotse ondernemers in de wijk die bereid zijn mensen verder te helpen. En er komen er steeds meer.”

De totstandkoming ging niet vanzelf memoreert een betrokkene. “Het is een thema dat eerst ter sprake kwam in de vorm van de Werkschool. Uiteindelijk is het tot stand gekomen met een EU-subsidie. Er zijn er nu drie en waarschijnlijk worden het er zes. “

De Werkweekagenda / Leerroute 3

De Werkweekagenda, waarin van het vinden van werk een 32-urige werkweek werd gemaakt, wordt door enkelen genoemd als één van de bekendste pilots. Deze Werkweekagenda staat ook bekend als Leerroute 3. De Werkweekagenda wordt gebruikt in de Leerpraktijkcentra (zie hiervoor) om deelnemers te helpen ritme en structuur te krijgen op weg naar werk.

Het is opvallend dat het in de gevoerde gesprekken nauwelijks is genoemd. Dat kan betekenen dat het als een vanzelfsprekend onderdeel van de aanpak wordt beschouwd. Dat zou een opvallende verklaring zijn want het duurde lang voordat de Werkweekagenda definitief werd geïmplementeerd.

Krijgt Zuid zijn deel?

In enkele interviews komt de door Marco Pastors opgeworpen vraag “Krijgt Zuid zijn deel?” aan de orde. Dit gaat over de inzet van de gemeente Rotterdam, het cluster Werk & Inkomen voor het begeleiden van werkzoekenden naar werk. In één van die interviews wordt de ontwikkeling die volgde uit die vraag bondig beschreven. “Allereerst werd inzicht gecreëerd in W&I op Zuid, waarna de gesprekken gingen over het leveren van meer inzet op Zuid. Eerder werd de inzet naar rato verdeeld maar daarna werd de inzet op Zuid verder verhoogd om de achterstanden in te kunnen lopen. Daarna startte het gesprek over de aanpassingen van de werkwijze omdat het er sprake was (is) van een vraagstuk met bijzondere kenmerken. Van daaruit ontstond dus het aanpassen van het instrumentarium op de behoefte van kwetsbare doelgroepen.”

5 Economische structuurversterking op Zuid

5.1 De ontwikkeling van doelen & resultaten

In het advies van Deetman/Mans (2011) spreken zij over drie pijlers waaronder economische versterking. Hieronder vallen de prioriteiten 'Stimuleren bedrijvigheid in de wijk' en 'Concretiseren nieuwe economische dragers'.

In Zuid Werkt! (2011) wordt dit vertaald in vier sporen:

Spoor 1 Investeren in de topsectoren van de regio

Spoor 2: Ontwikkeling van economische brandpunten gericht op de groeisectoren techniek en zorg.

Spoor 3 Benutten van het arbeidspotentieel op Zuid

Spoor 4 Stimuleren van ondernemerschap in de wijk

In het uitvoeringsplan 2012-2014 wordt het versterken van economische brandpunten wel genoemd, niet onder de pijler Werk maar onder de pijler Wonen. Met economische brandpunten worden bedoeld geografische locaties bedoeld als: de Kop van Zuid, de Zorgboulevard, Hart van Zuid, Stadshavens en Stadionpark. Ook wordt het versterken van kleinschalige economie genoemd. "De mogelijkheden voor startende en groeiende bedrijven om zich te vestigen in wijken op Zuid kunnen worden verbeterd." (NPRZ, 2012).

In het uitvoeringsplan 2015-2018 is het aantrekken van ondernemers en bedrijven die jonge en goed opgeleide werknemers vragen weer onderdeel van de pijler Werk. "Daarom werkt het Nationaal Programma Rotterdam Zuid de komende periode aan het aantrekken van ondernemers en bedrijven die om jonge en goed opgeleide werknemers vragen. Hierbij is te denken aan bedrijven uit de complexe maakindustrie die opereren in de maritieme techniek, de logistiek en transport, of hoogwaardige dienstverleners in haven gerelateerde sectoren als *health & safety*." (NPRZ, 2015)

Het uitvoeringsplan 2019-2022 heeft een uitgebreide paragraaf over de economische structuurversterking Zuid. Daarbij wordt teruggegrepen op het rapport van het team Deetman/Mans. Er wordt gesteld dat de groeipotentie moet worden versterkt van de sectoren Zorg, Haven, Techniek, Agro Logistiek en Bouw. Er wordt gesproken over fysieke ontwikkelingen op Zuid (Feyenoord City, Makerspaces, Tech/IT campus ("Make it Happen)), een gevarieerd winkelaanbod, vestiging van nieuwe bedrijven en de te maken afspraken hierover.

Uit hetzelfde uitvoeringsplan worden maatregelen aangekondigd voor het versterken van werklocaties, het versterken van de detailhandel en het vestigen van nieuwe bedrijven in zorg, haven en techniek.

5.2 De inzet en resultaten volgens de voortgangsrapportages

De voortgangsrapportage 2016 meldt diverse bijeenkomsten met het bedrijfsleven. Het Havenbedrijf Rotterdam heeft met een aantal partners een voorstel uitgewerkt gericht op het terugdringen van jeugdwerkloosheid met als werktitel "Het Ambachtshuis" (later ook Ambachtslab en Experiment Charlois genoemd).

De voortgangsrapportage 2017 meldt dat het ondernemersnetwerk "Ik Zit op Zuid" is opgeheven.

Vanaf 2019 wordt expliciet gerapporteerd over Economische structuurversterking op Zuid. Er wordt gerapporteerd over projecten als Human Capital Pool, monitoring ontwikkeling Nieuwe Reijerwaard tot bedrijventerrein voor AGF en de mate van benutting aardgasvrij maken van wijken op Zuid voor werk en opleiding.

Ook wordt in 2019 gerapporteerd over het stimuleren van bedrijvigheid in de wijk. De acties bestaan uit onderzoek naar verouderd leegstaand vastgoed, volgen van ontwikkeling Maker Spaces en het volgen van afspraken in het kader van Tech/IT campus, monitoren van het aantal afgestoten winkelareaal in vierkante meters, verbetering Beijerlandse laan, onderzoek naar vertrek en vestiging van middenstands aanbod voor sociale stijgers en midden en hoge inkomens.

In 2020 meldt de voortgangsrapportage dat vanwege corona niet is gewerkt aan de vestiging van nieuwe bedrijven in zorg, haven en techniek.

5.3 De commentaren van betrokkenen

In de gesprekken heeft dit onderwerp weinig aandacht gekregen. Voor de economische structuurversterking wordt minder urgentie ervaren. Marco Pastors zegt: "Het leidt tot nog meer banen die we op Zuid niet kunnen bezetten, dat geeft geen energie. Het valt dan ook een beetje buiten de directe aandachtspanne omdat het minder belangrijk is voor de korte termijn. Bovendien zijn er genoeg partijen die zich hier al mee bezig houden." Genoemd worden onder andere de Economische Verkenning Rotterdam, de metro-pool regio Rotterdam Den Haag en de inzet van de gemeente Rotterdam zelf.

Ook het thema stimuleren bedrijvigheid in de wijk kwam weinig aan bod in de gesprekken. In het kader van de leerpraktijkcentra komt bedrijvigheid in de wijk wel aan bod omdat juist de samenwerking met bedrijven in de wijk wordt gezocht. Het is buiten de reikwijdte van dit onderzoek om de precieze resultaten en inspanningen in kaart te brengen.

"Het is een opgave waar in de komende 10 jaar nog werk aan de winkel is" zegt Marco Pastors.

Wethouder Moti over de economische structuurversterking. "We hebben er onvoldoende aan gedaan. De leisure-economie dat gaat er wel komen. Het nieuwe congresdeel van Ahoy gaat ook meerwaarde toevoegen aan Zuid. Van Feyenoord-City weten we nog niet precies hoe dit verder gaat. Wellicht leidt het tot een afzwakking van de economische structuur omdat het alleen een woonwijk dreigt te worden?"

"De constatering van Deetman en Mans was dat de haven richting Noordzee trekt. De afstand tot Rotterdam-Zuid wordt te groot. Daar is nooit iets voor teruggekomen. Dat was wel het doel van NPRZ."

Wethouder Moti vervolgt: "We hebben eigenlijk te weinig gedaan aan economische structuurversterking. Dat is een groot risico. Rotterdam als geheel heeft de laagst opgeleide bevolking van Nederland. En we weten dat hoe lager de opleiding, hoe groter het aandeel flexibele arbeidscontracten. We zagen dat ook in het gebruik van de NOW-regelingen van de coronamaatregelen. Deze werd vooral gebruikt voor vaste krachten en niet voor uitzendkrachten. We hebben nog steeds relatief veel flex-contracten. Aan de bovenkant van de arbeidsmarkt leidt dit tot wendbaarheid, maar aan de onderkant van de arbeidsmarkt maakt het dat je erg afhankelijk van uitkeringen blijft.

Met deze arbeidsmarkt is het niet zo'n issue, maar wat als deze economische situatie verandert in een laagconjunctuur? Daarom is de economische structuurversterking nodig en vooral nu. We moeten vooruitkijken, vooruit regeren en daar hebben we nog

onvoldoende plannen voor. Het is ook niet eenvoudig. Het gesprek hierover met het bedrijfsleven moet gevoerd gaan worden. En die gesprekspartners hebben we niet in het bestuur van NPRZ zitten.”

6 Overige commentaren op de pijler Werk

6.1 De organisatie NPRZ

De rol van NPRZ

De rol van NPRZ werd door geïnterviewden van de gemeente veelal getypeerd als zijsturing. Zij die deze zijsturing als prettig ervoeren wijzen onder andere op de klankbordfunctie van NPRZ. “Zij stellen kritische vragen. Het is ook uitwisselen van kennis.” Anderen stellen NPRZ voor als het “oliemannetje tussen de raderen.” Weer anderen gaven aan dat de sturing van NPRZ “maar zijsturing is. De gemeente is een tanker. NPRZ is dus ook enigszins beperkt in wat ze hebben kunnen doen.”

Een kritische noot had betrekking op de inhoud van de sturing. De focus van de ervaren sturing lag veelal op de input (“wat doen we”) en minder op de output (“wat levert het op”). De geïnterviewde vertelde meer keuzes te willen kunnen maken met een zijsturing van NPRZ dat zich vooral richt op de DIN (doelen-inspanningen-netwerk). Een ander zegt: “Zijsturing hoort erbij. Dat is de rol van NPRZ. Ik gun ons echter naar de toekomst toe dat NPRZ meer met ons praat over ‘het wat’ en minder over ‘het hoe’.” Weer een ander zegt: “De zijsturing heeft te veel en te vaak een vorm gekregen van sturing op targets.” Maar het nut van zijsturing wordt ook erkend. Een voorbeeld komt uit de huisbezoeken door wijkteams. Daarin werd niet of nauwelijks aandacht besteed aan het thema werk. Daar moesten andere afspraken over worden gemaakt. De voortgangsrapportage van NPRZ laat zien dat afgesproken targets hierover ruimschoots worden gehaald. Niettemin houdt de geïnterviewde een pleidooi om niet te sturen op targets maar die targets standaard onderdeel te laten uitmaken van de werkinstructie.

Gewaardeerd werd de bereikbaarheid van Marco Pastors (“trek aan de bel als ik iets voor je kan doen”) en ook zijn vasthoudendheid (“aanjagen”). “Het is de volgehouden inspanning die leidt tot resultaten.”

Een geïnterviewde ervaart een alomvattende aanwezigheid van NPRZ. “Ik merk dat NPRZ altijd zo te positioneren is dat ze altijd bemoeienis hebben bij een bepaalde interventie of lobby. Daarmee wordt NPRZ enigszins ongrijpbaar, een status aparte die per dossier kan worden geherformuleerd. Je moet NPRZ dan ook altijd te vriend houden.” Een andere geïnterviewde zei het als volgt: “De rolverdeling tussen NPRZ en de gemeente is wat sleets geworden. We kennen Marco en ik merk dat daarop wordt geanticipeerd. Het is een beetje een huwelijk geworden.”

Partnerschappen

“Marco Pastors doet heel veel goede dingen in het aangaan van partnerschappen en het leggen van verbindingen voor Zuid.” Toch is er bij dezelfde persoon ook het gevoel dat het Rotterdams potentieel voor Zuid te weinig wordt benut. De persoon legt uit dat onderwijs, woningcorporaties en de gemeente Rotterdam niet erg sterk gelinkt worden aan alle relaties en verbindingen die NPRZ legt.

Het NPRZ-bestuur

Een geïnterviewde sprak over de rol van het bestuur van NPRZ. Deze persoon ziet graag een nieuw commitment van alle betrokkenen en “bestuursleden die echt de ruimte krijgen om nieuwe frisse ideeën vorm te geven. Het bestuur is net te volgzaam. Ik zie graag een breder gesprek over hoe we de stad en Zuid verder helpen. Het heeft zeker waarde

om twintig jaar aan doelstellingen vast te houden. Maar aan de andere kant mag na tien jaar ook de power aan tafel worden versterkt. De motor kan veel krachtiger. Het bestuur past te veel op de zaak en maakt nog te weinig nieuwe energie los. Bestuursleden zouden meer ruimte mogen nemen om dat vorm te geven met echt nieuwe plannen, nieuwe krachten en die binden aan Zuid. Een tip voor de tweede tien jaar.”

Wethouder Moti: “NPRZ is een samenwerkingsprogramma. Dat komt het best tot zijn recht als er synergie is; $1+1=3$. De focus is dus op de gebundelde inzet en dat geeft een mate van kracht. Die herken ik ook wel.

Een aantal bestuursleden kunnen afspraken maken voor een brede groep omdat zij in het bestuur met een mandaat opereren. Dat geldt niet voor iedereen. Neem bijvoorbeeld de vertegenwoordiger voor cultuur in het NPRZ-bestuur. Deze is weliswaar toegevoegd aan het NPRZ-bestuur maar zijn de culturele organisaties in Rotterdam hiervan op de hoogte? Wordt door culturele organisaties ook het gesprek gevoerd om naar Rotterdam-Zuid te komen? In het bestuur zitten voorsnog te weinig mensen die de sector vertegenwoordigen en invloed hebben binnen de sector. Het gaat om partnerschappen, de gezamenlijke inspanning en samenwerking. NPRZ moet niet ontaarden in een opdrachtgever-opdrachtnemer-relatie.”

6.2 De rol van de wethouder en van de politiek

De importantie van de rol van de Wethouder wordt door enkele geïnterviewden benadrukt. Marco Pastors merkt op dat de hiervoor genoemde zijsturing niet goed functioneert zonder de aansturing en het commitment van de verticale hiërarchische gezagsstructuur. “Op enig moment sprak wethouder Struivenberg twee prioriteiten uit: het halen van de targets van het College en van de targets van NPRZ. Die helderheid leidde tot zichtbaar commitment en actie van het ambtelijk apparaat.”

Een andere geïnterviewde ervoer een verschil in belang tussen de zijsturing van NPRZ en de eigen visie. “Dan is het fijn dat we daarover ook met de Wethouder in overleg kunnen. Er kan op iedere plek in de hiërarchie spanning ontstaan tussen twee sturingslijnen. Daarbij gaat het niet om gelijk te krijgen. Veel belangrijk is het om vertrouwen in elkaar te houden.” Marco Pastors omschreef dat proces als volgt: “Ik heb de spanningsvelden liever gewoon op tafel. Dan kunnen we het erover hebben. Ik veroordeel niet, maar ik wil wel onderwerpen bespreekbaar maken. Dat kan alleen in een goede relatie. Die ervaar ik ook.”

Sommige geïnterviewden noemen de invloed van politieke factoren op de pijler Werk. Er wordt onder andere gerefereerd naar de vroegere politieke carrière van Marco Pastors dat sterk bijdraagt aan zijn imago en profiel. Af en toe lijkt dat tot politieke dynamiek te leiden. “Dat maakt het voor het ambtelijk apparaat soms ingewikkeld en soms ook onnavolgbaar.” Er werd gerefereerd naar het begin van de Regiodeal waarin de gemeente Rotterdam enige tijd nog niet over een geïnstalleerd college van Burgemeester & Wethouders beschikte.

Wethouder Moti geeft aan dat een groot deel van de pijler Werk valt onder het cluster Werk & Inkomen. Vooral de gemeente Rotterdam dus. “Daar is het NPRZ dus afhankelijk van het college en het beleid en het ambtelijk apparaat heeft zich daaraan te houden. De gemeente en NPRZ vonden elkaar altijd in het doel: iedereen aan het werk. Maar zijsturing op lagere niveaus is niet zinvol.”

“De gemeente”, vervolgt wethouder Moti, “doet er verstandig aan een coördinerend wethouder voor NPRZ aan te wijzen. Die taak lag lange tijd bij de burgemeester. Het is echter een veelomvattende taak waar je als burgemeester niet altijd aan toe kunt komen. Het is goed dat iemand in het college de coördinatie oppakt.”

6.3 De pijler Werk

De pijler Werk is één groot *field lab*

Op de vraag hoe men de pijler Werk zou omschrijven aan collega's van de G44 kwamen uiteenlopende antwoorden. Sommige omschreven de pijler als een broedplaats van nieuwe ideeën. Een plek waar een andere kijk op dienstverlening aan werkzoekenden kon ontstaan. “We pakken je vast en laten je niet meer los” zoals één van de geïnterviewden het omschreef.

In de aanvankelijke aanpak gericht op het begeleiden van werkzoekenden naar werk was weinig sprake van een ketengedachte. “Binnen de pijler Werk is nu ruimte ontstaan om meer dan voorheen te denken vanuit één keten. Wijkteams worden meer betrokken en meer en meer werd het een gebiedsopdracht.”

Het kenmerk van een *field lab* lijkt te zijn dat er ruimte is voor experimenteren, analyse van de resultaten en aanpassen als en waar nodig. “De Plan-Do-Check-Act cyclus is iets om trots op te zijn. De lessen zijn goed opgeschreven. Projecten met weinig opbrengst hadden vaak wel een goede analyse waarom het niet lukte” aldus één van de geïnterviewden.

Een geïnterviewde gebruikte het volgende voorbeeld van een PDCA-cyclus: “Het heeft moeite gekost om bij eenieder goed tussen de oren te krijgen dat niet iedere werkzoekende naar betaald werk kan. Onze ervaring en die van anderen laat dat zien en inmiddels is hiervoor meer begrip. Ik zie een ontwikkeling van kwantitatieve dienstverlening (iedere afdeling werkte aan zijn eigen targets) naar kwalitatieve dienstverlening (“het over de schutting gooien verdween”).”

Een andere geïnterviewde omschreef de vroegere praktijk gericht op werkzoekenden als een beleid dat voor de gemiddelde Rotterdammer was ontwikkeld. Pas later werden doelgroepen gedifferentieerd en kwam de behoefte van de verschillende doelgroepen voorop te staan.

Iemand duidde het *field lab* in vergelijking met de pijler Wonen. Die laatste is een pijler met langere doorlooptijden van projecten en daarmee een beleid zonder veel wijzigingen. De pijler Werk onderscheidt zich doordat, met name de laatste jaren, concrete projecten zijn geformuleerd. Die waaier aan losse projecten maakt het soms lastig om die te koppelen aan de oorspronkelijke doelstellingen. In deze refereert de geïnterviewde naar de Regiodeal waarin gedetailleerd uitgewerkte projecten staan. Een andere geïnterviewde herkent de “losse projecten. Ik mis daar een visie op. Het zijn aardige ideeën, maar ik durf niet te zeggen of dit iets uitmaakt.” Deze kritiek sluit aan op de eerder besproken middel-doelrationaliteit. Het illustreert ook dat het karakter van het *field lab* (een grote diversiteit aan projecten en pilots) niet door iedereen wordt begrepen dan wel onderschreven.

Eén van de geïnterviewden merkt op dat aan de buitenkant nog niet veel te zien is van een *field lab*. Maar aan de binnenkant is wel steeds gewerkt aan werkzame oplossingen. Het is echt een proces geweest waarin kansrijke hypotheses werden getoetst door pilots en projecten. Het was een proces van innoveren waarbij telkens aanpassingen werden

gedaan op basis van ervaringen in de praktijk. “Zo langzamerhand zijn we er ook wel. Nu nog de uitvoering.” concludeert de geïnterviewde.

Een andere geïnterviewde ervaart op operationeel niveau nog wel eens de drukte van alle projecten en de verantwoordingsplichten die daarbij komen. Een collega oppert om de werkcoach vooral aan het werk te laten. “We worden op Zuid overvoerd met pilots.”

6.4 De pandemie

Een grote teleurstelling bij veel geïnterviewden is de coronapandemie van maart 2020 tot en met 2021. Bij de handhaving van bijstandsuitkeringen konden geen huisbezoeken meer worden afgelegd. In het project Loopbaanoriëntatie konden geen bedrijfsbezoeken meer worden afgelegd. De instroom van nieuwe werkzoekenden in de bijstand nam sterk toe.

Projectleiders probeerden er het beste van te maken: “We wisten het programma wendbaarder te maken door meer online te organiseren. We hebben alle stakeholders dicht bij ons gehouden en financiering gekregen van de EU. Het dwong ons bij Loopbaanoriëntatie om anders te denken. We hebben geprobeerd het digitaal te doen met slimme oplossingen. Maar als je bij scholen de opbrengsten inventariseert, blijkt het toch niet een succes. Loopbaanoriëntatie moet je zien, voelen, proeven en ruiken. De conclusie is: de school verlaten en op bezoek gaan bij een bedrijf is essentieel.”

Een ander zegt: “Corona heeft wel roet in het eten gegooid. Het uitvoeringsplan 2018-2022 was heel optimistisch. De economie draaide goed. Wat is er nu van terecht gekomen? Van het laatste uitvoeringsplan vond 50 procent plaats in de coronapandemie. Dat is 20 procent van de hele voorbije periode van NPRZ.” De geïnterviewde zegt verder een daling te hebben waargenomen van mensen die hulp kwamen zoeken. “Sommige zaten in een overleefstand en wilden niet meer naar buiten.”

6.5 Financiering

NPRZ brengt financiering mee. Menig geïnterviewde maakt duidelijk dat dat tot concrete resultaten heeft geleid. Een medewerker duidde dat als volgt: “Mensen die zelf werk vinden, zijn al redelijk zelfredzame burgers. Toen de uitstroom uit het bijstandsbestand stagneerde zag je dat we te maken hadden met een kwetsbare groep met veel belemmeringen. Een groep die wel wilde, maar niet kon, zoals de alleenstaande moeder die niet kon werken vanwege de kinderen. Dat die groep er was, dat was ons wel bekend. Maar vanuit NPRZ kwamen financiële middelen beschikbaar om daar (meer) op in te zetten.”

Een ander benoemt de kwetsbaarheid van de “korte financiering. Degene die het werk moesten doen, werkcoaches, bestonden voor een groot deel uit inhuurkrachten. Na een aantal jaar, als zij het werk pas echt goed begrepen, moest men van hen afscheid nemen omdat arbeidscontracten niet konden worden verlengd”, memoreerde een geïnterviewde.

Eén geïnterviewde memoreert dat er grote bezuinigingsslagen zijn geweest op het landelijke re-integratiebudget. “Via de Regiodeal is daar extra geld voor bijgekomen. Maar opnieuw is dat niet structureel.”

7 Verantwoording

Deze terugblik op de pijler Werk ten behoeve van de midterm review is uitgevoerd door *Capae / bureau voor beleidsrealisatie*. Voor de begeleiding van deze terugblik is een begeleidingsgroep samengesteld bestaande uit:

- NPRZ, Bianca Lubbers
- NPRZ, Karin Fraai
- NPRZ, Astrid Kroos
- NPRZ, Vildan Ekiz
- Gemeente Rotterdam, Rozanne Wijnand
- Gemeente Rotterdam, Maarten van Kooij

Capae stelde een plan van aanpak op voor deze terugblik dat door de begeleidingsgroep is geaccordeerd. Capae interviewde van januari tot april 2022 de volgende personen:

- NPRZ: Marco Pastors & Karin Fraai
- NPRZ: Dick van Well, bestuur NPRZ
- NPRZ: Vildan Ekiz & Frank Schutte & Thomas Ebeltjes
- Politiek: Maarten Struijvenberg (wethouder 2014-2018)
- Politiek: Richard Moti (wethouder 2018-2022)
- Rotterdam Werk & Inkomen: Rozanne Wijnand & Marnix Roosch
- Rotterdam Werk & Inkomen: Maarten van Kooij & Ruud Schalkwijk & Marlin Huygens
- Rotterdam Werk & Inkomen: Marije Lahr & Krista van Schee
- Rotterdam Maatschappelijke Ontwikkeling: Josine Meurs & Berend Veerbeek
- Rotterdam Maatschappelijke Ontwikkeling: Nico van Wijk & Mark Visser
- Rotterdam Maatschappelijke Ontwikkeling, Jongerenloket: Elly Schreur, Tony Gibson
- Rotterdam Maatschappelijke Ontwikkeling: Gerard Spierings
- Rotterdam Stedelijke Ontwikkeling: Ruud van Raak & Hendrik Jan Bosch
- Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Dick Beekhuizen
- Werkgevers met Aan de Bak-garantie:
 - Defensie: Francien de Groot
 - DeltaLinqs: Cees Alderliesten
 - IW Zuid-Holland: Kees Westdijk

Deze terugblik is een kwalitatieve inventarisatie van het perspectief van de bevroagden. De terugblik kan dan ook tegenstrijdige beweringen bevatten tussen geïnterviewden onderling. In het geval van tegenstrijdigheden is beperkt aan *fact checking* gedaan. Verschillende perspectieven illustreren de diversiteit van opvattingen en gezichtspunten binnen de pijler Werk.

In het rapport worden geen persoonsnamen gebruikt. Dit is vooraf aan de geïnterviewden toegezegd om daarmee een zo open mogelijk gesprek te creëren. Een uitzondering geldt voor de gesprekken met en referenties naar:

- Wethouder - Richard Moti
- Directeur NPRZ - Marco Pastors,
- Voormalig wethouder - Maarten Struijvenberg
- NPRZ bestuurder - Dick van Well

8 Bronnen

Deetman/Mans, (2011, februari), *Kwaliteitssprong Zuid, ontwikkeling vanuit kracht*, Eindadvies over aanpak Rotterdam-Zuid. <https://nprz.nl/over-nprz/onze-documenten/kwaliteitssprong-zuid-ontwikkeling-vanuit-kracht>

Gemeente Rotterdam (2010, 29 april), *Ruimte voor Talent en Ondernemen*, Coalitieakkoord 2010-2014, Rotterdam. [Microsoft Word – Coalitieakkoord Concept definitief290410.doc \(raadsinformatie.nl\)](#)

Gemeente Rotterdam (...) Deltalinqs, (2011, 19 september), *Zuid Werkt!*, Nationaal programma Kwaliteitssprong Zuid. <https://nprz.nl/over-nprz/onze-documenten/werkgelegenheidsmonitor>

Gemeente Rotterdam (2014, 25 september), #Kendoe, Collegeprogramma Rotterdam 2014-2018, [2 \(raadsinformatie.nl\)](#)

Gemeente Rotterdam (2018, 26 juni), *Nieuwe Energie voor Rotterdam*, Coalitieakkoord, [Nieuwe energie voor Rotterdam](#)

Gemeente Rotterdam (2021, juli), *Menskracht voor Zuid, een nieuwe periode NPRZ*, [Menskracht voor Zuid. \(raadsinformatie.nl\)](#)

Minister LNV, Schouten c. (2018, 3 december), *brief aan Tweede Kamer over Aanbieding Regio Deal Rotterdam Zuid*, [Regio Deal Rotterdam Zuid | Regio Deals | Rijksoverheid.nl](#)

NPRZ (2012-2019), *Uitvoeringsplannen*, Geraadpleegd van januari tot mei 2022, <https://nprz.nl/over-nprz/onze-documenten/uitvoeringsplan>

NPRZ (2013-2020), *Voortgangsrapportages*, Geraadpleegd in maart 2022, <https://nprz.nl/over-nprz/onze-documenten/voortgangsrapportage>

Schipper, F. (1993), *Zin in organisatie, een filosofische beschouwing over organisatiecultuur en rationaliteit*, Boom, Amsterdam

Colofon

Juni 2022

Bernard Korfker

capae | bureau voor beleidsrealisatie

Den Haag

Terugblik op de pijler Werk

ten behoeve van de Midterm Review
Nationaal Programma Rotterdam Zuid

In opdracht van Nationaal Programma Rotterdam Zuid

Bijlage Een terugblik op uitvoeringsplannen en voortgangsrapportages NPRZ

Kwaliteitssprong Zuid – team Deetman/Mans

In maart 2010 vroeg toenmalig minister Van der Laan van VROM/WWI de heren Deetman en Mans de gemeente Rotterdam te adviseren over de aanpak van de opgaven in Rotterdam-Zuid. In de opdracht werden de volgende aangrijpingspunten genoemd: de imperfecte woningmarkt, het gebrek aan waardecreatie op de woningmarkt, de sociaaleconomische situatie, de verbinding tussen de aanpak in de wijken, de VIP-projecten en de Zuidtangent (Deetman/Mans, 2011, p. 3).

Deetman en Mans memoreren in hun advies het ontstaan van de naoorlogse wijken als Pendrecht, Lombardijen, Zuidwijk en IJsselmonde en zij beschrijven de arbeidsimmigratie in de jaren 60 en 70. De nieuwe werknemers vestigden zich massaal op Zuid. In de jaren 80 nam de werkgelegenheid in de havens voor Zuid af en werden gemeenten rond Rotterdam aantrekkelijk (gemaakt) voor huisvesting. Zo ontstond een proces van selectieve migratie waarbij de trend is dat bewoners van Zuid die het beter krijgen, vertrekken naar aantrekkelijker woonmilieus rond Rotterdam. De goedkope woningvoorraad op Zuid heeft een aanzuigende werking op kansarmen en mensen met een laag inkomen (Deetman / Mans, 2011, p. 5).

Het advies van team Deetman/Mans had betrekking op drie pijlers: talentontwikkeling, economische versterking en fysieke kwaliteitsverbetering. Binnen deze drie pijlers formuleerde het team Deetman/Mans acht prioriteiten:

Talentontwikkeling

1. Wegwerken taalachterstanden
2. Ontwikkelen doorlopende leerlijnen
3. Ontwikkelen 'soft skills' beroepsbevolking

Economische versterking

4. Stimuleren bedrijvigheid in de wijk
5. Concretiseren nieuwe economische dragers

Fysieke kwaliteitsverbetering

6. Onderhouden basisniveau 'schoon, heel en veilig'
7. Verbeteren kwaliteit particulier woningbezit
8. Herstructurering deel van de particuliere woningvoorraad

(Deetman/Mans, 2011, p. 13)

Naast inhoudelijke adviezen richtte het advies zich ook op bestuurlijk commitment, waaronder het bundelen van krachten, een nationaal programma, een krachtige uitvoering met doorzettingsmacht en een meerjarig en ontschot budget (Deetman/Mans, 2011, p. 20).

Zuid Werkt! – Nationaal programma Kwaliteitssprong Zuid

Naar aanleiding van het advies van het team Deetman/Mans verklaren de gemeente Rotterdam en deelgemeenten, het Rijk, bewoners, onderwijsinstanties, woningcorporaties, bedrijfsleven en de Kamer van Koophandel zich voor tenminste 20 jaar in te zetten om de drie doelen van Zuid Werkt! te realiseren. Deze doelen luiden:

1. Alle jongeren kwalificeren zich op een zo hoog mogelijk niveau, minimaal startkwalificatie, en stromen door naar bestaande en nieuwe banen.
2. Iedereen op Zuid is aan het werk en bouwt aan zijn toekomst.
3. Iedereen wil op Zuid (blijven) wonen. Op Rotterdam Zuid wil je terugkomen.

(Zuid Werkt!, 2011, p. 2 en hoofdstuk 4)

De strategie om deze drie doelen te bereiken omvat de pijlers talentontwikkeling, economie & arbeidsmarkt en fysieke kwaliteitsverbetering. De pijler economie & arbeidsmarkt, waar de pijler Werk betrekking op heeft, kent vier sporen.

Spoor 1 Investeren in de topsectoren van de regio

Investeren in de topsectoren kreeg vorm door onderwijs, arbeidsmarkt en ondernemerschap te verbinden door economische brandpunten te ontwikkelen op het terrein van zorg en techniek, door de gerichte inzet van gebiedsontwikkelingen als Stadshavens en door het opzetten van leerwerkbedrijven.

Rotterdam Zuid beschikt over een omvangrijk arbeidspotentieel voor de extra baanopeningen (en ook de vervangingsvraag) in de havenindustrie, de midtech én de zorg op met name het midden en lagere niveau in te vullen. (Zuid Werkt!, 2011, p. 13)

Spoor 2: Ontwikkeling van economische brandpunten gericht op de groeisectoren techniek en zorg.

Dit spoor wordt vormgegeven door het verstevigen van de relaties tussen de regionale bedrijvigheid en de bewoners op Zuid. Door te focussen op een beperkt aantal brandpunten worden investeringen geconcentreerd en wordt de impact vergroot. (Zuid Werkt!, 2011, p. 13)

Spoor 3 Benutten van het arbeidspotentieel op Zuid

Centraal staat de vraag naar gekwalificeerde arbeidskrachten in de sectoren zorg en techniek. Dit spoor beschrijft een maximale inzet op de match tussen werkzoekenden uit Zuid en het Westland. Het arbeidspotentieel van Rotterdam Zuid zal volledig benut moeten worden om te kunnen voorzien in de stijgende vraag naar gekwalificeerde arbeid.

Om dat te bewerkstelligen wordt ingezet op een samenwerkingsverband van bedrijfsleven, kennisinstellingen en arbeidsmarktpartijen onder de noemer Alliantie Zuid Werkt! Doel hiervan is om grote groepen uitkeringsgerechtigden te trainen, te begeleiden en te laten instromen op de arbeidsmarkt

Iemand met de juiste (start)kwalificaties kan rekenen op die garantie, zonder voorbehoud van achtergrond of kleur. (Zuid Werkt!, 2011, p. 14)

Spoor 4 Stimuleren van ondernemerschap in de wijk

Dit spoor stimuleert bedrijvigheid in de wijken, vooral op het gebied van zorg en techniek. Hierdoor wordt de wijk levendig, de economie zichtbaar en wordt werkgelegenheid geschapen. (Zuid Werkt!, 2011, p. 14)

Deze vier sporen leidden tot een afgesproken inzet van de gemeente, van partners en van het Rijk. Deze inzet is beschreven in Zuid Werkt!

Uitvoeringsplannen NPRZ

De gemaakte afspraken in Zuid Werkt! zijn in de jaren daarna vertaald in uitvoeringsplannen van het Nationaal Programma Rotterdam Zuid voor de periodes 2012-2014, 2015-

2018 en 2019-2022. Hieronder een korte weergave van de belangrijkste acties uit de uitvoeringsplannen.

Uitvoeringsplan 2012-2014

De aanpak Werk omvat:

- In de verbeterde werkgeversaankpak (staand beleid) van het cluster Werk & Inkomen van de gemeente staat de werkgever centraal. De werkgever wordt zoveel mogelijk ontzorgd.
- Onderwijsinstellingen verbinden zich aan de opgave om hun aanbod beter op de vraag van de werkgever aan te laten sluiten.
- Het bedrijfsleven creëert carrièrestart-garanties in haven, techniek en zorg en levert korte functiegerichte opleidings- en trainingsprogramma's.
- Werkgevers krijgen de mogelijkheden om arbeidspotentieel van Rotterdamse werkzoekenden - ook die van Zuid - maximaal te ontsluiten met als doel een betere match tussen werkgever en werkzoekende.
- Het verkennen van nieuwe samenwerkingsvormen om jongeren en werkzoekenden naar werk te leiden.
- Maatschappelijke inspanning: Iedereen doet mee naar vermogen en doet iets terug voor zijn of haar uitkering.
- Schulddienstverlening die leidt tot gedragsaanpassing.
- De Werktafel als plek waar NPRZ, gemeente, werkgevers en onderwijs, toezien op de realisatie van gemaakte afspraken.
- Het cluster Werk en Inkomen zet zich naar rato in voor Zuid.
- Activeren van mensen die wonen in de Children's Zones; ook van mensen met een beperkte inzetbaarheid op de arbeidsmarkt,
- Ontwikkelen van Thuishavens in de Children's Zones
- Op Zuid is het motto: Iedereen die kan werken, moet werken.
Worden met uitkeringsontvangers gemaakte afspraken niet nagekomen dan wordt strenger opgetreden (lik op stuk).

Uitvoeringsplan 2015-2018

Het vorige uitvoeringsplan wordt voortgezet. Wijzigingen in beleid of toon op het vorige uitvoeringsplan zijn:

- Loopbaanoriëntatie & Carrièrestartgaranties. Er vindt sturing plaats door middel van loopbaanoriëntatie, zodat leerlingen kiezen voor opleidingen die goede perspectieven bieden op werk. Onderwijsinstellingen en bedrijfsleven maken afspraken over carrièrestartgaranties.
- Er wordt een onderscheid aangebracht in de groep werkzoekenden: matching, WerkLoont, Prematching en Activering. Van de laatste groep wordt een maatschappelijke inspanning verlangd als tegenprestatie voor hun uitkering.
- Om de achterstand op Zuid verder te kunnen inlopen is een extra inspanning gewenst die bestaat uit: instroombeperking, controles & handhaving, investeren in Prematching doelgroep, arrangementen met werkgevers voor laag- en ongeschoold werk en een proef om de doorstroom op de arbeidsmarkt met avondopleidingen te bevorderen.
- Sociale Return On Investment (SROI) ingezet door woningcorporaties bij onderhoud- en renovatiewerk.

- Netwerkbijeenkomsten om *'hearts & minds'* van het bedrijfsleven te winnen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen op Zuid.
- Aantrekken van ondernemers en bedrijven die jonge en goed opgeleide werknemers vragen, bijvoorbeeld bedrijven uit de complexe maakindustrie die opereren in de maritieme techniek, de logistiek en transport, of hoogwaardige dienstverleners in haven gerelateerde sectoren als *health & safety*.

Uitvoeringsplan 2019-2022

Veel van het vorige uitvoeringsplan wordt voortgezet. Wijzigingen in beleid of toon op het vorige uitvoeringsplan zijn:

- De positieve toon valt op: "Bij de start van deze nieuwe uitvoeringsperiode van het NPRZ staan voor de pijler werk vrijwel alle verkeerslichten op groen. De gunstige economische tijden, de groeiende vraag naar personeel en de positieve energie bij alle partners in de pijler Werk bieden een stevige basis om de komende vier jaar aan de slag te gaan."
- Twee groepen worden centraal gesteld: jongeren die hun eerste stappen moeten gaan zetten op de arbeidsmarkt en de werkzoekenden van Zuid die nu nog afhankelijk zijn van een uitkering.
- 600 Aan-de-Bakgaranties op het MBO in de richtingen Zorg en Techniek. Dit heette voorheen carrièrestartgaranties.
- Entreewerk, Leerwerkakkoorden en een lagere caseload bij het Jongerenloket moeten ertoe leiden dat jongeren zonder diploma een betere toegang krijgen tot betaald werk.
- Vijfduizend kwetsbare huishoudens worden extra beetgepakt en niet meer losgelaten want de samenstelling van de bijstandspopulatie op Zuid is in termen van arbeidsmarkt-reïntegratie problematisch door de langdurige afhankelijkheid van de bijstand, een lage opleiding, laag geletterdheid, schulden, opvoedingsprobleem, matige psychische en fysieke gezondheid, beperkte sociale netwerken en een gebrek aan relevante werkervaring.
- Preventieve maatregelen om instroom in bijstand te voorkomen: extra inzet op kwetsbare huishoudens, extra inzet op vraagkant (werkgevers) en ondersteuning bij 'de weg naar werk'.
 - Samen voor Zuid: programma voor het verlagen van het bijstandsbestand op Zuid. De kerningrediënten van Samen voor Zuid zijn:
 - g. meer persoonlijke aandacht voor de werkzoekenden door verlaging van de caseloads;
 - h. werkzoekenden gaan niet langer van hand naar hand en van afdeling naar afdeling: er is sprake van één doorlopende arbeidsontwikkellijn;
 - i. de scheidslijn tussen Werk en Inkomen en Maatschappelijke Ontwikkeling wordt op aanpalende terreinen vloeiend;
 - j. heronderzoeken en strikte handhaving van wet- en regelgeving uitkeringen;
 - k. preventie van instroom;
 - l. het oplossen van persoonlijke belemmeringen om aan het werk te gaan.
 - Jaarlijks 750 extra vacatures geschikt maken in branche/ regio combinaties, duale leer-werktrajecten en opstapbanen. Het accent ligt op haven (incl. transport en logistiek), techniek/bouw en zorg.

- Leerwerkakkoorden met praktijkonderwijs, voortgezet onderwijs, hbo-mbo en bedrijfsleven.
- Economisch structuurversterking Zuid vraagt innovatie in het onderwijs en inzet van werkgevers en andere belanghebbenden.
- Uitgebreide paragrafen beschrijven het stimuleren van bedrijvigheid in de wijk. Beschreven wordt fysieke ontwikkelingen op Zuid (Feyenoord City, Makerspaces, Tech/IT campus (“Make it Happen”)), een gevarieerd winkelaanbod, vestiging van nieuwe bedrijven en de te maken afspraken hierover.

Regiodeal Rotterdam Zuid

In december 2018 ondertekenen het Rijk en de gemeente Rotterdam de regiodeel waarin wordt afgesproken dat zij gezamenlijk € 260 miljoen investeren om de leefomstandigheden voor de bewoners van Rotterdam-Zuid te verbeteren. Met de uitvoering van een samenhangend pakket van maatregelen, gericht op de thema’s school, werk en wonen is de ambitie om Rotterdam Zuid (200.000 bewoners) in de periode tot 2030 vanuit een forse achterstandspositie naar het gemiddelde niveau van de G4 te krijgen.

In een brief aan de Tweede Kamer informeert de minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit als volgt over de beoogde resultaten en aanpak ten aanzien van Werk.

“Het doel is het vergroten van de arbeidsparticipatie van de bewoners van Rotterdam Zuid, waardoor het aantal mensen dat structureel afhankelijk is van een bijstandsuitkering wordt verminderd. De aanpak richt zich zowel op de aanbod- als op de vraagkant van de arbeidsmarkt. Aan de aanbodkant wordt voorzien in een integrale aanpak van kwetsbare huishoudens. Het gaat hierbij zowel om intensieve directe begeleiding van mensen om hen vanuit een uitkeringssituatie naar werk te brengen, als om projecten gericht op mensen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt moeten overbruggen. Aan de vraagkant wordt ingezet op het geschikt maken van extra vacatures met een accent op de sectoren haven, techniek & bouw en zorg. Om jongeren vanaf 18 jaar zonder startkwalificatie en zonder werk te behouden voor het onderwijs en maatschappelijk actief te houden, wordt verkend of een pilot kan worden gestart waarbij deze jongeren deelnemen aan een maatschappelijke diensttijd als zij niet in opleiding zijn of duurzaam werk hebben.” (Brief Minister LNV, 2018)

Collegeakkoorden

In het coalitieakkoord van 2010-2014 staat dat het college een bijzondere aanpak op Zuid zal uitwerken in aansluiting op de commissie Deetman. Overigens wordt de commissie Deetman gepresenteerd als een onderzoek naar het functioneren van de woningmarkt. (Gemeente Rotterdam, 2010)

In het collegeakkoord van 2014-2018 staat dat de gemeente onverminderd verder gaat met het Nationaal Programma Rotterdam Zuid. “Te veel Rotterdammers staan op dit moment aan de kant. Veel van hen willen niets liever dan werken, maar de crisis heeft hen de afgelopen jaren buiten spel gezet. Wij helpen hen weer baas van hun eigen leven en hun toekomst te zijn. Gelukkig begint het aantal vacatures weer langzaam te groeien, maar tegelijkertijd loopt het aantal Rotterdammers dat afhankelijk is van een bijstandsuitkering nog steeds op.”

“Jeugdwerkloosheid [krijgt] in het kader van het Nationaal Programma Rotterdam Zuid nadrukkelijk de aandacht.” (Gemeente Rotterdam, 2014)

In het collegeakkoord van 2018-2022 is een hoofdstuk opgenomen “Iedereen doet mee”. De gemaakte afspraken zijn niet specifiek in het kader voor NPRZ maar gelden voor heel Rotterdam. In dit hoofdstuk worden afspraken gemaakt over taalbeheersing, Rotterdamers blijvend uit de bijstand en over integratie, anti-discriminatie & anti-intolerantie. (Gemeente Rotterdam, 2018)

Voortgangsrapportages NPRZ 2013-2020

Deze paragraaf beschrijft op hoofdlijnen de wijze waarop over de voortgang in de pijler Werk is gerapporteerd. Hiervoor is gebruik gemaakt van de voortgangsrapportages van het NPRZ.

In 2013 wordt gerapporteerd over de gemaakte afspraken met het bedrijfsleven over carrièrestartgaranties en over het aantal na controle beëindigde bijstandsuitkeringen.

In 2014 wordt gemeld dat het boeken van resultaten buitengewoon weerbarstig blijkt te zijn. “Complexiteit van regelgeving, cultuurverschillen tussen maatschappelijke sectoren, het algehele zwakke economische klimaat en handelingsverlegenheid zijn onder meer oorzaken voor het gebrek aan voortgang in deze pijler.”

De voortgangsrapportage meldt een toename van carrièrestartgaranties maar nog niet tot het volle potentieel. Er wordt gerapporteerd over de uitkomsten van fraude onderzoeken. In 2014 is voor 23 procent van de heronderzoeken de WWB-uitkering beëindigd, hetgeen leidde tot een besparing van ruim 2,9 miljoen euro.

In 2015 blijkt het aantal carrièrestartgaranties fors te zijn gegroeid van 100 naar 360. De uitstroom naar werk neemt toe. Zuid maakt een inhaalslag ten opzichte van de rest van Rotterdam. In 20% van de heronderzoeken wordt een uitkering beëindigd.

In 2016 zien we een stabilisering van de daling van het percentage werkzamen in de potentiële beroepsbevolking (cijfers 2013). Het aandeel uitkeringen op Zuid ten opzichte van het totaal van Rotterdam is nog niet gedaald op weg naar het doel van 38,5% in 2018. Het aandeel van Zuid in het bijstandsvolume is op dit moment op 41,2%, een lichte achteruitgang ten opzichte van 2014. Echter, net als in de rest van Rotterdam, is er sprake van een verbetering ten opzichte van de G4. De uitstroomdoelen voor werk worden vrijwel gehaald.

Het aantal carrièrestartgaranties per jaar is gegroeid naar 380.

De voortgangsrapportages van 2017 tot en met 2020 hebben een hoge mate van detail. Per hoofdonderwerp worden meerdere voortgangscriteria uitvoerig beschreven. Deze worden hier niet allemaal herhaald. De hoofdonderwerpen zijn:

- Schoolverlaters met een diploma;
- Economisch potentieel van Zuid;
- Werkzoekenden met een uitkering;
- Social return on investment
- Inzet bedrijfsleven.

Een aantal opvallende resultaten is:

- Terwijl vanaf 2017 het bijstandsbestand in Rotterdam-Zuid structureel harder daalde dan de G4, gebeurde in 2020 het omgekeerde. Op 31 december 2020 was het bestand op Zuid met 7,8% gestegen en noteerde de rest van de G4 een

stijging van 4%. Het effect van de coronacrisis in kwetsbare gebieden als Rotterdam Zuid, is goed zichtbaar.

- Het programma Samen voor Zuid, mogelijk gemaakt door de Regio Deal, zorgt voor een intensieve dienstverlening aan werkzoekenden van Zuid. Met meer werkcoaches voor Zuid, het wegwerken van belemmeringen, waarborgen van inkomenszekerheid en het zoeken naar geschikte vacatures voor werkzoekenden van Zuid. Meer aandacht en intensieve begeleiding, dienen belemmeringen weg te nemen die werken in de weg staan.
- Het aantal door werkgevers beschikbaar gestelde Aan-De-Bakgaranties bedraagt in schooljaar 2020/2021: 702. Dit is evenveel als het schooljaar daarvoor en ligt ruim boven de doelstelling van 600 Aan-De-Bakgaranties per jaar.