

Antwoorden bij vragen technische sessie commissie Onderwijs & Samenleven | Begrotingsprogramma Werk & Inkomen

Woensdag 2 september 2026

DOMEIN INKOMEN – vergadering		
Onderwerp	Vraag	Antwoord
Aanvraag uitkering (intake)	1. Wat als je niet digitaal vaardig bent en een uitkering wil aanvragen?	1. Wanneer men geen digiD heeft, geen computer of laptop heeft, of niet digitaal vaardig is, kan men via 14 010 een afspraak maken op een van de publiekslocaties voor het doen van de aanvraag. Men kan ook direct naar een publiekslocatie (Herenwaard/ Stadhuis) komen en zich hiervoor melden aan de balie. Een medewerker zal dan ondersteuning bieden door samen met de inwoner de aanvraag in orde te maken.
	2. Wat is de doorlooptijd voor de aanvraag van een uitkering?	2. Voor een aanvraag algemene bijstand op grond van de Participatiewet geldt in beginsel een wettelijke beslistermijn van 8 weken. Wanneer 4 weken na de aanvraag nog geen besluit is genomen wordt een voorschot verstrekt, tenzij al duidelijk is dat geen recht op bijstand bestaat of de aanvrager onvoldoende meewerkt. Het verstrekken van een voorschot kan vervolgens worden herhaald als de beslistermijn van 8 weken niet wordt gehaald. Er zijn dan ook situaties waarin 2x of soms 3x een voorschot wordt verstrekt. Op dit moment bedraagt de gemiddelde doorlooptijd – als gevolg van de ontstane werkvoorraad – 46 dagen. Dit laat onverlet dat het streven altijd is om een aanvraag vóór het verstrijken van de wettelijke termijn af te handelen.
Checkgesprekken	3. Hoe worden mensen geselecteerd voor de checkgesprekken? Wordt er gebruik gemaakt van AI?	3. De checkgesprekken worden op dit moment enkel uitgevoerd in NPRZ-gebied. Binnen de looptijd van deze pilot worden alle inwoners met een bijstandsuitkering, die zijn ingedeeld in de dienstverleningssporen 4 en 5 (inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en die in een groepscaseload zitten), uitgenodigd voor een checkgesprek. Er zijn op dit moment circa 3.400 inwoners gesproken. De pilot duurt tot 31 december 2026 en er worden nog circa 600 inwoners uitgenodigd voor een checkgesprek. Er wordt geen

	4. Zijn checkgesprekken vrijblijvend? 5. Hoe zien de checkgesprekken eruit?	gebruik gemaakt van AI. 4. Ja, een checkgesprek is vrijblijvend. Vooraf telefonisch contact met uitleg over het checkgesprek is onderdeel van het uitnodigingsproces. De ervaring leert tot nu toe dat de inwoners het contactmoment op prijs stellen. No-show komt dan ook weinig voor. 5. Het betreft een laagdrempelig gesprek op locatie met een inkomensconsulent over de rechten en plichten die behoren bij een bijstandsuitkering op grond van de Participatiewet. Naast voorlichting over deze rechten en plichten wordt ook ingegaan op de huidige situatie van de inwoner en wordt gekeken of doorverwijzing nodig is naar andere vormen van dienstverlening binnen de gemeente (welzijn, schulden). Ook wordt met het gesprek extra nagegaan of de inwoner in het juiste dienstverleningsspoor van W&I is ingedeeld.																								
Bestuursrechtelijke onderzoeken	6. Wat is de verhouding tussen rechtmatig en onrechtmatig verstrekte uitkeringen bij de Bestuursrechtelijke onderzoeken?	6. Over de verhouding tussen rechtmatig en onrechtmatig verstrekte uitkeringen n.a.v. de bestuursrechtelijke onderzoeken wordt periodiek gerapporteerd in de tertaalmonitor W&I (zie dia 15). Op 16 september wordt in de raadscommissie de monitor over tertaal 1 van 2026 besproken. Voor tertaal 1 van 2026 geldt: <table><tr><th></th><th>Aantal afgerond</th><th>Aantal rechtmatig</th><th>% Rechtmatig*</th><th>Aantal onrechtmatig</th><th>% Onrechtmatig*</th></tr><tr><td>Meldingen Rotterdammer</td><td>90</td><td>69</td><td>77%</td><td>21</td><td>23%</td></tr><tr><td>Meldingen collega's</td><td>109</td><td>64</td><td>59%</td><td>45</td><td>41%</td></tr><tr><td>Totaal</td><td>199</td><td>133</td><td>67%</td><td>66</td><td>33%</td></tr></table>		Aantal afgerond	Aantal rechtmatig	% Rechtmatig*	Aantal onrechtmatig	% Onrechtmatig*	Meldingen Rotterdammer	90	69	77%	21	23%	Meldingen collega's	109	64	59%	45	41%	Totaal	199	133	67%	66	33%
	Aantal afgerond	Aantal rechtmatig	% Rechtmatig*	Aantal onrechtmatig	% Onrechtmatig*																					
Meldingen Rotterdammer	90	69	77%	21	23%																					
Meldingen collega's	109	64	59%	45	41%																					
Totaal	199	133	67%	66	33%																					

DOMEIN INKOMEN - tafeltjesgesprekken		
Organisatie	7. Hoe groot is de directie Inkomen (hoeveel FTE)?	7. De directie Inkomen bestaat uit 4 afdelingen: 1) Intake, 2) Beheer, 3) Kwaliteit & Ondersteuning en 4) Toezicht. In totaal is er circa 600 fte werkzaam binnen de directie Inkomen.

DOMEIN WERK – vergadering		
Onderwerp	Vraag	Antwoord
Afkorting	8. Er worden veel afkortingen gebruikt in de presentatie. Waar staan deze afkortingen voor? (Bbz, NUG, etc)	8. De afkortingen betekenen het volgende: - NUO/NUG: Niet- uitkeringsontvanger/ Niet-uitkeringsgerechtigde. Het gaat om mensen die geen uitkering ontvangen maar wel ondersteuning kunnen krijgen bij het vinden van werk. - Bbz: Besluit bijstandsverlening zelfstandigen. Dit is een wettelijke regeling waarmee gemeenten zelfstandigen ondersteunen die tijdelijk financiële problemen hebben of een bedrijf willen starten vanuit een uitkering.
Sporendienstverlening	9. Wat betekenen de verhoudingen in de slide over de sporendienstverlening? 10. Kunt u meer uitleg geven bij de slide over de sporendienstverlening?	9. De verhoudingen geven het gemiddeld aantal werkzoekenden per werkcoach binnen een spoor weer. Zo betekent een verhouding van 1:40 dat één werkcoach gemiddeld 40 werkzoekenden begeleidt. In spoor 3 en spoor 4 wordt gewerkt met groepsgerichte dienstverlening in de vorm van bijvoorbeeld trainingen en workshops. De omvang van de caseload hangt samen met de intensiteit van de dienstverlening. 10. In de sporenaanpak bepalen wij op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt welke ondersteuning het beste past. De systematiek is als volgt ingedeeld: ▪ Spoor 0: Focus op instroom Intensieve begeleiding gericht op uitstroom naar werk of onderwijs

		▪ Spoor 1: Focus op bemiddeling naar werk Bemiddeling naar betaald werk voor Rotterdammers met een korte afstand tot de arbeidsmarkt ▪ Spoor 2: Focus op bemiddeling naar onderwijs Bemiddeling naar onderwijs voor jongeren met een korte afstand tot de arbeidsmarkt ▪ Spoor 3: Focus op ontwikkeling van vaardigheden Ontwikkeling van vaardigheden voor Rotterdammers met arbeidspotentieel ▪ Spoor 4: Focus op mensontwikkeling Gericht op het wegnemen van belemmeringen zoals in de woonsituatie of door schulden om ontwikkeling mogelijk te maken ▪ Spoor 5: Focus op welzijn Ondersteuning gericht op bestaanszekerheid en maatschappelijke bijdrage Voor werkzoekenden die direct aan het werk kunnen, ligt de nadruk op snelle bemiddeling naar een werkgever. Wanneer er eerst andere stappen nodig zijn, bijvoorbeeld op het gebied van ontwikkeling, scholing of het wegnemen van belemmeringen, bieden wij een passend traject met de ondersteuning die daarbij hoort. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bieden we een lichtere of meer reactieve vorm van dienstverlening aan. Zo zetten wij onze capaciteit gericht in, passend bij de ondersteuningsbehoefte van de werkzoekende.
Werkstation op Zuid	11. Zijn alle Rotterdammers welkom op het Werkstation, of kunnen daar alleen bepaalde doelgroepen terecht?	11. Het Werkstation richt zich op Rotterdammers vanaf 27 jaar en ouder die wonen in het NPRZ- gebied en een uitkering aanvragen. Per 1 september 2026 is ook het Jongerenloket aanwezig op het Werkstation op Zuid, waardoor nu ook Rotterdamse jongeren onder de 27 jaar en woonachtig in Feijenoord dienstverlening ontvangen op het Werkstation.
RAP/SFR	12. Waar staan de afkortingen voor en wat doen we hiermee?	12. RAP staat voor het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds. Het is een regionale subsidieregeling om werkgevers te ondersteunen bij de aanpak van personeelstekorten en het stimuleren van leven lang ontwikkelen in de

		maatschappelijk cruciale sectoren. Uit het RAP worden projecten gefinancierd tot maximaal van 50% van de projectkosten. SFR staat voor het Scholingsfonds Rijnmond. Het fonds vergoedt onder voorwaarden scholingskosten voor mensen die om-, her- of bijscholing nodig hebben om werk te vinden of te behouden en geen voorliggende voorzieningen hebben. Hierdoor worden zij beter in staat gesteld met de juiste vaardigheden en kennis werk te vinden of hun werkende leven voort te zetten.
Regionale arbeidsmarkt	13. Wat is de rol van de centrumgemeente en hoe loopt de financiering van het regionaal arbeidsmarktbeleid/het werkcentrum Rijnmond?	13. De centrumgemeenterol is een wettelijke taak vanuit SUWI (Structurerings Uitvoeringsorganisaties Werk & Inkomen). Rotterdam is centrumgemeente in de arbeidsmarktregio Rijnmond en vanuit deze rol verantwoordelijk voor de regie op de regionale samenwerking en het beheer van de gestelde middelen. Binnen de regionale samenwerking is wethouder Werk en Inkomen van de centrumgemeente ook voorzitter van de arbeidsmarktregio. De arbeidsmarktregio Rijnmond krijgt t.b.v. het regionaal arbeidsmarktbeleid middelen van het Rijk. Deze middelen worden via een decentralisatie uitkering (DU) uitgekeerd aan de centrumgemeente Rotterdam, die ook verantwoordelijk is voor het beheer van deze middelen: - Een structureel budget voor het invullen van de regiefunctie in de arbeidsmarktregio door de centrumgemeente, het organiseren en ondersteunen van het Regionaal Beraad en coördinatie van het Werkcentrum. - Een Impulsbudget om aanvullende dienstverlening te organiseren binnen de arbeidsmarktregio. Dit Impulsbudget wordt jaarlijks uitgekeerd tot en met 2029.
DOMEIN WERK - tafeltjesgesprekken		
Scholingsfonds Rijnmond (SFR) en Rijnmond Arbeidsmarktperspectieffonds (RAP)	14. Wat doen we regionaal en wat lokaal?	14. Burgers en werkgevers denken in hun zoektocht naar werk of personeel niet in gemeentegrenzen. Daarmee zijn partners van het Werkcentrum Rijnmond onlosmakelijk met elkaar verbonden om werk en/of ontwikkeling in de arbeidsmarktregio gezamenlijk verder te brengen. Dit betekent dat alle partners een rol hebben en nemen in het bekendmaken van de mogelijkheden van SFR en RAP.

		In 2025 hebben 230 burgers via het SFR scholing kunnen volgen. Hiervan kwam circa 70% uit Rotterdam. Vanuit het RAP zijn er t/m 2025 ongeveer 33 projecten ondersteund waarmee 858 burgers gestart zijn in een traject met zicht op instroom naar duurzaam werk of behoud van werk. Hiervan komt circa 85% uit Rotterdam.
Sporendienstverlening	15. Wanneer komt de evaluatie van de sporendienstverlening?	De evaluatie van de sporendienstverlening vindt eind 2026 plaats. De uitkomsten van de evaluatie moeten bijdragen aan de doorontwikkeling van de sporendienstverlening.
Werkstation op Zuid	16. Kunnen raadsleden een keer op bezoek komen bij het Werkstation? 17. Wat is het verschil tussen het Werkstation op Zuid en het Werkcentrum Rijnmond?	16. Uw commissie is van harte uitgenodigd voor een werkbezoek aan het Werkstation op Zuid. Er wordt geadviseerd om het bezoek overdag te laten plaatsvinden. Op die manier kunt u de dienstverlening in de praktijk ervaren en een goed beeld krijgen van de werkwijze en het contact met de Rotterdammers. 17. Het Werkstation op Zuid en het Werkcentrum Rijnmond hebben een verschillende functie en schaal. Het Werkstation is een lokale voorziening van de gemeente Rotterdam waar dienstverlening aan Rotterdamse werkzoekenden wordt geboden. Het Werkcentrum is een regionaal samenwerkingsverband in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Hierin werken gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijs en andere partners samen aan dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Het Werkstation richt zich op de uitvoering van de werkzoekendendienstverlening in Rotterdam terwijl het Werkcentrum de regionale samenwerking en dienstverlening op de arbeidsmarkt verbindt.
Werkgeversdienstverlening	18. Wat zijn de belangrijkste werkgevers?	18. Welke werkgevers van belang zijn, wordt bepaald aan de hand van een aantal criteria. Er wordt onder andere gekeken naar de economische en maatschappelijke betekenis die de werkgever heeft voor de stad Rotterdam. Daarnaast wordt gekeken naar de bijdrage van de werkgever aan de gemeentelijke arbeidsmarktdoelen zoals het bieden van kansen aan verschillende doelgroepen, leerplekken en ontwikkelmogelijkheden. Ook

	19. Hoe zoeken jullie werkgevers?	wegen we mee in hoeverre een werkgever innovatief is op voor de arbeidsmarkt relevante thema's en een aanjagende of verbindende rol in het netwerk vervult. Tot slot kijken we naar de praktijk: de omvang en kwaliteit van gerealiseerde plaatsingen en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, en naar de kwaliteit, bereidheid en betrouwbaarheid van de samenwerking met de gemeente. Op basis van deze zes criteria bepalen we welke werkgevers voor Rotterdam en onze arbeidsmarktdoelstellingen van bijzonder belang zijn. Dat kunnen grote en voor de stad essentiële werkgevers zijn (zoals RET, Erasmus MC en de Politie of zoals de Werkstadpartners Pameijer, Woonstad, Facilicom en Rhenus), maar ook andere werkgevers die bijvoorbeeld veel kansen bieden aan onze doelgroepen, inclusief werkgeverschap in de praktijk brengen of een belangrijke rol binnen hun sector of netwerk vervullen. 19. Een belangrijk deel van de contacten ontstaat vanuit werkgevers zelf en proactief vanuit het accountmanagement van de gemeente. De werkgevers kloppen met personeels- of arbeidsmarktvraagstukken aan bij het Werkcentrum Rijnmond of nemen rechtstreeks contact op met gemeente Rotterdam. Bij het zoeken en benaderen van werkgevers wordt het netwerk binnen het Werkcentrum Rijnmond benut.
Arbeidsmarkt	20. Hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt zich en hoe houden jullie hier zicht op? 21. Zien jullie een verschuiving op de arbeidsmarkt naar robotica, itc uitrol?	20. De arbeidsmarkt in Rijnmond blijft krap. De werkgelegenheid groeit vooralsnog en de werkloosheid blijft laag. Tegelijkertijd zien wij een afvlakkende economische groei, een lichte stijging van het aantal werkzoekenden en een afname van het aantal openstaande vacatures. De ontwikkelingen worden gemonitord via de kwartaalmonitor van het Werkcentrum Rijnmond en van RijnmondInZicht. Deze gegevens combineren wij met arbeidsmarktinformatie van onze regionale partners en signalen uit de praktijk van werkgevers en werkzoekenden. 21. Digitalisering, automatisering, robotisering en de inzet van AI hebben invloed op de arbeidsmarkt. Er ontstaan nieuwe functies in bijvoorbeeld ICT en techniek maar ook veranderen bestaande functies. Zo worden

		routinematige werkzaamheden steeds vaker geautomatiseerd. Digitale vaardigheden worden in steeds meer beroepen en sectoren belangrijker. Voor onze dienstverlening betekent dit dat we niet alleen kijken naar de banen van vandaag, maar ook naar de vaardigheden en ontwikkelmogelijkheden die nodig zijn voor de arbeidsmarkt van de toekomst.
Financiering	22. Zijn er voorbeeld van kosten die we maken waar we niet de baten van ontvangen (bijvoorbeeld zoals de politie die snelheid scant waar de belastingdienst voordeel van heeft)?	22. Binnen het arbeidsmarktbeleid komen investeringen en maatschappelijke opbrengsten niet altijd bij dezelfde partij terecht. Dit komt omdat burgers over gemeentegrenzen heen werken en werkgevers vanuit de gehele arbeidsmarktregio werven. Investeringen kunnen daardoor ook buiten de eigen gemeente effect hebben. Binnen Werkcentrum Rijnmond werken gemeenten en andere partners samen en dragen zij vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid bij aan de regionale dienstverlening.
Rol raad	23. Wat hebben jullie nodig van de gemeenteraad?	23. Wij vragen vooral aandacht voor de randvoorwaarden die nodig zijn om inwoners effectief te begeleiden naar werk en meer zelfredzaamheid. Dat betekent ruimte voor maatwerk, goede samenwerking tussen betrokken partijen en oog voor de uitvoerbaarheid van beleid. Een uitbreiding van de beschikbare middelen stelt ons daarnaast in staat de dienstverlening verder te intensiveren. In de praktijk zien we daarnaast dat professionals soms tegen beperkingen aanlopen bij het delen van informatie. Terwijl goede gegevensuitwisseling juist kan bijdragen aan een snellere en beter afgestemde ondersteuning van inwoners. Een deel van deze vraagstukken ligt op landelijk niveau en vraagt om passende wet- en regelgeving. Het helpt als de gemeenteraad deze signalen blijft agenderen en ondersteunen waar mogelijk. Uiteindelijk dragen goede randvoorwaarden, effectieve samenwerking en een integrale en pro-actieve aanpak eraan bij dat inwoners sneller stappen kunnen zetten richting werk, participatie en zelfredzaamheid. Met betrekking tot de arbeidsmarkt is het van belang dat de gemeenteraad de regionale arbeidsmarktopgave zoals vastgesteld in de meerjarenagenda onderschrijft.

JONGERENLOKET – vergadering		
Onderwerp	Vraag	Antwoord
Bestandsinzicht	24. Wat is de verdeling tussen de in de presentatie genoemde doelgroepen (statushouders, ex-gedetineerden)? Is er overlap tussen deze doelgroepen (% tellen op tot meer dan 100)?	24. Opgeteld bedragen de percentages inderdaad meer dan 100%. De genoemde percentages staan op zichzelf. Zo kan een jongere een statushouder zijn, nog niet beschikken over een startkwalificatie en ook een arbeidsbeperking hebben.
	25. In welke leeftijdscategorie vallen jongeren die dienstverlening ontvangen van het Jongerenloket?	25. Jongeren in de leeftijd van 16 tot en met 26 jaar kunnen dienstverlening van het Jongerenloket ontvangen. Een uitkering op grond van de Participatiewet kan aan jongeren vanaf 18 jaar verstrekt worden.
	26. Welk dienstverleningsaanbod hebben jullie voor jongeren vanaf 16 jaar?	26. Vanuit de Wet van school naar duurzaam werk en de Participatiewet hebben we specifieke wettelijke taken en instrumenten om jongeren van 16 en 17 jaar te ondersteunen. Het ondersteuningsaanbod is gericht op een preventieve aanpak en de combinatie van leren en werken. We maken hierbij onder andere gebruik van maatwerktrajecten.
Ex-gedetineerde jongeren	27. Hoeveel ex-gedetineerden worden geholpen en welke dienstverlening bieden jullie aan ex-gedetineerde jongeren?	27. Op dit moment zitten er 178 ex -gedetineerde jongeren in caseload van het Jongerenloket. De dienstverlening aan deze jongeren kan al worden opgestart als de datum van ontslag dichtbij is, zodat jongeren niet uit beeld raken. Het Jongerenloket beschikt over specifieke trajecten voor deze doelgroep. Vaak zijn deze eerst gericht op stabilisatie en in een latere fase op het aanleren voor werknemersvaardigheden (op tijd komen, communicatie op de werkvloer etc).
JONGERENLOKET - tafeltjesgesprekken		
Dienstverlening	28. Hoe krijg je zicht op welke ondersteuning nodig is?	28. Bij alle jongeren die zich voor ondersteuning bij het Jongerenloket melden wordt een verbrede uitvraag afgenomen door middel van de zelfredzaamheidmatrix. Met dit instrument wordt de mate van

		zelfredzaamheid van een jongere in kaart gebracht door te kijken naar verschillende leefgebieden zoals financiën, werk & opleiding, dagbesteding, huisvesting, mentale gezondheid, lichamelijke gezondheid, sociaal netwerk etc.
Ontheffing arbeidsverplichting	29. Als er sprake is van ontheffing van de arbeidsverplichting, geldt de ontheffing dan voor een bepaalde periode?	29. Ontheffing van de arbeidsverplichting wordt voor een bepaalde tijd verleend. Bijvoorbeeld voor de duur van een behandeling of zwangerschap-bevallingsperiode.
START	30. Kan het aanbod START worden bezocht?	30. U bent van harte uitgenodigd om een werkbezoek te brengen aan START. Mogelijk is dit te combineren met een werkbezoek aan het Werkstation op Zuid (zie het antwoord op vraag 16).
	31. Hoe komt het dat er meer jongeren in de bijstand komen?	31. Sinds de wijziging van de Participatiewet in 2015 komen meer jongeren in de bijstand. Jongeren kunnen pas aanspraak maken op een uitkering op grond van de Wajong, als zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Het duurzaamheidscriterium is bij jongeren niet altijd vast te stellen. Zo kan een jongere die op dit moment volledig arbeidsongeschikt is afgewezen worden voor de Wajong, omdat niet zeker is of er in de toekomst nog arbeidsvermogen ontwikkeld kan worden. Sinds de coronapandemie zien we meer jongeren instromen. Dit is een landelijke trend. Op dit moment voert de G4 een gezamenlijk onderzoek uit om deze toename te kunnen duiden.
	32. Hoe wek je tijdens de verbrede uitvraag zodanig het vertrouwen dat een jongeren zijn/haar verhaal vertelt?	32. Onze jongerenconsulenten zijn gespecialiseerd in gespreksvoering met jongeren. Het eerste gesprek staat in het teken van het opbouwen van een vertrouwensband.
	33. Wat kunnen we zeggen over de problematiek waarmee jongeren kampen?	33. Er melden zich voornamelijk jongeren bij het Jongerenloket die problemen hebben op meerdere leefgebieden. Kenmerkend voor de doelgroep is dat een ondersteunend netwerk vrijwel altijd ontbreekt. Dit in combinatie met bijvoorbeeld mentale problematiek, een instabiele woonsituatie en schulden maakt dat jongeren zich met een ondersteuningsvraag bij het Jongerenloket melden.

	34. Kunnen we de eindevaluatie START ontvangen?	De eindevaluatie START wordt u toegestuurd bij de Monitor Werk & Inkomen over het 2 ^e tertaal 2026 (medio oktober 2026).
--	---	---

ROTTERDAM INCLUSIEF & LOONKOSTENSUBSIDIE (LKS) - vergadering		
Onderwerp	Vraag	Antwoord
Loonkostensubsidie	35. LKS kan ook achteraf door werkgevers aangevraagd worden als ze al mensen met verminderde loonwaarde in dienst hebben. Komt dat vaak/vaker voor dan vooraf LKS aanvragen (met hulp gemeente)?	35. Het merendeel van de aanvragen LKS worden vooraf gedaan. Zeker van de werkzoekenden die door de gemeente begeleid worden naar een baan. We zien wel dat het steeds vaker voorkomt dat werkgevers achteraf LKS aanvragen. Dit komt omdat de voorlichting op dit punt steeds beter wordt en omdat werkgevers ons als gemeente steeds beter weten te vinden. De bekendheid van LKS en de mogelijkheden die de gemeente biedt, nemen toe.
ROTTERDAM INCLUSIEF & LOONKOSTENSUBSIDIE (LKS) - tafeltjesgesprekken		
Ontwikkeling doelgroep	36. Waarom wordt de doelgroep met arbeidsbeperking 4x zo groot?	36. Dat komt vanwege een stelselwijziging in het sociale domein die in 2015 is ingegaan. Toen is niet alleen de Participatiewet ingevoerd, maar is ook de instroom in de Wajong beperkt tot alleen jonggehandicapten die duurzaam geen enkel arbeidsvermogen hebben. Dit leidt tot een toename van de gemeentelijke doelgroep, omdat de jongeren die nu niet meer voor de Wajong in aanmerking komen, voor hulp rondom het vinden van werk (met LKS) en inkomen op de gemeente zijn aangewezen. Omdat ook de toegang tot de WIA is beperkt en de AOW-leeftijd is gestegen, zal het aantal mensen met een beperking dat voor ondersteuning op de gemeente is aangewezen ten opzichte van 2014 verviervoudigen.
LKS	37. Hoeveel levert elke euro die we in LKS investeren op?	37. Dat is van veel variabelen afhankelijk en niet één op één te beantwoorden. In 2024 heeft Bureau Berenschot een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA) ontwikkeld voor het instrument LKS inclusief een rekentool. Hierdoor is uit te rekenen wat werken met LKS de gemeente, de rijksoverheid, de kandidaten en andere partijen oplevert. Enkele voorbeelden (prijspeil 2024):

		<table> <tr> <th></th><th>Gemeente Rotterdam</th><th>Totaal Overheid</th></tr> <tr> <td>Bijstandsontvanger gaat voor 28 uur per week bij een reguliere werkgever aan het werk met een loonwaarde van 60%</td><td>6.304</td><td>12.666</td></tr> <tr> <td>Idem maar werkzoekende zonder bijstandsuitkering (NUG/NUO)</td><td>-1.539</td><td>8.632</td></tr> <tr> <td>Bijstandsontvanger start in een springplankbaan (bij Rotterdam Inclusief) voor 24 uur per week met een loonwaarde van 50%</td><td>7.796</td><td>5.683</td></tr> <tr> <td>Bijstandsontvanger met indicatie beschut werk gaat voor 16 uur per week bij Rotterdam Inclusief aan de slag met een loonwaarde van 32%</td><td>1.807</td><td>1.470</td></tr> </table>		Gemeente Rotterdam	Totaal Overheid	Bijstandsontvanger gaat voor 28 uur per week bij een reguliere werkgever aan het werk met een loonwaarde van 60%	6.304	12.666	Idem maar werkzoekende zonder bijstandsuitkering (NUG/NUO)	-1.539	8.632	Bijstandsontvanger start in een springplankbaan (bij Rotterdam Inclusief) voor 24 uur per week met een loonwaarde van 50%	7.796	5.683	Bijstandsontvanger met indicatie beschut werk gaat voor 16 uur per week bij Rotterdam Inclusief aan de slag met een loonwaarde van 32%	1.807	1.470
	Gemeente Rotterdam	Totaal Overheid															
Bijstandsontvanger gaat voor 28 uur per week bij een reguliere werkgever aan het werk met een loonwaarde van 60%	6.304	12.666															
Idem maar werkzoekende zonder bijstandsuitkering (NUG/NUO)	-1.539	8.632															
Bijstandsontvanger start in een springplankbaan (bij Rotterdam Inclusief) voor 24 uur per week met een loonwaarde van 50%	7.796	5.683															
Bijstandsontvanger met indicatie beschut werk gaat voor 16 uur per week bij Rotterdam Inclusief aan de slag met een loonwaarde van 32%	1.807	1.470															
	38. Welke achtergrondkenmerken hebben mensen die met LKS aan het werk gaan?	38. De LKS-doelgroep is divers. Het gaat om Rotterdammers die vanwege een arbeidsbeperking niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, maar wel mogelijkheden hebben om te werken. De volgende kenmerken komen relatief vaak voor. - Vaak gaat het om jongere schoolverlaters uit het speciaal- of praktijkonderwijs of een volwassene met een fysieke, mentale of psychosociale beperking. - Er is sprake van (multi)problematiek die van invloed is op de productiviteit. - Er is meer dan gemiddeld behoefte aan begeleiding op de werkvloer of aanpassing van het werk.															
	39. Wat is de financiële systematiek van LKS?	39. <i>We zijn ervan uitgegaan dat hier wordt bedoeld wat de financiële systematiek is voor de gemeente, niet voor de werkgever.</i> De gemeente krijgt BUIG-budget (zie vraag 48) van het Rijk voor bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies (LKS). Het deelbudget voor LKS															

	40. Jullie geven aan de Rotterdam in 2022 een aandeel van 3,2% in de landelijke uitgaven had. Dat is eind 2025 gegroeid naar 3,9%. Doet Rotterdam het daarmee goed?	wordt jaarlijks door het Rijk verhoogd. De verdeling van het LKS-budget gebeurt op basis van een T-1 systematiek. Dit houdt in dat een gemeente die in een bepaald jaar 1% van de landelijke LKS-kosten maakt, in het daaropvolgende jaar ook 1% van het landelijke LKS-budget krijgt. Door deze systematiek hebben gemeenten direct invloed op de hoogte van hun LKS-budget. De loonkostensubsidies die Rotterdam aan werkgevers betaalt, krijgt de gemeente dus terug van het Rijk. Dit is anders dan de financiële systematiek van het deelbudget voor de bijstand: het budgetaandeel voor Rotterdam wordt bepaald door een objectief verdeelmodel dat geen rekening houdt met de werkelijke uitgaven. Het is daarom gunstiger om iemand aan het werk te hebben met LKS, dan in een bijstandsuitkering. 40. De ontwikkeling geeft een duidelijk positief signaal: Rotterdam benut LKS steeds beter als werkgeversinstrument om Rotterdammers met een ondersteuningsbehoefte duurzaam bij werkgevers te plaatsen.
Organisatie Rotterdam Inclusief	41. Heeft Rotterdam Inclusief ook een commerciële tak?	41. Rotterdam Inclusief richt zich op de mens- en arbeidsontwikkeling van haar medewerkers en werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte. Dit doen we aan de hand van passend werk dat we zo dicht mogelijk of zelfs in de reguliere arbeidsmarkt te organiseren. Geld verdienen is niet het primaire doel van Rotterdam Inclusief maar we proberen het passende werk in financiële zin wel zo rendabel mogelijk te organiseren.

PwIB –vergadering		
Onderwerp	Vraag	Antwoord
Herstelvergoeding	42. Is er ook een spoor dat kijkt naar eventueel herstel of vergoeding naar mensen die onder de ‘oude’ wet benadeeld zijn?	42. Nee. De gemeente heeft in voorgaande jaren gehandeld op basis van de op dat moment geldende wetgeving. Burgers die zich benadeeld voelden door besluiten die de gemeente heeft genomen, hebben daartegen de mogelijkheid gehad van bezwaar en beroep. Wel wordt benadrukt dat de

		gemeente al geruime tijd soepeler omgaat het met opleggen van boetes na een schending van de inlichtingenplicht.
Professionalisering medewerkers	43. Er wordt vanuit de PWiB veel nadruk gelegd op de (verdere) professionalisering en deskundigheid van de medewerkers. Leidt dat niet tot meer (papieren) werkdruk? Hoe wordt daar rekening mee gehouden?	43. De medewerkers krijgen meer ruimte voor maatwerk. Dat betekent dat in bepaalde gevallen meer tijd en energie benodigd is voor het nemen van een goed en zorgvuldig besluit. Daarnaast zal de medewerker in voorkomend geval het voorstel of besluit extra goed moeten motiveren. De medewerkers krijgen extra training om dit maatwerk goed te kunnen leveren. Daarnaast wordt er casuïstiek bespreking georganiseerd in de teams, zodat collega's ervaringen kunnen delen (hoe ga je met bepaalde situaties om?) en wordt er ook rekening gehouden met het extra maatwerk bij de aansturing van medewerkers en de controle van de geleverde kwaliteit.
Maatwerk	44. Als we meer individueel maatwerk gaan toepassen, lopen we dan niet het risico van willekeur in behandeling? Hoe voorkomen we die willekeur?	44. Zoals bij vraag 43 aangegeven, zorgen we er op verschillende manieren voor dat de medewerkers zorgvuldig omgaan met de geboden ruimte. In ondersteuningsproducten zoals het handboek en werkinstructies, wordt nader geduid hoe met de geboden ruimte moet worden omgegaan.
PwiB – tafeltjesgesprekken		
Maatschappelijke participatie	45. Kunnen we – vooruitlopend op de verordening – al gesprekken gaan voeren met Rotterdammers over bijvoorbeeld de invulling van de maatschappelijke participatie?	45. Ja, in de uitvoeringspraktijk voeren we al gesprekken met Rotterdammers over de invulling van maatschappelijke participatie in het kader van de huidige tegenprestatie. Vooruitlopend op de inwerkingtreding van de PWiB proberen we iedereen die we spreken in beweging te brengen en te stimuleren en helpen om aan de slag te gaan met participatie. We voeren het gesprek met de Rotterdammer over wat op dit moment zijn/haar/diens mogelijkheden van participatie zijn en geven de Rotterdammer de opdracht om op zoek te gaan naar een passende activiteit. Als een Rotterdammer dat nodig heeft, bieden we ondersteuning bij het vinden van een passende activiteit. Daarnaast is de Brede Raad 010 benaderd voor advisering op de beleidsvorming over maatschappelijke participatie van gemeente Rotterdam. Het adviesrapport 'Participatie in balans' van de Brede Raad 010 is op 4 mei 2026 in een wethoudersbrief met de raad gedeeld [26bb003409].

BUIG MONITOR W&I P&C cyclus – vergadering		
Onderwerp	Vraag	Antwoord
	Geen vragen	
BUIG MONITOR W&I P&C cyclus - tafeltjesgesprekken		
BUIG	46. Waar staat de afkorting BUIG voor?	46. BUIG staat voor Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten. De BUIG is het financieel budget van de rijksoverheid voor gemeenten, waarmee zij hun wettelijke taken voor het verstrekken van bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidie kunnen financieren en uitvoeren.
	47. Om de hoeveel tijd wordt het verdeelmodel herzien?	47. Elk jaar wordt het model geactualiseerd. Ook wordt elk jaar opnieuw bepaald of het model nog toereikend is of moet worden herzien.
Monitor W&I	48. Met welke KPI's werken we?	48. Zie hiervoor de inhoudsopgave van monitor Werk & Inkomen over het 1 ^e tertaal 2026. Collegebrief over Monitor Werk & Inkomen, 1e tertaal 2026 RotterdamRaad - iBabs Publieksportaal
Bijstandsbestand	49. Jullie vertelden dat er 31.507 uitkeringen worden verstrekt. Hoeveel Rotterdammers betreft dat?	49. Het betreft ongeveer 35.000 Rotterdammers.
	50. Hoeveel statushouders hebben een bijstandsuitkering?	50. Zoals in de presentatie met u gedeeld, is 9% van het totale bijstandsvolume statushouder (2.889 in absolute aantallen). Document RotterdamRaad - [26bb007034] Presentatie Uitvoering participatiewet - iBabs Publieksportaal