



**Gemeente
Rotterdam**

Onderwerp: Anders kijken naar personeel. De regionale Werkgeverscampagne.

Postadres: Postbus 70012
3000 KP Rotterdam
Website: www.rotterdam.nl

Cluster: Werk en Inkomen
Portefeuille: Werk, Inkomen, Nationaal
Programma Rotterdam Zuid en EU-
arbeidsmigranten, Stadsbrug en Dierenwelzijn
Portefeuillehouder: Tim Versnel MSc

Van: E.A.M. Cazander
Telefoon: 14 010
E-mail: bbo@rotterdam.nl

Ons kenmerk: M2503-2010 25bo005127

Datum: 7 mei 2025

Aan de commissie
Werk en Inkomen, Onderwijs,
Samenleven, Schuldhulpverlening,
Armoedebestrijding en NPRZ

Beste commissieleden,

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

De gemeenten uit de regio Rijnmond, het UWV en de ROC's, ook wel de arbeidsmarktpartners in de regio Rijnmond genoemd, hebben voor deze collegeperiode afgesproken gezamenlijk het aantal banen voor mensen met een ondersteuningsbehoefte een flinke boost te geven. In Rotterdam zetten we daarnaast fors in om zoveel mogelijk werkzoekenden door middel van loonkostensubsidie (hierna: LKS) uit te laten stromen naar werk. In de monitoren van Werk & Inkomen is de voortgang hierop te lezen (24bb006952, 25bb001184).

De gemeente is tevens partner in het Werkcentrum Rijnmond. Werkgevers zitten te springen om nieuwe medewerkers, terwijl een groot aantal werkzoekenden wachten op een kans om, met extra ondersteuning, aan het werk te gaan. Op de lange termijn zit hier volgens de partners ook het antwoord op de structurele krapte op de arbeidsmarkt. Gezond, lange termijn vacature management en personeelsbeleid bij werkgevers is geholpen met de inzet vanuit deze doelgroep die eenmaal de heuvels overwonnen, zich ontpoppen tot loyale werknemers. Cruciaal daarbij zijn de kennis en vaardigheden om hen binnen het bedrijfsproces een plek te geven, aan te trekken en vast te houden. Daarom is begin mei een regionale werkgeverscampagne *Anders kijken naar personeel* onder de vlag van het Werkcentrum Rijnmond gestart. Het doel van de campagne is om nog meer werkgevers anders te laten kijken naar hun personeelsvraagstuk en hen te stimuleren om banen te creëren voor mensen met een ondersteuningsbehoefte.

Via deze brief informeren wij uw raad over deze campagne en over de andere extra inzet om meer banen met een loonkostensubsidie (hierna LKS) te creëren, want we zoeken als gemeente Rotterdam continu naar mogelijkheden om te verbeteren. Daarom starten we met een aantal extra maatregelen om te voorkomen dat Rotterdammers, als ze eenmaal aan de slag zijn in een baan met LKS, uitvallen.



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

De werkgeverscampagne en de maatregelen om uitval uit een baan met LKS te voorkomen hebben impact op de volgende Collegedoelstellingen:

1. Het realiseren van 2400 netto LKS-banen eind 2026
2. Het beperken van het aantal bijstandshuishoudens: opgave 30.000

Toelichting

Regionale werkgeverscampagne

De Wet banenafpraak heeft als doel om vóór 2026 landelijk 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een ondersteuningsbehoefte. Zowel landelijk als in onze arbeidsmarktregio Rijnmond blijft de voortgang van deze opgave achter. Terwijl er wel veel baankansen zijn voor deze mensen en deze mensen een oplossing kunnen zijn voor de krapte op de arbeidsmarkt.

In mei is daarom een gezamenlijke werkgeverscampagne gestart die de werkgevers aan moet zetten om anders te kijken naar hun personeelsvraagstuk. Met de werkgeverscampagne willen we werkgevers bereiken die minder bekend zijn met de mogelijkheden die de groep werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte kan bieden, met daarbij erkenning voor de bijbehorende uitdagingen. Werkgevers zijn niet altijd goed op de hoogte van de diverse regelingen die hen kunnen ondersteunen bij het in dienst nemen van deze mensen. Regelingen zoals loonkostensubsidie, loondispensatie, loonkostenvoordeel en bijvoorbeeld de inzet van jobcoaching voor gerichte begeleiding op de werkplek. Of een adviesgesprek en de inzet van een Harrie training om werkgevers die nog geen ervaring hebben met deze doelgroep voor te bereiden op de begeleiding van deze groep talentvolle mensen.

We willen met de campagne werkgevers laten inzien, dat deze doelgroep kansen biedt om personeelstekorten binnen hun bedrijf aan te pakken. Anders kijken naar werk en personeel is noodzakelijk om de krapte aan te pakken. Toekomstbestendig ondernemerschap begint met anders denken over de invulling van je personeelsbestand.

De campagne richt zich op het activeren, informeren en verbinden van werkgevers in de regio Rijnmond en is ontwikkeld samen met gemeenten, UWV, vakbonden, onderwijsinstellingen en werkgevers zelf. Dit is dan ook tevens de kracht van deze campagne; alle partners van het werkcentrum Rijnmond hebben zich hieraan verbonden en bereid verklaard hun netwerk open te stellen voor deze campagne.

De campagne start met een grote advertentie in diverse regionale dagbladen, vakbladen en social media. Gevolgd door een livestream georganiseerd voor (nieuwe) werkgevers om hen verder te informeren over het doel van de campagne en hoe het Werkcentrum werkgevers kan ondersteunen in hun zoektocht naar en behoud van personeel. In deze livestream komen ook werkgevers zelf aan het woord die al ervaring hebben opgedaan met werkzoekenden en ondersteuning vanuit de gemeente. In de fase daarna zullen de uitingen zich meer op kansrijke sectoren gaan richten zoals de technische beroepen en de zorgsector.

Afzender Werkcentrum Rijnmond

Er is bewust voor gekozen om deze campagne te doen onder de vlag van het Werkcentrum Rijnmond. De uitvoering van de Wet banenafpraak is een regionale opgave die vraagt om samenwerking over gemeentegrenzen heen. Werkcentrum Rijnmond, als samenwerkingsverband van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen en andere partners,



is bij uitstek gepositioneerd om deze rol te vervullen. Bij het Werkcentrum werken circa 30 partners samen aan uitgebreide dienstverlening voor werkgevers en werknemers. En daarmee is het de spin in het web van onze regionale arbeidsmarkt. Daarnaast zorgen we op deze manier voor één herkenbaar en toegankelijk loket voor werkgevers en we vergroten de zichtbaarheid van het Werkcentrum Rijnmond als hét regionale loket voor werkgeversdienstverlening. Circa 100 medewerkers van het Werkcentrum en partners van het Werkcentrum staan klaar om werkgevers te ontvangen en verder te helpen.

Versterkte focus op baanbehoud

Enkel het creëren van banen voor mensen met een ondersteuningsbehoefte is niet genoeg. Hoewel het aantal Rotterdammers dat aan het werk is met LKS nog steeds groeit, stoppen er ook meer LKS-banen dan verwacht. Deze trend zien we ook landelijk terug. Zoals eerder aangegeven in de monitoren Werk & Inkomen 2^e en 3^e tertaal 2024 (24bb006952, 25bb001184) remt dit het bereiken van onze ambitie om meer Rotterdammers met een ondersteuningsbehoefte duurzaam aan het werk te helpen. Niet alle uitval uit een baan met LKS is negatief of te beïnvloeden, denk aan banen die stoppen vanwege een verhuizing, overstap naar regulier werk zonder LKS of door pensionering. Toch stoppen er ook banen waar dit mogelijk voorkomen had kunnen worden. Bijvoorbeeld door eerder te interveniëren. Ook het eerder door bemiddelen naar een andere baan als er sprake is van een mismatch, kan vroegtijdige uitval voorkomen.

Daarom is naast de campagne de uitval op LKS-banen onderzocht om dit beter te begrijpen. Uit kwantitatieve data blijkt dat meer dan 50% uitvalt in het eerste jaar. De eerdere signalen dat een hoog percentage uitvalt na 2 tot 4 jaar, vanwege verplichtingen rondom vaste contracten, blijkt niet te kloppen. Het eerste jaar blijkt het meest cruciaal.

Werkgevers benoemen eveneens het eerste jaar als de meest kwetsbare periode. Verder geven ze aan dat een goede match en goede begeleiding (jobcoaching) cruciaal is voor een succesvolle plaatsing. Evenals dat de administratieve lasten een drempel kunnen zijn om LKS'ers aan te nemen of te behouden en dat kleine werkgevers minder eigen mogelijkheden hebben om medewerkers te begeleiden.

De kwantitatieve data (lijstwerk) geven helaas onvoldoende informatie over de redenen voor het stoppen van banen. Tot voor kort werd slechts in beperkte mate vastgelegd waarom een dienstverband stopte. We hebben inmiddels de registratie aangescherpt zodat we in de toekomst beter zicht hebben op de redenen waarom LKS-banen eindigen. Deze verbeterde datakwaliteit helpt ons om gericht te sturen op duurzame plaatsingen.

Op basis van bovenstaande bevindingen gaan we de komende periode:

- Jobcoaches en jobcoachorganisaties informeren over de belangrijkste uitkomst van het onderzoek middels een brief. Ook bevat de brief een oproep om de gemeente snel te informeren als er risico op uitval dreigt.
- In de eerste maanden vaker contact opnemen met werkgevers, werknemers en jobcoaches om te vragen hoe het gaat, zodat we snel kunnen ingrijpen als het niet goed gaat.
- Bij risico op uitval bekijken wat ervoor nodig is om het dienstverband voort te zetten. Bijvoorbeeld extra uren jobcoaching, een nieuw loonwaarde-onderzoek, aangepaste taken of hulp bij overstap naar ander werk.
- Kijken hoe we de administratieve belasting voor werkgevers met een eigen jobcoach kunnen terugdringen.



Financiële en juridische consequenties/aspecten:

Niet van toepassing.

Resumerend. De arbeidsmarktpartners uit de regio zetten alles op alles om het aantal banen voor mensen met een ondersteuningsbehoefte een flinke boost te geven. De Werkgeverscampagne is bedoeld om anders te kijken naar personeel. Het vormt tevens een belangrijke stap in de gezamenlijke inspanning om de personeelskrapte van werkgevers te verlichten, de inclusieve arbeidsmarkt te versterken en zal ook van grote waarde zijn voor het realiseren van onze eigen ambitie om meer Rotterdammers met behulp van loonkostensubsidie aan het werk te helpen en het bijstandsvolume naar 30.000 te brengen. Tegelijkertijd is het creëren van banen alleen niet voldoende. Het is ook zaak om scherp te blijven op het behoud LKS banen en uitval van deze werknemers, waar dit kan, te voorkomen. Met de in deze brief genoemde inspanningen en gezamenlijke inzet worden zowel werkgever als werkzoekenden ondersteund in het maken van een blijvende, duurzame match.

Met vriendelijke groet,

Tim Versnel MSc

Wethouder Werk, Inkomen, Nationaal Programma Rotterdam Zuid en EU-arbeidsmigranten, Stadsbrug en Dierenwelzijn