



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

Beste commissieleden,

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

In de commissievergadering van woensdag 28 mei besprak ik met u de wethoudersbrief "*Anders kijken naar personeel. De regionale Werkgeverscampagne*" (d.d. 7 mei 2025, 25bb003240). Naar aanleiding van deze bespreking heb ik beloofd om voor de zomer met een pakket maatregelen te komen om de inzet van loonkostensubsidie te versterken en zo meer Rotterdammers met een ondersteuningsbehoefte aan het werk te helpen. In deze brief informeer ik u over deze maatregelen en geef ik een update over de regionale werkgeverscampagne "*Anders kijken naar personeel*".

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

1. Coalitieakkoord Een stad Rotterdam: Het beperken van het bijstandsvolume in 2026: <30.000;
2. Beleidskader Werk is geweldig!: Het realiseren van netto 2.400 banen met loonkostensubsidie in 2026.

Toelichting

Zoals u weet werken wij met veel energie aan het collegetarget om het bijstandsvolume naar 30.000 te laten dalen. Het inzetten van loonkostensubsidie voor werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte is hierbij een belangrijk middel. Rotterdam zet hier fors op in. We doen hiervoor al ontzettend veel, we hebben speciale arbeidsontwikkeltrajecten voor LKS, we organiseren speciale banenmarkten LKS, zetten regionale accountmanagers van het WSPR sectorgericht in en adviseren en ondersteunen van werkgevers bij het aanpassen van functies en inclusiever maker van werkplekken (jobcarving en functiecreatie).

We zitten dicht tegen een mijlpaal aan: we naderen de 1.700 lopende banen met loonkostensubsidie. Een mooie ontwikkeling. In 2025 is tot op heden een groei van 341 nieuwe banen met LKS gerealiseerd.



Tegelijkertijd zien we dat de uitval in 2025 vergelijkbaar is met die van 2024. Het resultaat tot nu toe is in 2025 een netto groei van 76 lopende banen met LKS.

Hoewel we veel werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte aan het werk helpen met behulp van loonkostensubsidie, hebben we nog werk te verzetten om in 2025 onze eigen ambitieuze streefwaarde van 1.903 banen met loonkostensubsidie te behalen.

Maatregelenpakket LKS

In de brief van 7 mei benoemde ik al een aantal maatregelen die niet alleen moeten zorgen voor nieuwe banen met LKS, maar ook zijn gericht op baanbehoud en het (waar mogelijk) voorkomen van uitval op LKS-banen. Bijvoorbeeld diverse maatregelen om risico's op uitval eerder te signaleren en in dergelijke situaties te onderzoeken wat er nodig is om een dienstverband toch voort te zetten. Daarnaast zal een verbeterde registratie van beëindigde LKS-dienstverbanden zorgen voor meer inzicht in de reden voor het stoppen van LKS-banen. Op basis van deze data kunnen we gerichtere maatregelen treffen om ongewenste beëindigingen van LKS-banen te beperken.

De afgelopen maand is gewerkt aan een extra pakket van maatregelen om LKS extra kracht bij te zetten. Een van de eerste stappen is de inzet van een speciale coördinator Uitval, die zich richt op het terugdringen van vroegtijdige beëindigingen. Daarnaast gaan we extra investeren in springplankbanen: het aantal plaatsingen wordt uitgebreid van 50 naar 100, waarvan 25 speciaal voor jongeren. Het maatregelenpakket LKS met alle extra acties is opgenomen in de bijlage bij deze brief en laat zien dat we via een brede aanpak, ingedeeld in zes pijlers, inzetten op de versterking van LKS.

Voor jongeren loopt een aparte aanpak binnen het actieplan Jongeren, waarin de specifieke acties voor het Jongerenloket zijn opgenomen om de uitstroom van jongeren te verhogen. Omdat de verwachting is dat de grootste uitstroom van jongeren naar werk met behulp van LKS kan worden gerealiseerd, wordt dit actieplan nauw afgestemd met de ketenaanpak LKS.

Stand van zaken werkgeverscampagne "Anders kijken naar personeel"

In de brief van 7 mei informeerde ik u ook over onze werkgeversbenadering en de regionale werkgeverscampagne gestart onder de vlag van het Werkcentrum Rijnmond, genaamd: "Anders kijken naar personeel". De rol van werkgevers is van groot belang om meer Rotterdammers met behulp van LKS aan het werk te krijgen. Zij zorgen immers voor banen voor onze kandidaten. Tegelijkertijd bieden onze Rotterdamse werkzoekenden een uitkomst voor de tekorten op de arbeidsmarkt waar werkgevers tegenaan lopen. We hebben elkaar dus nodig om Rotterdammers met een ondersteuningsbehoefte aan het werk te helpen en de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan. De werkgeverscampagne informeert werkgevers over de kansen die werkzoekenden met een ondersteuningsbehoefte kunnen bieden en nodigt ze uit om anders te kijken naar hun personeelsbehoefte.

Het is nog te vroeg om conclusies te trekken over het uiteindelijke bereik en de lange termijneffecten van de campagne, onder andere omdat de campagne na de zomer wordt voortgezet. Wel ben ik tevreden over de eerste resultaten en de voortgang tot nu toe. De advertenties in regionale media hebben bijgedragen aan een sterke online zichtbaarheid van het Werkcentrum Rijnmond. Daarmee zijn in de periode vanaf begin mei tot halverwege juni 327.424 personen bereikt. Van hen klikten 8.995 personen door naar de webpagina van het Werkcentrum Rijnmond. Dit is een relatief hoog klikpercentage.



Ook de livestream is effectief verlopen met 75 kijkers en heeft zowel nieuwe als hernieuwde contacten met werkgevers opgeleverd.

Alle werkgevers die zich tot nu toe via de campagne hebben aangemeld, zijn benaderd door accountmanagers van de gemeente Rotterdam, het UWV en de regiogemeenten. Met werkgevers die daarvoor open stonden zijn we in gesprek gegaan. Hier hebben we diverse instrumenten onder de aandacht gebracht, zoals LKS, de no-riskpolis en scholingsmogelijkheden. Ook werd in de gesprekken stilgestaan bij de huidige arbeidsmarktkrapte en de verwachting dat deze situatie de komende jaren zal aanhouden. Dit vraagt van werkgevers een bredere en meer flexibele kijk op het beschikbare arbeidspotentieel. Er liggen kansen voor zowel werkgevers als werkzoekenden. Deze gesprekken dragen hopelijk bij aan het omzetten van deze kansen in concrete plaatsingen. Een goede samenwerking tussen de gemeente, UWV en werkgevers is hierin cruciaal.

Tot slot

Met bovenstaande acties ben ik ervan overtuigd dat we belangrijke stappen zetten in het realiseren van onze ambitie om meer Rotterdammers met behulp van loonkostensubsidie aan het werk te helpen en het bijstandsvolume naar of onder de 30.000 te brengen. Zo geven we Rotterdammers een mooie kans op een baan en werkgevers de gelegenheid om nieuwe talentvolle medewerkers in dienst te nemen. Eind 2025 kom ik bij uw raad terug op het in deze brief gepresenteerde maatregelenpakket LKS om met u de laatste stand van zaken te delen.

Met vriendelijke groet,

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

Bijlage:
Maatregelenpakket LKS



Bijlage: Maatregelenpakket LKS langs zes pijlers	
1. Inzicht in doelgroep en sturingsinformatie	We werken continu aan een beter inzicht in de doelgroep. Dat helpt ons om interventies vorm te geven en aan te scherpen. We zetten in op: • Analyseren van werkzoekendenbestand op registratie in het doelgroepregister Banenafpraak van het UWV, voor inzicht welke werkzoekenden nog geen lopende trajecten of voorzieningen hebben vanuit gemeente Rotterdam. Met de uitkomsten onderzoeken we of we deze werkzoekenden een passend traject richting werk kunnen aanbieden.
2. Voorkomen van uitval en het versterken van begeleiding	Het voorkomen van uitval bij werkzoekenden op een LKS-baan is essentieel voor duurzame participatie. We zetten in op: • Intensivering (indien nodig) van jobcoaching in de eerste plaatsingsperiode¹, om zo dreigende uitval sneller te signaleren en mogelijk te voorkomen; • Inzet coördinator Uitval. Zo wordt dreigende uitval eerder gesignaleerd en kan er snel een interventie ingezet worden; • Harrie-training opnieuw promoten bij werkgevers. In deze training worden zij voorzien van praktische tips rondom de begeleiding van hun medewerkers met een ondersteuningsbehoefte.
3. Werkgeversbenadering	De betrokkenheid van werkgevers is essentieel voor het realiseren van plaatsingen van Rotterdammers met een ondersteuningsbehoefte. Dit doen we door: • De werkgeverscampagne "Anders kijken naar personeel" is in Q2 gestart. Daarmee vergroten we de zichtbaarheid van Werkcentrum Rijnmond en informeren we werkgevers over alle ondersteuningsmogelijkheden, financiële regelingen en kansen die er zijn voor het creëren van banen in het kader van de Wet Banenafpraak; • Proactieve benadering van werkgevers die al eerder LKS-plaatsingen hadden of een Social Return-opgave hebben; • Werkgevers actief wijzen op de mogelijkheid om binnen zes maanden na indiensttreding van een werknemer alsnog LKS aan te vragen, mocht er toch een vermoeden van verminderde loonwaarde zijn;

¹ Binnen de kaders van de huidige Participatieverordening.



	• Aansturen op urenuitbreiding van werknemers met een parttime LKS-dienstverband die nog een gedeeltelijke uitkering ontvangen; • Meer vacatures en interne plaatsingen binnen het concern gemeente Rotterdam door uitbreiding van accountmanagement van Gemeentelijke Garantiebanen met 12 uur per week; • Verhoging van de begeleidingsvergoeding voor werkgevers met werknemers met een indicatie beschut werk in dienst. Zo is de werkgever beter in staat om de benodigde begeleiding voor deze doelgroep te organiseren.
4. Samen voor Zuid	Rotterdam-Zuid kent een grote groep werkzoekenden. Het programma NPRZ is er om een impuls te geven aan de economische kansen en om de werkgelegenheid in dit gebied te bevorderen. Hierbinnen is ook aandacht voor toeleiding naar werk met behulp van LKS. We zetten in op: • Aansluiting bij wijkwerktafels op Zuid, om werkgevers en werkzoekenden te begeleiden bij de matching. Hiermee zijn we gestart in Q2. Zo kunnen we kandidaten uit de LKS-doelgroep sneller matchen op vacatures in de wijk; • Versnelde route voor de werkzoekende naar een arbeidsontwikkeltraject bij het Werkstation op Zuid, zodat deze zich eerder kan ontwikkelen richting werk; • Voorbereiden project Kind & Werkgeluk vanuit NPRZ. Met dit project ondersteunen we ouders bij het combineren van werk en gezin, gericht op duurzame participatie; • Ontwikkeling pilot in samenwerking met Stadsontwikkeling om lokale ondernemers te ondersteunen in hun personeelsbehoeften en werkzoekenden te koppelen aan beschikbare vacatures.
5. Verbeteren kwaliteit van match	We gaan voor een betere match: de juiste persoon op de juiste plek. Dit verhoogt de kans op duurzame plaatsingen en voorkomt mismatches, mogelijke teleurstellingen en ineffectieve inzet van schaarse capaciteit. Dit doen we door: • Meer gebruik te maken van het platform Hallo Werk voor LKS-banen; • Te zorgen voor volledig ingevulde profielen en het verbeteren van de zoekfunctie in Hallo Werk, zodat mogelijke matches tussen kandidaten en werkplekken van hogere kwaliteit zijn; • Verhogen instroom beschut werk door werkzoekenden met een indicatie beschut werk te benaderen die op dit moment geen werk hebben. We onderzoeken of we hen een dienstverband kunnen aanbieden bij RI.
6. Pilots en innovatie	De inzet van pilots is essentieel om als gemeente door te blijven ontwikkelen en de uitstroom van werkzoekenden



	met een ondersteuningsbehoefte te vergroten. Binnen deze pijler kijken we continu of er innovatie mogelijk is en werken we aan uitbreiding van succesvolle pilots. Dit doen we door: • Opschalen pilot Springplankbanen in Q3, zodat meer werkzoekenden kunnen deelnemen²; • Uitbreiding pilot forfaitaire LKS, waardoor we bij meer werkzoekenden die ondersteuning op de werkplek nodig hebben forfaitaire LKS kunnen inzetten; • Pilot arbeidsontwikkeltraject zonder verplichte Boostcamp is onlangs gestart; • Monitoren succespercentage proefplaatsing en sturen op effectiviteit om het aantal proefplaatsingen met vervolgplaatsing te verhogen.
--	---

² In een springplankbaan krijgt een werkzoekende die nog net niet werkfit is een dienstverband van één jaar bij Rotterdam Inclusief. Dit traject vormt een laatste stap richting werken met ondersteuning op de reguliere arbeidsmarkt.