



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

Beste commissieleden,

Tijdens het debat met uw raad over het beleidskader Participatie 2023-2026 'Werk is geweldig' heb ik u toegezegd om in het eerste kwartaal van 2024 te rapporteren over de voortgang ketenaanpak LKS, met daarbij ook aandacht voor de doelgroep 60+ (toezegging 23bb006755, 28 september 2023). In deze brief ga ik in op de realisatie van het aantal LKS-banen in 2023, de uitdagingen in het realiseren van meer banen met LKS, de inzet in 2023 en de geplande inzet voor 2024.

### Ambitie LKS

Het aantal bijstandsgerechtigden is in de afgelopen 10 jaar nog nooit zo laag geweest. De dalende trend is reden voor blijdschap, maar geen reden om achterover te leunen. Eén van de instrumenten om het bestand verder te laten dalen en meer Rotterdammers aan het werk te laten gaan, is het inzetten van loonkostensubsidie (LKS). Werkgevers ervaren drempels om Rotterdammers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Eén van de manieren om de drempel bij werkgevers weg te nemen, is door intensiever en grootschaliger gebruik te maken van LKS. Via LKS krijgen werkgevers de (tijdelijke) beperkte arbeidsproductiviteit van werknemers gecompenseerd. Ons college is voornemens om maximaal gebruik te gaan maken van dit instrument door LKS sneller en voor een bredere doelgroep in te zetten. De ambitie is om het aantal Rotterdammers aan het werk met LKS te laten stijgen naar 2.100 Rotterdammers eind 2025.

### Voortgang ambitie LKS

Om eind 2025 2.100 Rotterdammers aan het werk te laten zijn met LKS, was de streefwaarde voor 2023 een netto groei naar 1.500 banen met LKS. Op 31 december 2023 waren er 1.404 Rotterdammers aan het werk met LKS. Onder LKS vallen ook de gemeentelijke garantiebanen en de Nieuw Beschut werkplekken, vandaar dat deze cijfers ook zijn opgenomen in onderstaande tabel.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> \* Het aantal banen met LKS op een willekeurige peildatum is gelijk aan het aantal lopende beschikkingen voor loonkostensubsidie aan de werkgever, voor zover die betrekking hebben op werknemers die woonachtig zijn in Rotterdam. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen externe garantiebanen, gemeentelijke garantiebanen en nieuw beschut werk. De target wordt uitgedrukt in het aantal banen en dus niet in fte's of in de 25,5 uur definitie van zogeheten garantiebanen.

\*\* Eén gemeentelijke garantiebaan is een baan van 25,5 uur. Banen van een andere omvang tellen naar rato mee. Een medewerker op een GGB bij Rotterdam kan iedereen zijn die is opgenomen in het doelgroep register Banenafpraak van



| Rotterdammers aan het werk met LKS         | Realisatie 2022 | Realisatie 2023 | Streefwaarde 2023 |
|--------------------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| Aantal Rotterdammers aan het werk met LKS* | 1.179           | 1.404           | 1.500             |
| Aantal gemeentelijke garantiebanen**       | 509             | 550,75          | 550,5             |
| Aantal werkplekken Nieuw Beschut Werk***   | 237             | 311             | 317               |

Het aantal Rotterdammers dat aan het werk is met LKS is toegenomen ten opzichte van 2022, toen was het aantal 1.179. De toename is minder dan waarop was ingezet voor 2023. Toch zien we een aantal positieve ontwikkelingen:

- Een aantal banen met LKS is omgezet naar reguliere contracten waarbij LKS niet langer wordt ingezet. Zo hebben 17 mensen vanuit een gemeentelijke garantiebaan in 2023 een reguliere functie gekregen. Hoewel dit de groei op banen met LKS vertraagt, is dit wel een mooi succes. Het toont de meerwaarde aan van LKS als tijdelijk instrument.
- Met 311 Nieuw Beschut werkplekken is de gemeentelijke doelstelling van 317 banen nagenoeg gehaald. Dit betekent ook dat er sprake is van een inhaalslag in het aantal Nieuw Beschut werkplekken t.o.v. de landelijke doelstellingen.<sup>2</sup> We hebben meer inzicht gekregen in de uitstroomfactoren en het aantal intakes van mensen met een indicatie Nieuw Beschut is opgeschroefd. Op deze manier wordt de tijd tussen een positief advies Nieuw Beschut en instroom op een Nieuw Beschut werkplek voor de kandidaat verkort en kunnen kandidaten sneller aan het werk bij Rotterdam Inclusief.
- Er zijn meer werkzoekenden die deelnemen aan arbeidsontwikkeltrajecten voor de doelgroep LKS. Daarmee hebben we meer mensen in traject die voor een LKS baan in aanmerking (kunnen) komen.

Verderop in de brief ga ik in op de uitdagingen die invloed hebben op de realisatie van het aantal Rotterdammers die aan de slag gaan met LKS en op onze inzet om het aantal banen verder en sneller toe te laten nemen.

### 60-plussers en LKS

Ik heb u beloofd om in de brief ook aandacht te hebben voor de doelgroep 60+. In onze dienstverlening wordt geen onderscheid gemaakt in leeftijden. Alle werkzoekenden moeten volgens de Participatiewet voldoen aan de arbeids- en re-integratieverplichting. Hoewel carrière maken voor ouderen vaak niet (meer) het voornaamste doel is, wil een deel van hen graag nog (in deeltijd) werken. Het gebeurt met enige regelmaat dat een 60-plusser aan de slag gaat met LKS. Als een 60-plusser gemotiveerd en werkfit is om aan de slag te gaan, dan gaan we op zoek naar een passende werkplek. Op dit moment zijn

---

UWV. Het zijn niet alleen Rotterdammers die instromen vanuit de PW Rotterdam met LKS, maar ook bijvoorbeeld Wajong-gerechtigden of de doelgroep PW LKS uit andere gemeenten of detacheringen vanuit de WSW-doelgroep naar een cluster.

\*\*\* Nieuw Beschut is onderdeel van de doelstelling Loonkostensubsidie. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen externe garantiebanen, gemeentelijke garantiebanen en nieuw beschut werk. De target Nieuw Beschut wordt uitgedrukt in het aantal werkplekken van 31 uur per week. Het betreft werknemers met een indicatie beschut werk die woonachtig zijn in Rotterdam.

<sup>2</sup> Vanuit het Rijk is er tot 2025 aan gemeentes naar evenredigheid een taakstelling opgelegd voor Nieuw Beschut. De taakstelling neemt jaarlijks toe, in de verwachting dat het Nieuw Beschut-bestand meegroeit. Sinds 2021 wordt gewerkt met een aangepaste Rotterdamse doelstelling: we willen tenminste de jaarlijkse stijging in de landelijke taakstelling realiseren, plus de eventueel opgelopen achterstand in het vorige jaar. In 2023 bedroeg de landelijke taakstelling een stijging van 8% (30 werkplekken). Het aantal werkplekken is in 2023 gestegen met 74, een groei van 31% t.o.v. 2022. Het verschil t.o.v. de landelijke doelstelling bedraagt 19%, dit was in 2021 nog 38%.



ongeveer 77 60-plussers aan het werk met LKS, waarvan meer dan 40 zijn gestart na hun zestigste.

#### Uitdagingen realisatie ambitie LKS

Er zijn meerdere factoren van invloed op het realiseren van uitstroom naar banen met LKS. Het gaat onder meer om:

1. In juli 2023 vond een correctie plaats op het aantal plaatsingen n.a.v. de wetswijziging Breed Offensief. Iedereen met een baan met LKS en niet (meer) woonachtig in Rotterdam moet worden overgedragen aan de gemeente waar deze persoon woonachtig is. Dit heeft in Rotterdam voor een daling van 35 banen met LKS gezorgd. Er zijn mensen vanuit andere gemeente overgedragen naar Rotterdam, maar dit heeft de terugval niet volledig gecompenseerd.
2. In de arbeidsmarktregio Rijnmond is zichtbaar dat het aantal vacatures in 2023 daalt en dat het overgrote deel van de vacatures (gevraagd niveau HBO-WO en midden) niet aansluit bij de mensen met een bijstandsuitkering.
3. Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat ondanks de krappe arbeidsmarkt mensen met een arbeidsbeperking nog altijd een relatief kleine kans hebben op werk.<sup>3</sup> Ondanks alle inspanningen om werkgevers te inspireren en drempels voor het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking weg te nemen, heeft minder dan één op de vijf werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Het aandeel werkgevers dat zich niet verantwoordelijk voelt om deze groep aan te nemen, nam zelfs toe: van 23 naar 29 procent. Ook weten veel werkgevers niet dat er allerlei regelingen zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.
4. Om meer werkzoekenden uit te laten stromen naar werk met LKS, moet bij meer werkzoekenden een vermoeden van verminderde loonwaarde gesignaleerd zijn en meer passende arbeidsontwikkeltrajecten ingezet worden. Er zijn meer werkzoekenden die deelnemen aan arbeidsontwikkeltrajecten voor de doelgroep LKS. Een positieve ontwikkeling. Ondanks deze groei zien we toch nog een hoog uitvalpercentage. De oorzaak is dan vaak in de persoon gelegen: bijvoorbeeld ziekte of een ingrijpende gebeurtenis in privéleef, waardoor het traject beëindigd wordt. Ook zijn er (steeds) meer werkzoekenden die aangeven niet met LKS aan de slag te willen. Bijvoorbeeld omdat ze LKS zien als stigmatiserend en/of vanwege inschrijving in het doelgroepregister. Verder zijn er in 2023 relatief veel arbeidsovereenkomsten gestopt. Redenen hiervoor lopen erg uiteen. Wij gaan hier nader onderzoek naar doen.
5. Niet alleen werkzoekenden met een lichamelijke of verstandelijke beperking komen in aanmerking voor LKS, maar ook sociale of persoonlijke redenen kunnen betekenen dat iemand niet met voltijdse arbeid zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen. Deze bredere manier van kijken naar de inzet van (tijdelijke) LKS moet nog beter landen, zowel binnen onze eigen organisatie als daarbuiten.

#### Inzet in 2023

Er zijn in 2023 veel inspanningen verricht en dingen in gang gezet om het aantal LKS-banen te laten groeien. Niet alle inspanningen sorteren gelijk effect en het vraagt blijvende aandacht, maar het vertrouwen is er dat we op de goede weg zijn. Zo hebben we een nieuw ketenproces LKS ontworpen en is in 2023 gestart met de implementatie daarvan. Daarnaast hebben we met meerdere pilots en projecten geoefend om drempels in de keten te identificeren en op te lossen. Er is ook ingezet op het vergroten van de bekendheid van LKS binnen de eigen organisatie. Met de campagne 'Samen werkt!' is aandacht besteed aan het ketenproces dat leidt naar een baan met LKS en de rol die de medewerkers en teams hebben in deze keten. Ook bij werkgevers hebben we de

---

<sup>3</sup> [Werkgevers worstelen met aanpak werkstress en inclusie | Nieuwsbericht | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](#)



bekendheid met LKS vergroot. In 2023 zijn hiervoor werkgeversontbijtsessies, -lunches en banenmarkten georganiseerd. Ook worden LKS ambassadeurs ingezet.

#### *Samenwerking met werkgevers*

Het WSPR is gestart om, naast bemiddeling via reguliere vacatures, meer in te zetten op leerwerktrajecten voor werkzoekenden die in aanmerking komen voor een baan met LKS. Zoveel mogelijk gericht op kansberoepen en sleutelsectoren. De werkzoekenden hebben door toedoen van hun verminderde loonwaarde vaak een aantal werk-ontwikkel stappen te zetten voordat ze in een passende baan aan het werk kunnen en blijven. Daarnaast heeft Rotterdam Inclusief een extra accountmanager aangesteld voor deze doelgroep werkzoekenden. In de afgelopen maanden is gebleken dat opdrachtgevers open staan voor medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. Hoewel het maken van de 'match' nog aandacht vraagt, zijn daar mooie ontwikkelingen in zichtbaar. Verder zetten we met het project detacheren met LKS in op het zelf in dienst nemen van personen met een arbeidsbeperking en deze te detacheren naar reguliere werkgevers. Zo krijgen werkgevers de kans om op een laagdrempelige manier kennis te maken met deze doelgroep. De werkgever moet wel de intentie hebben om de werknemer, bij wederzijdse tevredenheid, na circa een jaar in dienst te nemen.

#### *Wijziging participatieverordening en nadere regels voorzieningen*

1 juli 2023 is de wetswijziging Breed Offensief ingegaan. Breed Offensief bestaat uit diverse maatregelen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen en aan het werk te houden. Ook mensen met een LKS baan maken gebruik van deze maatregelen. Als gevolg van deze wetswijziging heeft uw raad de gewijzigde Participatieverordening Rotterdam 2015 vastgesteld op 22 juni 2023. Deze is per 1 juli 2023 in werking getreden. Ter nadere uitwerking van de verstrekking van voorzieningen, zoals over de hoogte en duur, is in de verordening de mogelijkheid van het opstellen van nadere regels door het college opgenomen. Hiervoor zijn op 24 oktober 2023 door ons college de Nadere regels voorzieningen Participatiewet Rotterdam vastgesteld.<sup>4</sup> De regels zijn met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2023 in werking getreden. Hierin zijn nadere bepalingen opgenomen over o.a. proefplaatsing, interne werkbegeleiding, vervoersvoorzieningen en meeneembare werkvoorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Ook zijn de Nadere regels overige voorzieningen en vergoedingen participatie en de Nadere regels jobcoaching nu hierin opgenomen. Deze regelingen zijn dan ook per 1 juli 2023 ingetrokken.

#### *Inzet LKS 2024*

Met de ingezette pilots en projecten, de blijvende aandacht voor het creëren van bekendheid over LKS binnen en buiten de organisatie, de inzet op werkgeversdienstverlening om meer werkgevers over de streep te trekken en het vertrouwen dat het geïmplementeerde ketenproces ons helpt om meer mensen te bemiddelen naar een baan met LKS, verwacht ik dat het aantal LKS banen in 2024 zal groeien.

Tegelijkertijd laten de uitdagingen zien dat we meer moeten doen om de ambitie te realiseren. Hieronder een greep uit de inspanningen voor 2024. Het gaat om inspanningen passend binnen de *'Herijking dienstverlening Participatiewet'*, deze herijking als gevolg van de krimpende budgetten is met uw raad gedeeld in de brief van 12 december 2023 (23bb008527).

#### *Vroegsignalering LKS in het Werkstation*

In het beleidskader Participatie 2023-2026 *'Werk is geweldig!'* is de ambitie opgenomen

---

<sup>4</sup> Nadere regels voorzieningen Participatiewet Rotterdam,  
<https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR703171/1>.



om de zichtbaarheid van het sociaal ontwikkelbedrijf te vergroten op Rotterdam Zuid. Op 12 december 2023 is de raad geïnformeerd over een nieuwe vestiging op Zuid aan de Koperslagerstraat 9 (23bb008541). Vroegsignalering en intensievere ketensamenwerking van de doelgroep LKS zijn belangrijke onderdelen in dit nieuwe dienstverleningsconcept. Uw raad wordt uiterlijk einde Q1 2024 hierover verder geïnformeerd.

#### *Nieuwe pilots*

In 2024 gaan drie nieuwe pilots van start:

- de pilot 'Werk maken van werk' waarin we mensen die (structureel) vrijwilligerswerk doen met behulp van intensieve coaching gaan begeleiden naar een baan met (tijdelijke) LKS. Deze pilot is als actie opgenomen in de Lokale Agenda Toegankelijkheid (LAT) voor de periode 2023-2024, onderdeel van het programma Rotterdam Onbeperkt.
- het vereenvoudigen van de aanvraag indicatiestelling Nieuw Beschut voor de hele keten.
- een pilot hoe verzuimbegeleiding ingezet kan worden om uitval uit een garantiebanaan te voorkomen of indien voorkomen echt niet lukt, re-integratie zo snel mogelijk op te starten.

#### *Meer focus op duurzaam matchen en plaatsen*

Naast het eerder starten van de bemiddeling, komt er ook op andere vlakken meer focus op het duurzaam matchen en plaatsen van werkzoekenden op banen met LKS. Door werkgevers die welwillend zijn om deze werkzoekenden een baan te bieden nog beter te begeleiden en voor te lichten over LKS. Bijvoorbeeld door het inzetten van Harrie-Helpt-trainingen om werkgevers beter te ondersteunen als zij besluiten om werkzoekenden met een vermoeden van verminderde loonwaarde aan te nemen. Ook spelen jobcarving, criteria vrije vacatures en leerwerktrajecten hierin een belangrijke rol. Verder zullen er opnieuw LKS-sessies met werkgevers en werkzoekenden worden georganiseerd, het digitale matchingsplatform HalloWerk gaat een belangrijke rol vervullen in het zichtbaar maken van de LKS doelgroep en er zullen vaker voorbeelden in beeld worden gebracht van werkgevers die een werknemer met LKS in dienst hebben. Naast werkgevers in het (groot) MKB gaan we meer op zoek naar kleine en lokale ondernemers, zoals de bakker om de hoek. Om zo een breder palet aan banen en een betere match tussen werkzoekenden en banen te realiseren.

Meer focus op duurzaam matchen en plaatsen betekent ook dat het belangrijk is om met werkzoekenden vaker het gesprek aan te gaan over de betekenis van (tijdelijke) LKS, het doelgroepregister en de kansen die het instrument LKS biedt. LKS vergroot voor werkzoekenden die het nodig hebben de kans op werk en zorgt voor inclusie. Het zou dus niet als stigmatiserend gezien of ervaren moeten worden.

#### *Onderzoek jobcoaching in kaart*

Bij banen met LKS wordt vaak jobcoaching ingezet voor begeleiding op de werkplek. Naar aanleiding van de wijziging van de Participatieverordening Rotterdam 2015, heeft uw gemeenteraad op 22 juni 2023 de motie 'Jobcoaching in kaart' aangenomen (23bb4456). De motie geeft de opdracht om onderzoek te doen naar het gebruik, ervaringen en de effectiviteit van jobcoaching, mogelijke knel- en verbeterpunten en aanbevelingen voor optimalisering van jobcoaching. De afdeling Onderzoek en Business Intelligence (OBI) voert dit onderzoek uit. In september 2023 is de verkennende fase gestart en nu bevindt het onderzoek zich in de uitvoerende fase. De verwachting is dat ik de uitkomsten van het onderzoek eind 2024 met u kan delen.



Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en dat de toezegging 'Loonkostensubsidie (LKS)' (23bb006555) hiermee afgedaan kan worden.

Met vriendelijke groet.

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