

Vaker persoonlijk contact
en meer maatwerk

Meer passend werk
en meer banen

Vooroordelen en discriminatie
verminderen



Werkbeweging

Meer werk en meer bewegingen richting werk

Actieagenda 2019 - 2022



Tussenrapportage t/m Q4 2021



Gemeente Utrecht

Inleiding



De actieagenda Werkbeweging is gestart in de zomer van 2019. Over de voortgang van de actieagenda is periodiek rapportage uitgebracht via de dashboardbrieven van W&I en met een tussenrapportage in april 2021. ([Document Utrecht - Raadsbrief Voortgangsrapportage Actieagenda Werkbeweging.pdf](#) - [iBabs RIS \(bestuurlijkeinformatie.nl\)](#))

De rapportage die nu voorligt is de tussenrapportage met de resultaten t/m Q4 van 2021.

De eindevaluatie volgt voor de zomer van 2022.

Voor het opstellen van deze tussenrapportage zijn duiding sessies geweest met een aantal stakeholders. Bij de eindevaluatie zal de duiding en input van betrokken stakeholders worden opgehaald.

Deze tussenrapportage geeft de eerste opbrengsten en inzichten van de actieagenda tot nu toe.

Wat is Werkbeweging?

Aanvullend op bestaande dienstverlening zetten 2000 Utrechters een stap naar de arbeidsmarkt.

Voor wie is Werkbeweging?

Ongeveer 3800 Utrechters die al langer in de bijstand zitten, die te maken hebben met lichamelijke, psychische, verslavings- en financiële uitdagingen en voor wie de stap naar werk groot is.

We werken vanuit 3 actielijnen:

- *Vaker persoonlijk aandacht en meer maatwerk;*
- *Meer passend werk en meer banen;*
- *Discriminatie en vooroordelen op de arbeidsmarkt verminderen.*



Inzichten bij de opbrengsten t/m Q4 2021

Individuele caseload maakt dat onderlinge relaties tussen inwoners en werkmatchers groeit.

- Hierdoor is de tevredenheid over de onderlinge relatie gegroeid.
- Door de individuele caseload is er aandacht voor het werken aan een relatie met de inwoner met vertrouwen als basis. Dit zet inwoners in beweging.

Een caseload van 100 - 125 als richtlijn voor de werkmatchers maakt meer persoonlijke aandacht mogelijk.

Door daadwerkelijk de afgelopen 2,5 jaar tijd en ruimte te maken voor de onderlinge relatie is er meer beweging naar werk gerealiseerd (=maatwerk).

De focus voor deze doelgroep van werk naar beweging kan voor de inwoner het verschil maken.

Door een bredere blik is er meer zicht op de beweging die de inwoner kan maken. En daarmee op de lange termijn meer kans op duurzaam doorstromen naar werk.

Laagdrempelige ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers draagt bij aan een beweging naar werk.

De mogelijkheid voor inwoners om inspiratie op te doen bij een werkgever, om te onderzoeken of dit bij ze past, blijkt een belangrijke zet te kunnen zijn in perspectief en beweging richting werk.

Het werken met Focusgroepen maakt het mogelijk om specifieke kennis over een doelgroep op te bouwen.

Hierdoor komt een rode draad in problematiek en mogelijke oplossingen rondom een specifieke doelgroep sneller naar boven.

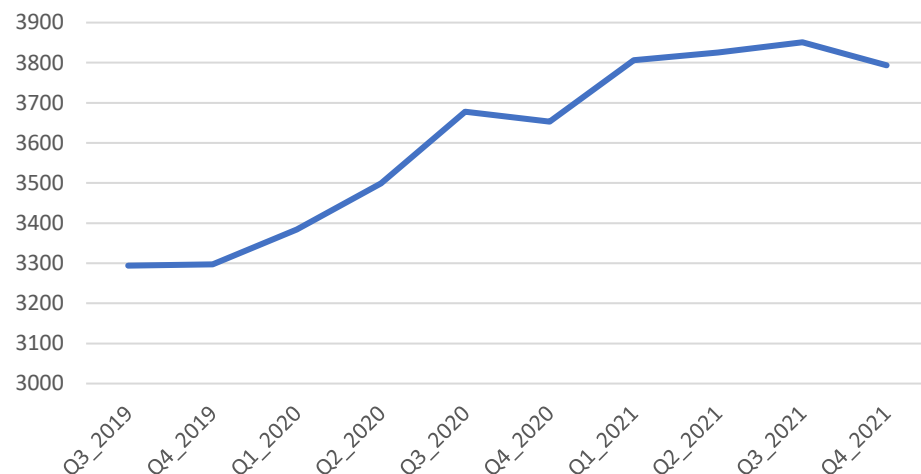
Monitoren is een belangrijk onderdeel van de sturing.

Monitoren is een belangrijk uitgangspunt bij het verbeteren van de dienstverlening aan onze inwoners. Door resultaten continu inzichtelijk te maken en te bespreken vanuit het Utrechtse sturingsmodel sturen we bij daar waar de samenwerking tussen de inwoner en de organisatie verbeterd kan worden. Deze manier van werken draagt bij aan een lerende organisatie.



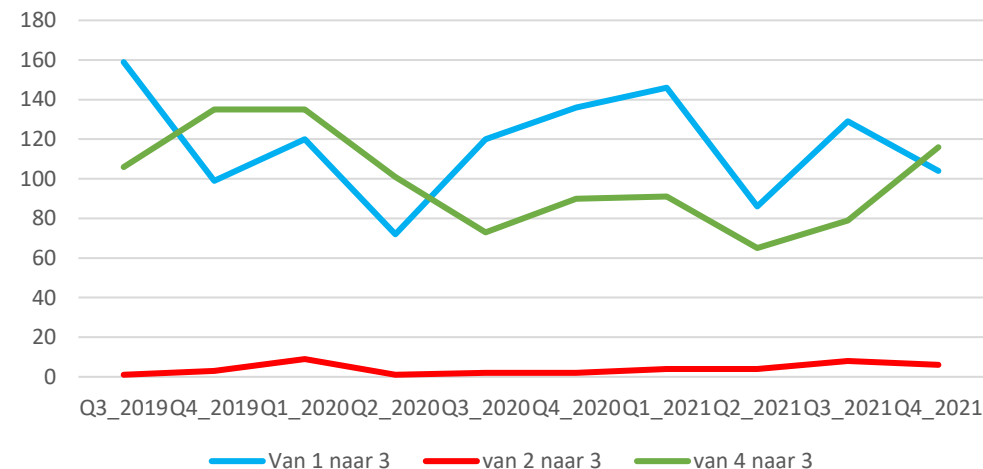
De instroom naar arrangement 3 groeit

Aantal mensen in arr. 3



Grafiek 1

Bewegingen naar arr. 3



Grafiek 2

Duiding bij de grafiek 1:

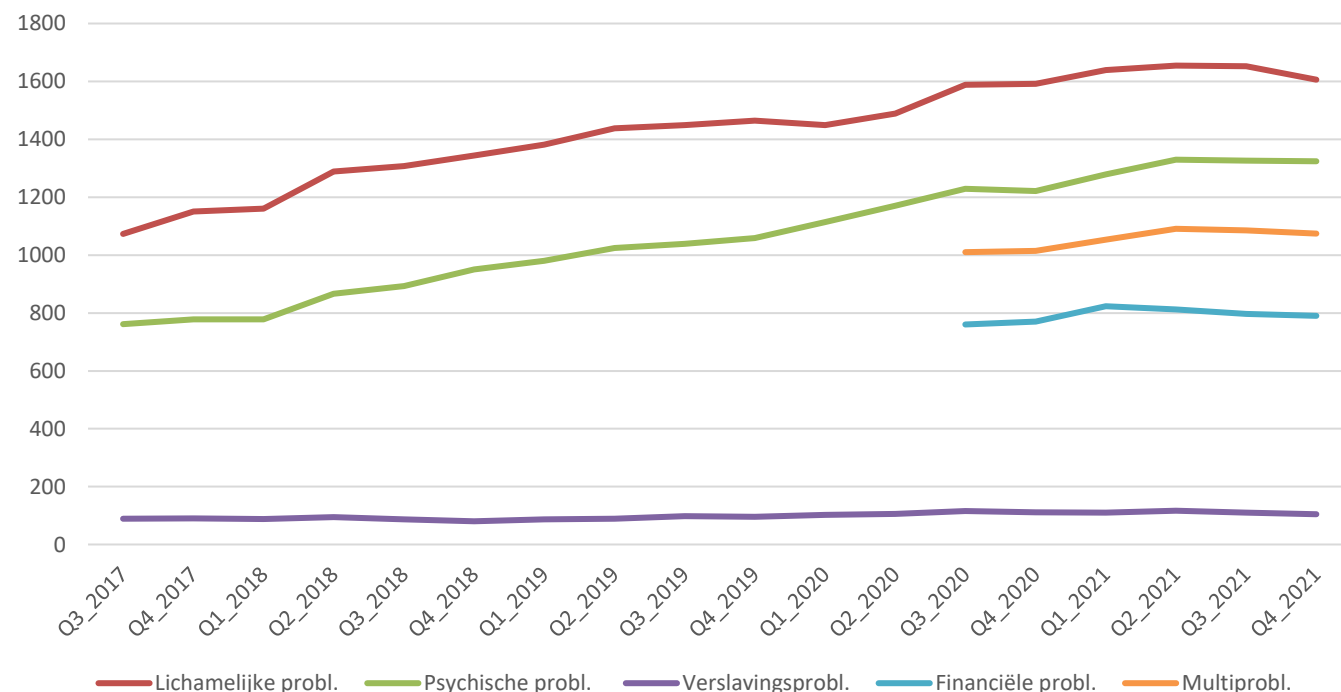
Aantallen van wie op de eerste van het desbetreffende kwartaal in arrangement 3 zat en een lopende uitkering had.

Instroom in arr.3 is divers:

- Instroom komt zowel van interne doorstroom van arr.1, arr.2 en arr.4 als van instroom in de bijstand (meestal na een WW periode).
- We zien in de corona kwartalen meer doorstroom van arr. 1 naar arr.3.
- Aan het begin en einde van Werkbeweging is de instroom vanuit arr. 4 groter.



Problematiek arrangement 3 is omvangrijk en divers



Uitleg:

- Bij arr. 3 is veel meer nodig dan bijv. bij arr. 1 om met mensen in gesprek te komen. Er is meer begeleiding en gesprekken nodig om tot een beweging naar werk te komen. Als een werkmatcher loslaat, dan is het risico dat de werkzoekende weer terug valt. Kortom: aantrekken, verbinden en vasthouden om tot beweging te komen.
- Er is tijd (meer gesprekken) nodig om de doelgroep te bereiken, een relatie op te bouwen, vertrouwen te krijgen en de dienstverlening aan te passen aan de doelgroep.
- Werkmatchers zijn beter in staat om problematiek te signaleren, waardoor ze medische adviezen aanvragen. De uitkomsten geven aan dat de signalen van de werkmatchers vaak kloppen.

Achtergrond grafiek:

Werkzoekenden in arr. 3 kunnen op termijn een plek op de arbeidsmarkt verkrijgen. Zij hebben echter last van tijdelijke of structurele problematieken. Zo kunnen zij door lichamelijke problematieken bijv. minder lang staan, door psychische problematieken bijv. zich minder lang concentreren, door financiële problematiek bijv. zijn ze stressgevoelig en door verslavingsproblematieken kunnen ze niet werken zonder medicatie. Sommige werkzoekenden moeten helaas meerdere problematieken tegelijk verwerken.

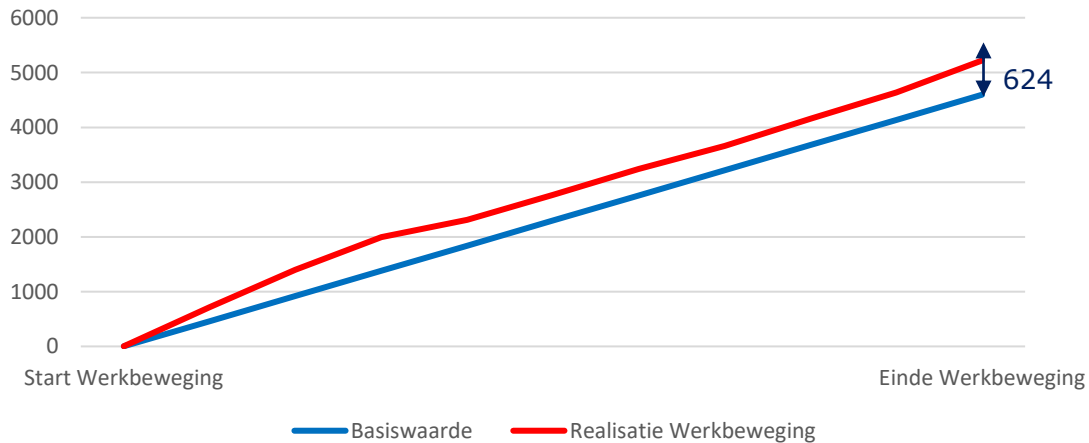
- De samenwerking met NIZU is ingezet om deze complexe doelgroep te helpen met inzet van een maatje, omdat stap naar werk te groot is.
- De resultaten van de 3 maatjesprojecten (Handje Helpen, StudentJobcoach en Jobhulpmaatje) worden in de eindevaluatie opgenomen.



Algemene resultaten t/m Q4 2021

Scholing, plaatsingen, deeltijd en uitstroom.

Grafiek 1: Basiswaarden en realisatie Werkbeweging cumulatief



Grafiek 2: realisatie Werkbeweging per kwartaal



Met Werkbeweging hebben we de ambitie om een plus te zetten op onze bestaande dienstverlening met als doel 2.000 extra bewegingen richting werk te creëren en daarmee de kansen op betaald werk te vergroten.

We hebben ten opzichte van het gemiddelde sinds 2017, 624 extra bewegingen gerealiseerd t/m Q4_2021.

Meer uitleg hierover via de raadsbrief van april 2021 [Document Utrecht - Raadsbrief Voortgangsrapportage Actieagenda Werkbeweging.pdf](#) - iBabs RIS ([bestuurlijkeinformatie.nl](#))

Uitleg:

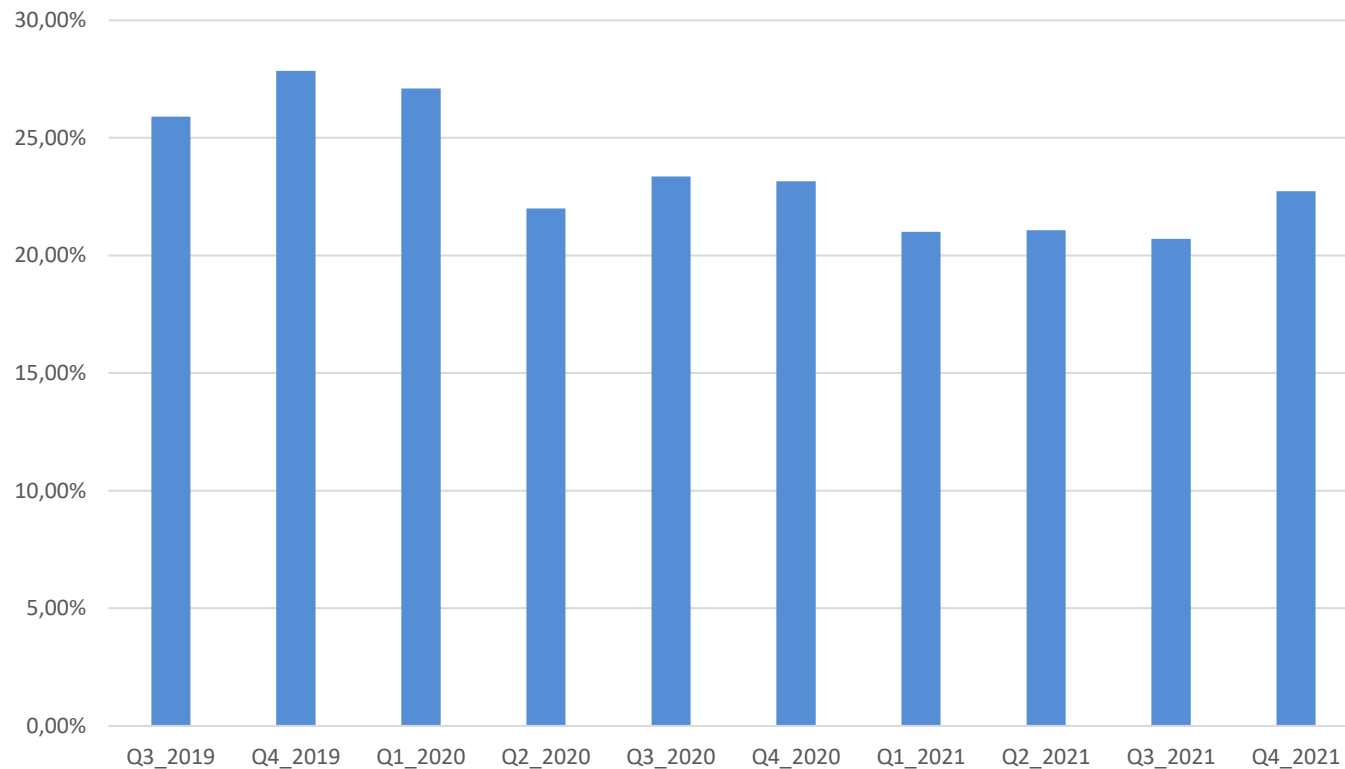
- Vóór Corona heeft Werkbeweging een goede start gemaakt. Tijdens Corona zijn de resultaten ondanks de verschillende lockdowns gelijk gebleven aan de cijfers vóór Werkbeweging. Dit ondanks dat we een deel van onze dienstverlening niet (fysiek) konden uitvoeren. We zien in het 4^e kwartaal van 2021 een voorzichtig herstel.
- Caseload voor arr. 3 is hoger geworden dan vooraf begroot door de groei van het bestand (ongeveer 5%).
- De winst van de individuele caseload is dat er tijd is om een relatie op te bouwen met de inwoner.
- Het hebben van 1 contactpersoon maakt voor de inwoner een verschil. In het KTO van 2021 zien we b.v. een toename van de tevredenheid van de dienstverlening naar werk met minstens 5%.



Het aandeel actief herstelt licht na daling

De indicator aandeel actief geeft een beeld van het aantal unieke personen dat participeert naar vermogen (met de inzet van W&I) in verhouding tot het totaal aantal mensen dat in deze periode in arr. 3 zit of heeft gezeten.

Aandeel actief



Een belangrijk onderdeel van Werkbeweging is de wens om iedere werkzoekende een passend (leerwerk)traject en/of scholing aan te kunnen bieden.

Daarmee wordt de afstand naar de arbeidsmarkt verkleind en werken we naar onze doelstellingen.

Mede als gevolg van de beperkingen door corona is het aandeel actief lager dan aan het begin van Werkbeweging.

Er zitten naast deze personen ook 861 mensen (ongeveer 22,5%) vanuit arr. 3 in activerings- en hulpverleningstrajecten.

Deze inwoners zijn bij één van onze partners aan de slag met hun eigen problematiek. We houden contact met deze partners om, wanneer mogelijk, de beweging naar werk voort te zetten.

Cofinanciering regiodeal: *resultaten pilots Overvecht*



Beroepentuin voor arrangement 3 en oriëntatietrajecten (t/m Q3 2021)

Resultaat:

	Aantal deelnemers
Oriëntatie op techniek	55
Opleiding in de techniek	41

Leerlijnen
Assistent monteur elektrotechniek
Assistent monteur loodgieter
Assistent monteur zonnepanelen
Medewerker infra
Assistent timmerman

De Beroepentuin is een innovatief leerwerk concept waarbij kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt een oriëntatietraject of beroepsgerichte trainingen/opleidingen kunnen volgen met een betaalde baan als gevolg.

Ondernemers voor Overvecht

Resultaat:

Er zijn 14 werkgevers die (in totaal meer dan 50 WEP- en werk-)plekken willen aanbieden en mee willen denken in structurele oplossingen om de stap naar werk gemakkelijker te maken. Daarbij kan gedacht worden aan plekken retailers van winkelcentrum Overvecht (o.a. H&M), als fietsenmaker (o.a. via Bikeflip) en in de bouw en techniek (binnen het netwerk Sociaal Renoveren, netwerk Beroepentuin), zorg (o.a. via Zorgwacht), horeca (o.a. werkgeversinitiatief 'loopbaanversneller' van McDonalds).

Doorbraakpotje Werk (februari 2021 – heden).

Resultaat:

De kick off was in februari 2021. Sindsdien zijn 8 casussen op tafel geweest en is 1.775 euro uitgegeven aan doorbraken.



Breder bereik Werkwinkel (april 2021 – heden)

Resultaat:

2020: 39% van alle bezoekers geeft aan vanuit de uitkering weer aan het werk te willen.
2021: 141 unieke bezoekers. 33 personen uitgestroomd naar: betaald werk (17), BBL (2), opleiding (4), vrijwilligerswerk (10).

Jobmaatjes (juni 2021 – heden)

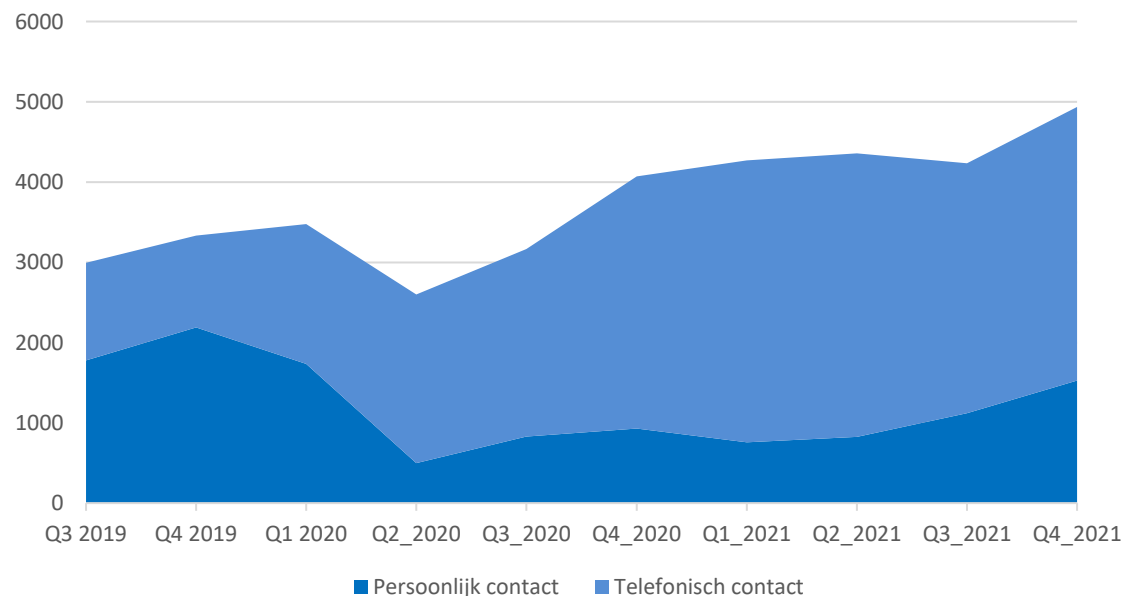
Resultaat:

- Academie van de Stad is met haar StudentJobCoaches met 5 jongeren tot 27 jaar vanaf september 2021 van start gegaan.
- JobHulpMaatje (het zusje van SchuldHulpMaatje) is gevraagd voor de ondersteuning van inwoners van boven de 27 jaar. Zij bieden Jobgroups in de wijk aan en individuele maatjes. Tot nu toe zijn 31 inwoners uit Overvecht bereikt.
- In oktober 2021 is een speciale Jobgroup met 9 Statushouders gestart: – Ik Werk in Nederland –.



Speerpunt Actielijn 1: *persoonlijk contact groeit*

Contactmomenten



"Ik heb de tijd gekregen me te ontplooiën en ze hebben me geholpen met onder andere het testen van mijn niveau."

"Het traject loopt nog, maar deze dame houdt mij positief en actief. Met name doelen voor ogen houden, bewaken en soms bijstellen als deze niet realistisch zijn. Goede begeleiding, vind het eigenlijk jammer dat het zo kort duurt."

Resultaat contactmomenten:

- T.o.v. start van Werkbeweging is naast de groei in persoonlijk en telefonisch contact ook een +40% groei in mailcontact.
- Omdat tijdens Corona minder persoonlijk contact mogelijk was, is het telefonisch contact toegenomen.

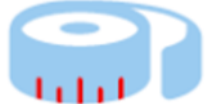
Resultaten KTO 2021 m.b.t. contact gemeente:

Een ruime meerderheid van 65% is tevreden over het aantal contactmomenten. Vorig jaar was dit 55%.

Van de groep die geen contact heeft gehad in het afgelopen jaar geeft 28% aan dat ze dat te weinig vinden. Een bijna even groot deel van deze groep (26%) weet niet wat ze daarvan moeten vinden. Bij de groep die 1 tot 3 keer contact hebben gehad is dat 11%. Bij de andere groepen is het onder 5%.

Bij de personen die 1 of meerdere keren contacten hebben gehad is het percentage die het precies goed vond rond de 70%.

84% van de respondenten is (zeer) tevreden over de hulp die ze van de gemeente heeft gehad bij het volgen van het laatste traject, 18% is ontevreden. De tevredenheid is in 1 jaar gestegen. Vorig jaar was het percentage 67%.



Speerpunt Actielijn 1: *scholing*

Uitkomsten KTO 2021 rondom opleiding:

Wat is nodig om de volgende stap naar werk te kunnen zetten:

Opleiding of cursus

Met een percentage van 33% wordt een opleiding of cursus volgen het meest genoemd. Vorig jaar was dit jaar 38%.

Focusgroepen:

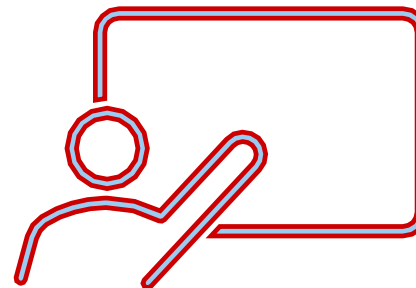
Van de focusgroepen geven de Statushouders met 52% aan een opleiding of cursus nodig te hebben als volgende stap.

Ook bij Jongeren wordt dit met een percentage van 46% vaak genoemd.

Vorig jaar waren de alleenstaande ouders de grootste groep met 64%, dit jaar is dat 35%.

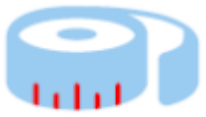
Uitkeringsduur:

De groep die een opleiding of cursus nodig heeft is bij de groep die korter dan 1 jaar het grootst met een percentage 41%. Bij de groep die langer dan 5 jaar in de uitkering zit, is dit met 25% het laagst.



Wat is er gebeurd met de uitkomsten KTO:

- De focus was van oudsher op werk en niet op opleiding. Er is meer ruimte gekomen voor maatwerk en aansluiting bij de motivatie van de inwoner. Deze verandering van focus kost tijd.
- Scholing is een duur instrument, een goede afweging blijft belangrijk. Er kan en mag veel meer bij de inzet van dit instrument voor deze werkzoekenden. De richtlijnen zijn de laatste periode hierop aangepast.
- Er wordt maatwerk geleverd. Er kan op de mens scholing worden aangeboden, zonder dat er een baangarantie hoeft te zijn.



Speerpunt Actielijn 1: *meer ingezet op verbeteren van digivaardigheden.*

Aanpak digivaardigheden (september 2021 – heden)

Resultaat:

- Aanpassing van het aanbod t.o.v. de doelgroep.
- Daarna hebben we 50 werkzoekenden kunnen aanmelden bij het vernieuwde aanbod.
- In samenwerking met Digiwijs is een spreekuur georganiseerd in de Werkwinkel Overvecht om gedurende 13 weken vanuit de praktijk inzichtelijk te maken wat de werkzoekende Overvechter nodig heeft om digivaardig te worden, als ook direct praktische hulp te kunnen bieden.



Professionalisering op actielijn 1:

Training psychische belemmeringen: deel A:

150 medewerkers x 4 uur

**Door en met onze partners in
Utrecht (Wij3.0 en Lister)**



Speerpunt Actielijn 2: *ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden.*



Uitleg.

Sinds het begin van Werkbeweging is het de wens om veel laagdrempelige ontmoetingen te realiseren tussen werkgevers en arbeidsmarkt en de werkzoekenden uit arrangement 3.

In 2021 hebben we intern een extra doelstelling vastgesteld om deze wens kracht bij te zetten:

- 350 ontmoetingen bij 40 werkgevers in 2021.

Resultaten:

- 11 bijeenkomsten met extra aandacht voor arrangement 3 verdeeld over diverse branches (klantenservice, statushouders, handhavers, Jobfair Hoog Catharijne, Bouw is Wouw, Beroepentuin, Kwastendag).
- 364 ontmoetingen tussen inwoners uit arr. 3 en werkgevers.
- 36 betrokken werkgevers.
- Waaronder werkgevers/intermediairs als Ocaro, Wits, Jumbo, MB-All, Olympia, Heijmans, Bouwmensen, Met Technica.

Diversen:

- Inspiratiedagen UWV (34 inwoners) en open dagen UW (43 inwoners).
- 60 personen zijn vanuit arr. 3 op nieuwe werkervaringsplekken gestart.
- Bij o.a. werkgevers Amazon, Stichting Nelis, Ikea, Praxis, Stimulans, Bikeflip, Doorgaande lijn taal en werk (o.a. Randstad Uitzendbureau, Zorgwacht), U-Pas etc.

Bijzonderheden

Jumbo heeft gekozen voor Open Hiring.

Resultaat:

- Aantal ontmoetingen: 29
- aantal contracten: 6

Bij Open Hiring melden mensen die een baan willen, zich rechtstreeks aan voor een vacature. Ze hoeven geen sollicitatiegesprek te voeren. Opleiding, ervaring en arbeidsverleden tellen niet mee. De enige eis is dat je denkt het werk aan te kunnen.

Professionalisering op actielijn 2:

Training Jobcreatie bij werkgevers

11 bedrijfsadviseurs x 27 uur



Speerpunt Actielijn 3: *veel aandacht voor het tegengaan van arbeidsdiscriminatie*

Meldingsbereidheid:

- Van de 74 personen die te maken hebben gehad met discriminatie heeft 51% dit gemeld aan de werkmatcher.
- Een stijging van 24%-punt ten opzichte van de meldingsbereidheid in 2020.

Gesprekstafel arbeidsdiscriminatie en expertmeeting:

- Samen met werkgevers en experts gesproken over invulling van het pact voor een inclusieve Utrechtse arbeidsmarkt.
- Het pact krijgt nadere invulling in de gemeentebrede aanpak arbeidsmarktdiscriminatie.

Professionalisering in actielijn 3:

**Training IZI Solutions omgang met signalen van
vooroordelen en discriminatie in mijn werk**

**150 medewerkers
x2x3 uur (=900 uur)**

Evaluatie (60 enquêtes door deelnemers van de training ingevuld)

- 75% v.d. deelnemers wil een vervolg.
- 80% vond de training relevant

Advies IZI Solutions

- Ontwikkel een lange termijn visie en aanpak voor Werk en Inkomen op arbeidsmarktdiscriminatie.
- Investeer in het managen van diversiteit en inclusie op de werkvloer.

Deze adviezen worden overgedragen aan de organisatie.

**We zetten in op een Utrechtse beweging,
waardoor vooroordelen en discriminatie op de
arbeidsmarkt wordt verminderd.**

Aanvullende afspraken met contractpartners.

Sollicitatietraining en cv update (Randstad)

- Extra aandacht voor signaleren arbeidsmarktdiscriminatie binnen de trainingen en bij signalen terugkoppelen aan werkmatcher.

Taaltraining gericht op werk (NL Training)

- Docenten bespreken het thema arbeidsmarktdiscriminatie binnen het lesprogramma.

Sagènn

- Vast onderwerp bij individuele begeleiding en teamoverleg.
- Onderwerp bij groepstraining 'Cirkel van Invloed' en bij de individuele begeleiding over belemmerende gedachten.

Pilot Taal Cultuur en Werk (NCB en Zorgwacht)
Kandidaten opleiden hoe ze dit bespreekbaar kunnen maken.



Speerpunt Actielijn 3: *uitkomsten KTO 2021*

vooroordelen en discriminatie verminderen op de arbeidsmarkt



Heeft u het afgelopen jaar zelf te maken gehad met discriminatie op het werk, bij het zoeken naar werk of bij een opleiding?

Van alle respondenten geeft 18% aan hiermee te maken hebben gehad. Vorig jaar was dit 20%.

Quote uit de enquête:

"De gemeente zou de bedrijven kunnen nabellen als het is voorgevallen. En ze duidelijk maken wat er speelt".

Quote senioren:

"Vooroordelen over b.v. ouderen op de arbeidsmarkt zitten ook bij ons intern. Door de individuele caseload hebben we veel meer zicht op de kansen en mogelijkheden van onze hele doelgroep".

Wat denkt u dat de gemeente kan doen om discriminatie tegen te gaan?

Medewerkers:

- *Andere houding tegenover werklozen aannemen;*
- *Door medewerkers aan te spreken over vooroordelen die er bestaan.*

Werkgevers:

T.a.v. leeftijdsdiscriminatie moeten bedrijven aangesproken worden; er moet een mentaliteitsomslag komen. Oudere werknemers zijn niet allemaal ziek, zwak of misselijk, zijn niet bij voorbaat duur en ze zijn vaak loyaler dan jongeren. Van de ervaring van een oudere kan je dus ook profijt hebben.



Welke resultaten van Werkbeweging hebben we inmiddels omarmd

Uitgangspunten aansluiten op leefwereld, wensen en behoeften werkzoekenden:

- Passend maken van de methode Startweek voor arr.3. (Startweek+)
- Werkmatchers en bedrijfsadviseurs werken samen in Overvecht.

Altijd 3-gesprek beschikbaar.

MaatWERKtafel:

Deze doorbraakmethode met eigen budget is nu standaard ter beschikking voor de werkmatcher.

Wijkgericht werken in Overvecht vanuit arr. 3.

Borging aanpak discriminatie in Anti-discriminatie agenda Utrecht:

- 1 telefoonnummer voor het melden discriminatie.
- Open gespreksvoering over discriminatie en vooroordelen.

Uitvoering geven aan rondkomen gesprekken.



Tot slot: *waar zijn we trots op*



Er is een open sfeer waardoor we het gesprek over discriminatie aangaan.

We geven persoonlijke aandacht en dat levert tevreden inwoners op.
Daar heeft de individuele caseload voor een belangrijk deel aan bijgedragen.

De ontmoetingen met (toekomstige) werkgevers die we hebben georganiseerd zijn waardevol voor een inwoner die bezig is met een stap naar werk.

De resultaten van Werkbeweging bevestigen de aanpak en sterken ons in de ingezette koers.
De succesvolle onderdelen (zoals bijvoorbeeld focusgroepen, functie-creatie, brede indicatoren) zijn en worden waar mogelijk per direct geborgd in de reguliere dienstverlening.

We creëren ruimte voor maatwerk voor elke inwoner die de stap richting werk wil maken.

We hebben beter zicht op onze doelgroep door het werken met focusteams.

De ruimte en aandacht voor scholing geeft de inwoner een belangrijke stap richting werk.

Een brede, integrale blik naar de inwoner heeft als resultaat dat onze dienstverlening passend gemaakt wordt voor elke inwoner.