

Vaker persoonlijk contact
en meer maatwerk

Meer passend werk
en meer banen

Vooroordelen en discriminatie
verminderen

Bijlage bij eindrapportage

Werkbeweging

Meer werk en meer bewegingen richting werk



Gemeente Utrecht



Inhoudsopgave

B1. Toelichting Raadsinformatie	3
B2. Toelichting Financieel	4
B3. Toelichting Indicatoren en realisatie	6
B4. Toelichting Actielijn 1	16
B5. Toelichting Actielijn 2	18
B6. Toelichting Actielijn 3	20

B1. Toelichting Raadsinformatie

De raad is op de volgende momenten geïnformeerd over de ontwikkelingen en voortgang van de actieagenda:

- Raadsbrief [Monitor Werkbeweging](#) 26 mei 2020 (kenmerk 7398659)
- Informatiebijeenkomst monitor Werkbeweging, 7 juli 2020
- [Raadsbrief Voortgangsrapportage Actieagenda Werkbeweging](#), 26 april 2021 (kenmerk 8760745).
- 8 juni 2021 College Informatiebijeenkomst voortgang werkbeweging. [Gemeente Utrecht \(connectedviews.nl\)](#)
- Raadsbrief Voortgangsrapportage Werkbeweging (Raadsbrief 26 april 2021, kenmerk 8760745).
- Tussenrapportage Werkbeweging tot en met Q4 2021 bij [Dashboardbrief kwartaal 4 2021](#), 9 maart 2022, kenmerk 9736409
- Dashboardbrieven Wenl. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de onderwerpen die in de verschillende brieven aan de orde zijn gekomen.

Dashboardbrief Onderwerpen Werkbeweging

Q4 2019	Inspiratieplein; All you need is work; Klankbordgroep werkzoekenden
Q2 2020	Voortgang indicatoren; corona en afspraken partners; cofinanciering Regiodeal; informele organisaties
Q3 2020	Vooroordelen en discriminatie, artikel 1
Q4 2020	Scholing motie leven lang leren
Q1 2021	Wijzigingen nadere regel Loonkostensubsidie
Q3 2021	Met maatjesprojecten naar werk of opleiding; Jobfair Hoog Catharijne
Q4 2021	Tussenrapportage Werkbeweging; evaluatie en aanpassingen Werkgeversinstrumenten (waaronder de plusbonus, zoals toegezegd in de vergadering van de commissie onderwijs, werk en economie van 29 september 2022). De plusbonus is een eenmalige subsidie voor een werkgever die een werknemer die parttime werkt (en aanvullend bijstand ontvangt) een contractverlenging met urenuitbreiding aanbiedt.
Q1 2022	Voortraject en ontwikkelbanen UW

B2. Toelichting Financieel

In de actieagenda is in de periode 2019-2021 voor de uitvoering van de opgave Werkbeweging in totaal 5 miljoen euro begroot.

Begroting actieagenda

	2019	2020	2021	Totaal
Actielijn 1	675.000	1.350.000	1.350.000	3.375.000
Actielijn 2	150.000	300.000	300.000	750.000
Actielijn 3	25.000	50.000	50.000	125.000
Projectmanagement	150.000	300.000	300.000	750.000
	1.000.000	2.000.000	2.000.000	5.000.000

In de actieagenda is in totaal 5 miljoen euro begroot. Met name de spreiding van de uitgaven over de jaren wijkt hiervan af. Dit komt onder andere doordat in het eerste jaar de uitgaven lager waren doordat de actieagenda Werkbeweging op 5 december 2019 door de raad is vastgesteld. Hoewel vooruitlopend op deze vaststelling voortvarend

met de opgave is gestart, is het budget in 2019 niet volledig ingezet. Niet benutte budgetten zijn gedurende de opgaveperiode steeds aan latere jaren toegevoegd (via de Tweede Bestuursrapportage 2020 en de Resultaatbestemmingen 2019, 2020 en 2021).

Realisatie 2019 t/m 2022

	2019	2020	2021	2022	Totaal
Actielijn 1	356.307	1.073.867	1.570.497	270.889	3.271.560
Actielijn 2	67.429	254.197	375.074	65.504	762.203
Actielijn 3	0	27.835	27.636	0	55.471
Projectmanagement	73.600	144.064	326.470	132.001	676.135
	497.336	1.499.963	2.299.677	468.394	4.765.370

Als gevolg van de gemeentebrede overheadafdracht voor personeelskosten zijn de uitgaven voor actielijn 1 en 2 in 2021 hoger. Deze is voor de gehele periode volledig in 2021 verrekend. Bij de vaststelling en de verdeling van de extra middelen is rekening gehouden dat er binnen het re-integratiebudget en het opleidingsbudget Werk en Inkomen ook nog aan Werkbeweging gerelateerde uitgaven werden gedaan. Een voorbeeld is de training discriminatie en vooroordelen uit actielijn 3. Dit verklaart ook de lagere uitgaven in deze actielijn. Wanneer ook de kosten vanaf 1 april 2022 worden meegenomen dan is het opgavebudget van 5 miljoen euro volledig besteed.

In het coalitieakkoord 2022 Investeren in Utrecht wordt de ingezette intensievere begeleiding vanaf 2023 structureel gemaakt (De Arbeidsmarkt Dichtbij). Het opgavebudget Werkbeweging is ontoereikend om deze inzet nog volledig in 2022 te dekken. Ter overbrugging wordt daarom naast het opgavebudget in 2022 re-integratiebudget ingezet. Omdat de resultaten van Werkbeweging in deze eindrapportage t/m het eerste kwartaal van 2022 zijn meegenomen, zijn in dit overzicht de kosten voor de actielijnen 1 en 2 alleen voor het eerste kwartaal 2022 meegenomen. Hierdoor liggen de gepresenteerde uitgaven iets lager dan 5 miljoen euro.

B3. Toelichting Indicatoren en realisatie

Tijdens Werkbeweging hebben wij de volgende indicatoren gemonitord: kernindicatoren; cofinanciering en aandeel actief. Daarnaast bevatte de monitor de volgende aanvullende informatie: contactmomenten met werkzoekenden; klanttevredenheid; ontwikkelingen samenstelling doelgroep en ontwikkelingen arbeidsmarkt. Deze toelichting bevat informatie over bovengenoemde monitor gegevens.

Kernindicatoren bewegingen richting werk

Onderdeel van de actieagenda zijn vier kernindicatoren waarmee de doelstelling van 2.000 extra bewegingen naar werk wordt gemonitord. In de bespreking van de actieagenda Werkbeweging in de raadscommissie van 15 oktober 2019 is toegezegd dat het niet uitsluitend gaat om unieke personen die een beweging maken, maar om 2.000 extra bewegingen waarbij iemand ook meerdere bewegingen kan maken naar werk. Aandachtspunt bij de invulling van de indicatoren is dat we bepaalde bewegingen niet dubbeltellen.

Toelichting vier kernindicatoren (zie ook Raadsbrief Monitor Werkbeweging)

Plaatsingen: werkervaring en ontwikkeling (werknemers)vaardigheden:

het gaat om plaatsingen waarbij onze doelgroep algemene en functiegerichte werknemersvaardigheden ontwikkelen, en/of werken aan competenties of persoonlijke ontwikkeling. Het zijn bewegingen richting werk en daarmee een opstap naar betaald werk en volledige uitstroom uit de uitkering. De werker-varingsplekken (additionele werkplek met behoud van uitkering) kunnen ook samengaan met het volgen van een opleiding/scholing. We nemen dit op bij deze indicator omdat het een werkelement bevat. Deze plekken worden niet meegenomen bij de indicator scholing.

Scholing: de scholingstrajecten die worden ingezet leiden op tot een beroep of het behalen van certificaten of diploma's die het perspectief op werk vergroten. Ook zogenoemde geïntegreerde trajecten (een opleiding aan het ROC specifiek voor anderstaligen) zijn hier onderdeel van.

Deeltijdwerk: de inzet van onze dienstverlening leidt tot (meer uren) deeltijdwerk. Dit betekent dat iemand inkomen heeft uit werk of zelfstandig beroep en dat deze inkomsten worden aangevuld tot bijstandsniveau.

Volledige uitstroom uit de uitkering naar werk: we hanteren hierbij het criterium dat de reden voor volledige uitstroom betaald werk is (reguliere arbeid of zelfstandig beroep).

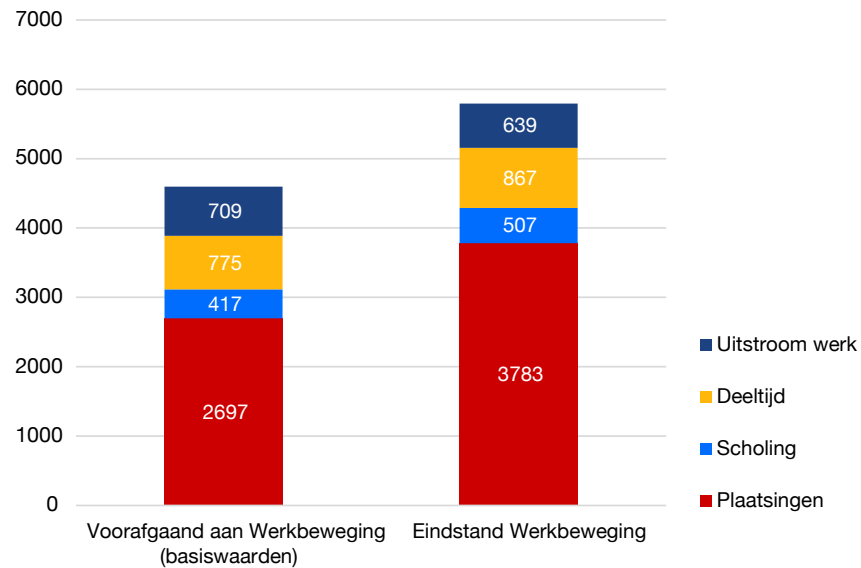
Om bij benadering te kunnen bepalen wat de plus is, hebben we de resultaten van Werkbeweging gerelateerd aan de realisatie van onze dienstverlening voorafgaand aan Werkbeweging. We hebben het gemiddelde van de inzet op de vier kernindicatoren berekend vanaf 2017 tot de start Werkbeweging. Dit gemiddelde noemen we de basiswaarde. Deze benadering impliceert dus dat de reguliere dienstverlening is **gefixeerd (op de basiswaarde)** en dat daarmee **zowel de positieve als de negatieve afwijkingen volledig worden toegerekend** aan Werkbeweging. We hebben de lat hoog gelegd, onder andere omdat de basiswaarde ook het jaar bevat waarin extra is geïnvesteerd in onze doelgroep met de inzet van de buig-impulslijnen.

De teller voor Werkbeweging begint te lopen als de **basiswaarde van afgerond 1.839 bewegingen** per jaar is behaald (de basiswaarde per kwartaal is afgerond 460). De beginstand is nul en de **eindstand is afgerond 6.598 bewegingen**. Dit is berekend op basis van 2.000 extra bewegingen in 2,5 jaar en de basiswaarde ($2,5 \times 1.839,2 + 2.000$). De realisatiecijfers per kwartaal zijn voorlopige cijfers en kunnen in de loop van het jaar wijzigen. De cijfers worden bijgesteld als een werkzoekende later start dan was voorzien, of (uiteindelijk) helemaal niet start met een traject of betaald werk, of als de startdatum pas op een later moment in het systeem is opgevoerd omdat de informatie pas later beschikbaar is gekomen.

Veel mensen hebben een beweging richting werk gemaakt en een deel van de mensen heeft meerdere stappen richting werk gezet. In totaal gaat het om ruim 5.700 duizend stappen naar werk (88% van het beoogde aantal bewegingen). Onderstaande figuur geeft een beeld van het aantal bewegingen in de periode voorgaand aan Werkbeweging (basiswaarden) en de periode Werkbeweging (de totale inzet voor onze doelgroep (arrangement 3)).

B3. Toelichting Indicatoren en realisatie

Figuur B3.1 Totale inzet op onze doelgroep (arrangement 3) op de vier kernindicatoren Werkbeweging. Periode Werkbeweging (derde kwartaal 2019 tot en met eerste kwartaal 2022).



De basiswaarde (gemiddelde inzet in de periode 2,5 jaar voorafgaand aan Werkbeweging) is in totaal 4.598 bewegingen. Het totaal aantal bewegingen richting werk tijdens Werkbeweging is 5.797.

De kernindicator plaatsingen bepaalt een groot deel van het aantal bewegingen. Het gaat daarbij om bewegingen in de vorm van ontwikkelen werknemersvaardigheden (waaronder werkervaringsplaatsen, al dan niet gecombineerd met opleiding), persoonlijke ontwikkeling en trajecten gecombineerd met taal.

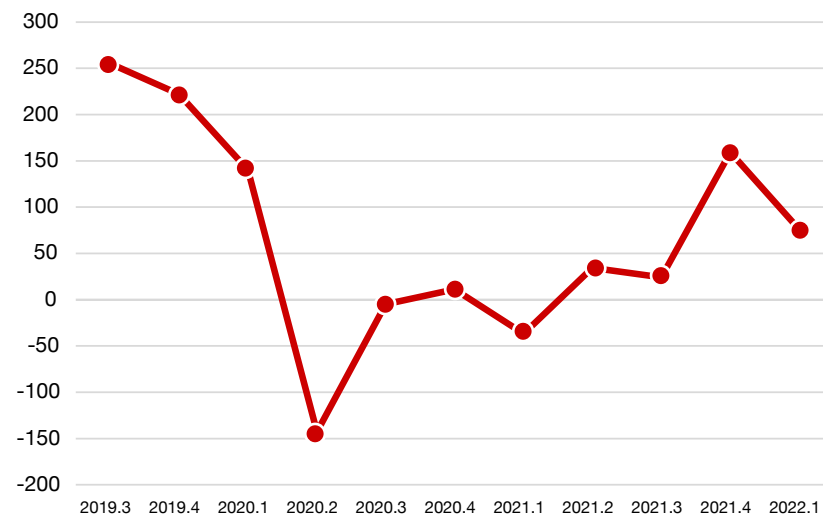
Tijdens Werkbeweging zijn iets meer mensen deeltijd gaan werken dan vóór Werkbeweging. Het aandeel van deeltijdwerk in het totaal aantal bewegingen is 15 procent. Als gekeken wordt naar het aantal extra bewegingen dan is het aandeel veel lager, namelijk 2 procent.

Ruim 600 mensen zijn uitgestroomd naar werk. Dit is lager dan de periode voor Werkbeweging. De laatste kwartalen van Werkbeweging zien we wel **een stijging** tot ongeveer het niveau van voor Werkbeweging.

B3. Toelichting Indicatoren en realisatie

Figuur B3.2 geeft de ontwikkeling van het aantal bewegingen richting werk per kwartaal weer. De nullijn fungeert hier als basiswaarde. Alles boven de nullijn zijn extra bewegingen richting werk. Alles onder de nullijn is géén extra beweging en wordt 'afgetrokken' van het totaal aantal extra bewegingen.

Figuur B3.2 Ontwikkeling bewegingen richting werk per kwartaal

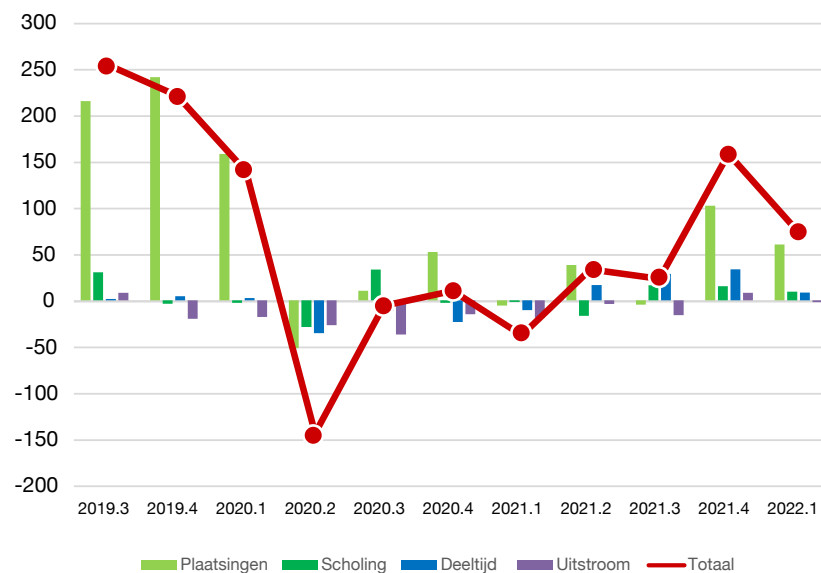


Vanaf de start van Werkbeweging is sprake van een plus op de reguliere bestaande dienstverlening. Het totaal aantal bewegingen richting werk is namelijk hoger dan de basiswaarde. De eerste kwartalen lagen we op koers, de stand was 618 in kwartaal 1 2020 (3e kwartaal van Werkbeweging) en daalde vervolgens naar 444 extra bewegingen in kwartaal 1 2021 omdat de rekensystematiek ook negatieve saldo's bevat. Daarna stijgt het aantal extra bewegingen gestaag met een positieve uitschieter in het vierde kwartaal van 2021. Dit resulteert in een eindstand van 738 extra bewegingen.

B3. Toelichting Indicatoren en realisatie

Figuur B3.3 geeft de realisatie van Werkbeweging weer per kernindicator per kwartaal. De ontwikkeling op de vier kernindicatoren laat zien dat de realisatie voor een groot deel wordt bepaald door de kernindicator plaatsingen. Het gaat daarbij om bewegingen in de vorm van het ontwikkelen van werknemersvaardigheden (waaronder werkervaringsplaatsen), persoonlijke ontwikkeling en trajecten gecombineerd met taal. Voor scholing is vooral een plus zichtbaar in het derde kwartaal van zowel 2019, 2020 als 2021. Deeltijdwerk is in het eerste corona jaar (vier kwartalen) achtergebleven en laat vanaf het tweede kwartaal van 2021 een stijging zien. Uitstroom naar werk blijft in de meeste kwartalen achter in relatie tot de periode vóór Werkbeweging. De laatste kwartalen van Werkbeweging zien we wel een stijging tot ongeveer het niveau van voor Werkbeweging.

Figuur B3.3 Realisatie Werkbeweging per kernindicator per kwartaal



Overige indicatoren: cofinanciering en aandeel actief Cofinanciering

We onderscheiden twee vormen van cofinanciering:

1. financiële middelen (in Euro's) die beschikbaar zijn gemaakt door middel van cofinanciering vanuit onder andere het rijk, werkgevers en private organisaties en;
2. aantal werkgevers dat (substantiële) bijdrage in natura levert bijvoorbeeld in de vorm van beschikbaar stellen van ruimte, kennis en/of FTE.

B3. Toelichting Indicatoren en realisatie



1,5 miljoen Euro, 4 jaar (2020-2024)
Regiodeal; Meedoen en Ondernemen,
een plus op Werkbeweging:

17.000 Euro (start 2021)
Oranjefonds: project voor Taal met Collega's



Bijdrage opleidingskosten Step2Work:
leer-werktraject met opleiding MBO2-niveau



Utrechtse bedrijven openen hun deuren:
100 meeloopdagen, 10 gastsprekers en
20 rondleidingen



Ontwikkeling traject praktijkverklaring
Pilot 10 deelnemers



Ontwikkelkosten cultuurtraining
Aanpassen taalniveau schoolboeken

Co-financiering draagt bij aan de realisatie van Werkbeweging.

Met de inzet van extra financiële middelen van de Regio Deal vitale wijken krijgt Werkbeweging in Overvecht een extra impuls. Gedurende vier jaar worden pilots en experimenten opgezet ter ondersteuning van onze doelgroep in Overvecht. We zijn gestart met het doorbraakpotje Werk; “bureaucratie vrij geld” om doorbraken op gebied van werk te kunnen realiseren. Ook is de Beroepentuin uitgebreid met extra begeleiding en snuffelstages. Er is een netwerk van lokale ondernemers (OvO) opgezet die werkzoekenden in Overvecht helpen met stappen naar werk. We zijn twee maatjes projecten gestart. Er is extra ingezet om het bereik van de Werkwinkel te vergroten en in de Werkwinkel is een spreekuur georganiseerd over Digivaardigheden. Verder is een ervaringsdeskundige aangenomen en zijn de voorbereidingen gestart om tijdelijke kinderopvangplekken te realiseren.

Het Oranjefonds investeert in een project voor Taal met Collega's. Daarin worden medewerkers binnen een bedrijf opgeleid tot taalmaatje op de werkvloer. Hierdoor ontstaan er meer mogelijkheden voor mensen die vanwege taal niet aan de slag komen en worden bedrijven inclusiever. Medewerkers van IKEA hebben 20 weken lang taalcoaching gegeven aan collega's die de taal nog aan het leren zijn.

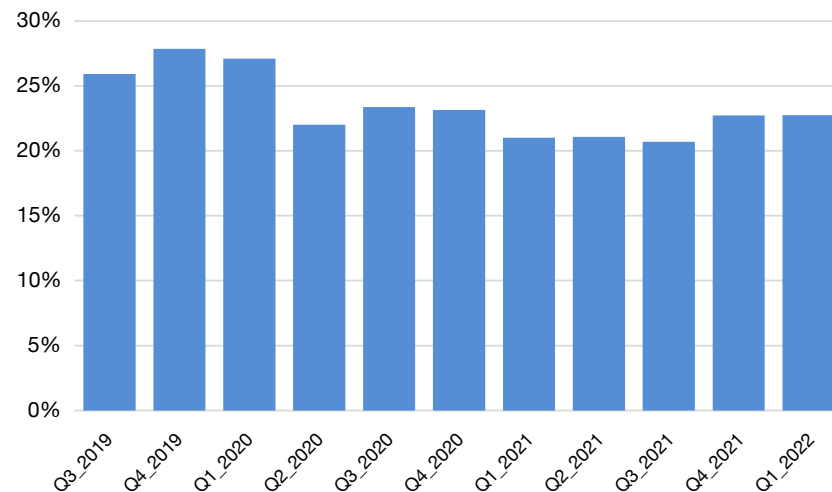
De overige vormen van co-financiering bestaan uit investeringen met gesloten beurs. Onze partners investeren in opleidingskosten en/of ondersteunend materiaal, in de ontwikkeling van nieuwe projecten (praktijkverklaring) en trainingen (cultuur) of zij dragen bij door het organiseren van laagdrempelige ontmoetingen met werkgevers. Dit zijn mooie voorbeelden van Werkbeweging doen we samen.

B3. Toelichting Indicatoren en realisatie

Aandeel actief

Elk persoon is uniek en bij onze dienstverlening is het uitgangspunt om ondersteuning op maat te bieden. Bij de één is dat in de vorm van een werkervaringsplaats, bij de ander kan het gaan om combinaties van bijvoorbeeld persoonlijke ontwikkeling en scholing en/of ondersteuning door een buurtteam of schulddienstverlening. Iemand kan dus meerdere bewegingen maken richting werk, al dan niet ondersteund op één of meerdere leefgebieden. De indicator aandeel actief geeft een beeld van het aantal unieke personen dat participeert naar vermogen in verhouding tot het totaal aantal mensen dat in deze periode in arrangement 3 zit of heeft gezeten. Het gaat daarbij om participeren richting werk door de inzet van de werkdienstverlening van Wenl.

Figuur B3.4 Aandeel actief per kwartaal



Bij de start van Werkbeweging zien we dat er percentueel meer personen in arrangement 3 actief zijn door de inzet van onze werkdienstverlening. In kwartaal 2 2020 zien we de gevolgen van corona de daaropvolgende kwartalen zijn lichte schommelingen zichtbaar. De laatste twee kwartalen is het aandeel actief licht gestegen maar haalt niet het niveau dat bij de start was gerealiseerd. Het herstel in het aantal bewegingen naar werk is groter. Dat het aandeel actief niet precies hetzelfde patroon laat zien, heeft er mee te maken dat het aantal personen in arrangement 3 is gegroeid en dat personen meerdere bewegingen naar werk maken.

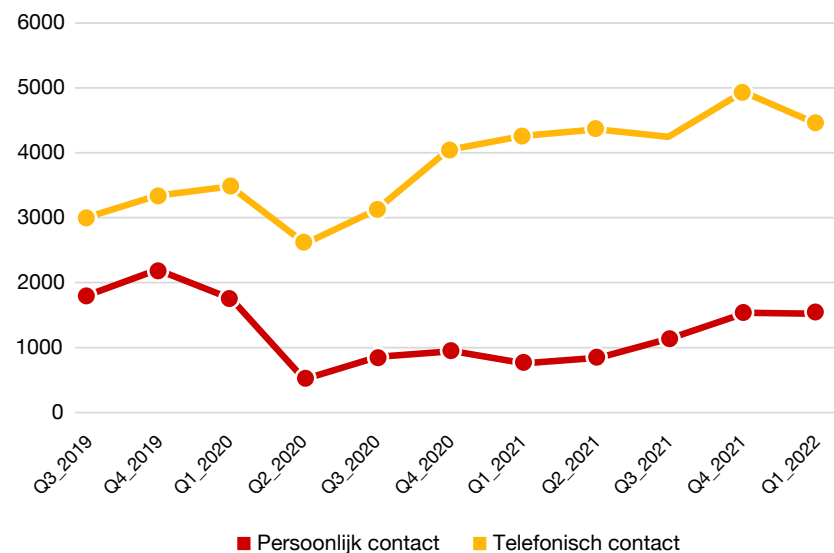
Het doel is niet om 100% te realiseren, het gaat immers om dienstverlening die past bij de persoon en zijn of haar situatie. Werkzoekenden die participeren naar vermogen op een activeringsplek onder begeleiding van zorgprofessionals zijn niet meegenomen in deze indicator omdat dit nog geen directe stap richting werk is. Verder heeft hulpverlening op andere leefgebieden soms prioriteit waardoor er (nog) geen sprake is van 'actief' in een directe beweging richting werk, terwijl er wel een belangrijke stap wordt gezet in herstel.

Aanvullende informatie: contactmomenten, Klanttevredenheids-onderzoeken (KTO), ontwikkelingen samenstelling doelgroep, ontwikkelingen arbeidsmarkt.

Contactmomenten

Sinds de start van Werkbeweging is het aantal contactmomenten gestegen. Onderstaande figuur geeft een overzicht.

Figuur B3.5 Globale ontwikkeling persoonlijke en telefonische contacten van werkmatchers met werkzoekenden, periode Werkbeweging.

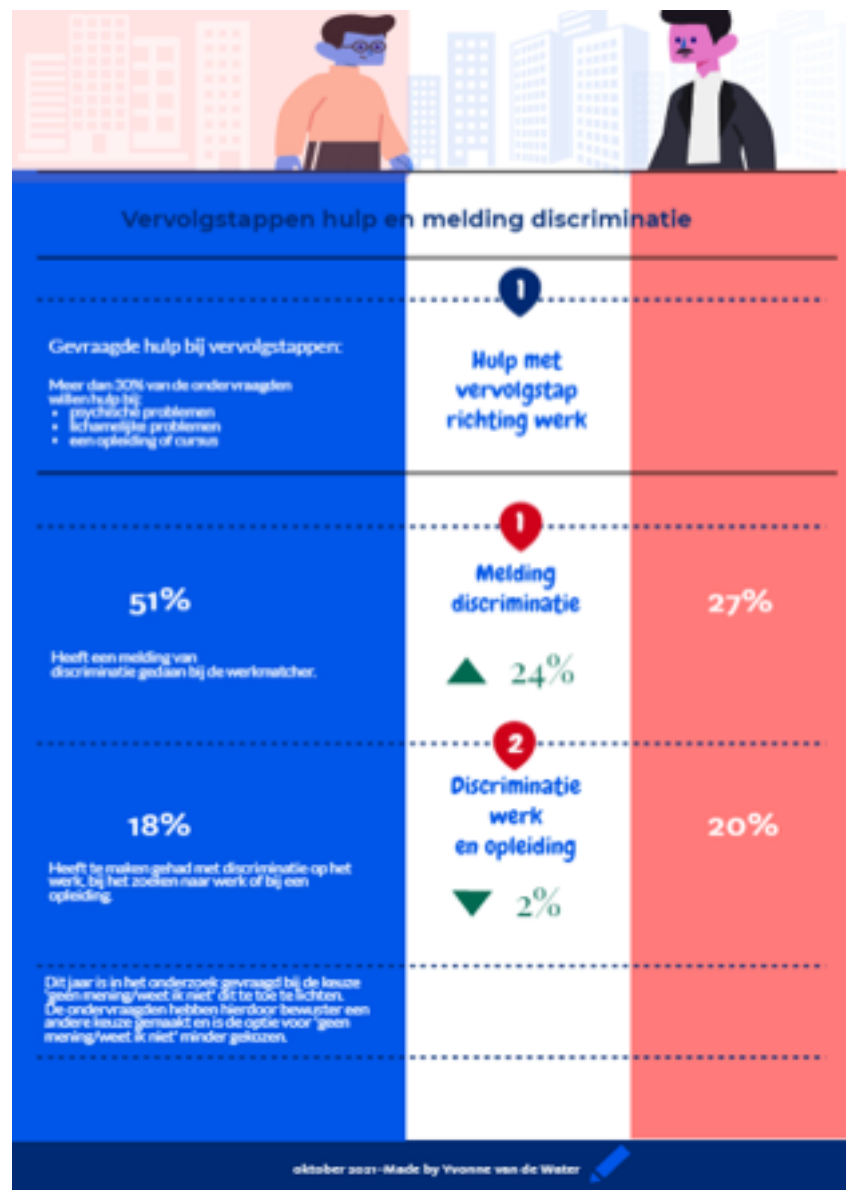
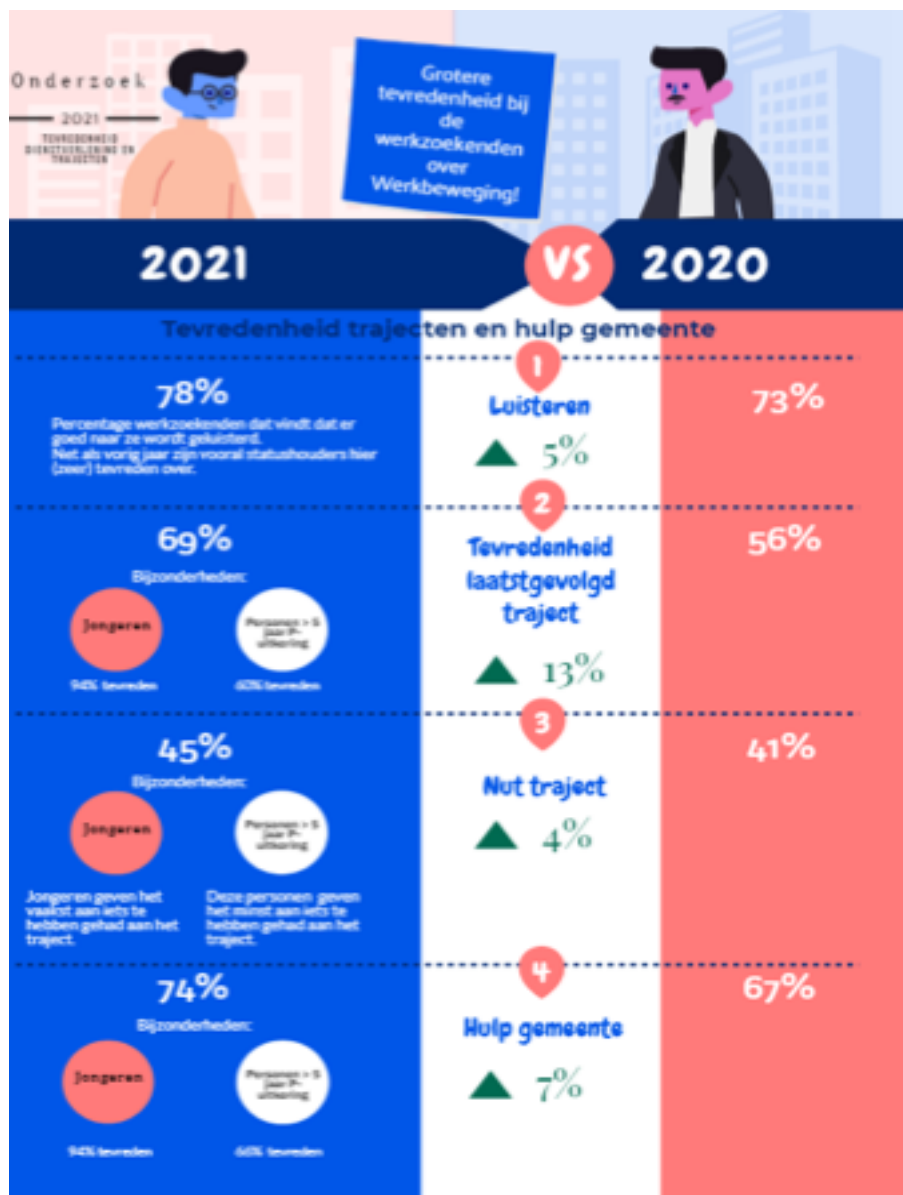


Figuur B3.5 laat de geregistreerde contactmomenten zien. Het is een globaal beeld van de ontwikkeling omdat er binnen één registratie(code) meerdere contactmomenten kunnen zijn. Deze afweging is gemaakt zodat de administratielast voor de werkmatchers niet onevenredig hoog wordt. Naast deze vormen van contact hebben werkzoekenden en werkmatchers ook contact via de mail. Er is tijdens Werkbeweging veel meer contact via mail.

Klanttevredenheidsonderzoeken (KTO)

Om de tevredenheid van onze doelgroep te kunnen monitoren zijn twee klanttevredenheidsonderzoeken uitgevoerd, één halverwege 2020 en één halverwege 2021. We hebben bij het opstellen van de vragenlijst een aantal vragen overgenomen uit de vragenlijst van het rekenkameronderzoek Werken aan perspectief, Publicatiedatum: 26 maart 2019. Hieronder is een samenvatting opgenomen van de uitkomsten uit beide metingen. De middelste kolom geeft de ontwikkelingen in 2021 weer ten opzichte van de uitkomsten van de meting in 2020.

B3. Toelichting Indicatoren en realisatie



Ontwikkelingen samenstelling doelgroep

Bij de start van Werkbeweging waren 3.400 werkzoekenden ingedeeld in arrangement 3. Dit is gegroeid naar 3.747 (stand 1 april 2022). Dit is deels een gevolg van een groei van de bijstand in het eerste corona jaar en deels een gevolg van Werkbeweging: we wilden meer mensen (onder andere arrangement 4) laten profiteren van onze aanpak. De instroom vanuit arrangement 4 is in de eerste 1,5 jaar Werkbeweging altijd hoger geweest dan de doorstroom vanuit arrangement 3 naar arrangement 4. Bij twijfel of iemand een stap naar werk kan maken is gekozen om mensen binnen Werkbeweging te houden. Alleen de laatste twee kwartalen is de uitstroom uit arrangement 3 naar arrangement 4 relatief iets groter. Ook mensen uit arrangement 1 hebben we vanuit Werkbeweging opgepakt, het gaat dan om mensen waarbij oorspronkelijk de inschatting was dat zij een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt hadden, maar die extra ondersteuning nodig hadden (al dan niet als gevolg van corona) om een stap richting werk te kunnen maken. De laatste twee kwartalen zien we een daling van het aantal mensen in arrangement 3. Dit komt doordat er relatief meer mensen uitstromen naar werk en doordat er relatief meer mensen doorstromen naar arrangement 4.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt

Waar de arbeidsmarkt een hoog conjunctuur beleefde bij de start van Werkbeweging kwam de arbeidsmarkt in de eerste periode Werkbeweging onder druk te staan door de uitbraak van de coronapandemie. Sectoren die normaal gesproken kansen bieden voor onze doelgroep kregen te maken met grote krimp (horeca, detailhandel en personenvervoer). Er was sprake van een sterk wisselend verloop van beschikbare vacatures. We merkten dat werkgevers, in zware tijden, minder ruimte hebben om mee te denken over en het creëren van mogelijkheden voor onze doelgroep. En zij hadden minder mogelijkheden om onze doelgroep te ontmoeten en om voor hen goede begeleiding te organiseren. Er waren kortom voor onze doelgroep minder passende plekken (werk, werkervaringsplekken en stages) beschikbaar en minder

mogelijkheden om passende plekken te creëren. Onze dienstverlening was, noodgedwongen, voornamelijk digitaal of telefonisch. Samen met onze partners hebben we diverse maatregelen genomen dat varieert van digitale dienstverlening tot aanpassen van groepsgroottes en de (leer-)werkplekken.

Meer informatie over de impact op Wenl waaronder instroom in de bijstand, nieuwe (crisis) dienstverlening en de inzet van personeel is opgenomen in de [Voortgangsrapportage Actieagenda Werkbeweging](#).

Na bovengenoemde periode veranderde de arbeidsmarkt drastisch en is inmiddels sprake van een grote krapte. Veel werkgevers staan te springen om personeel. Dit is niet persé gunstig voor de kansen van onze doelgroep. Want om passende plekken te creëren is rust, ruimte en tijd nodig om met een werkgever aan de slag te gaan, terwijl werkgevers acute krapte ervaren en kortetermijnoplossingen nodig hebben. Deze periode van krapte lijkt kansen te bieden, we merken dat werkgevers hun eisen bijstellen maar dit is (nog) niet altijd voldoende om onze doelgroep een plek te bieden en duurzaam te laten uitstromen. Werkgevers kunnen namelijk vaak niet de begeleiding bieden die onze doelgroep nodig heeft. Er zijn mooie samenwerkingen tot stand gekomen, maar het is niet gelukt om diverse kleine initiatieven op te schalen zodat we meer mensen een kans kunnen bieden op een passende plek aan het werk te gaan.

B4. Toelichting Actielijn 1

Wat hebben we gedaan?

✓ **Aanpassen en verrijken dienstverlening Wenl.** De aanpassingen waren gericht op een andere benadering en blik op onze werkzoekenden, meer mogelijkheden om maatwerk te bieden, meer ruimte voor oriëntatie en aandacht voor talenten en kwaliteiten en aandacht voor nazorg.

- **Investeren in extra werkmatchers, individuele en lagere caseload, vormen focusteams.** Er zijn extra werkmatchers aangetrokken en ingewerkt (15 fte). Hiermee was het mogelijk om het aantal werkzoekenden in de caseloads van de werkmatchers te verlagen naar gemiddeld 125. De werkzoekenden hebben een vast contactpersoon, met andere woorden een vaste werkmatcher. Het is mogelijk om van werkmatcher te wisselen. Ze werken in zogenoemde focusgroepen, zodat ze expertise kunnen opbouwen over specifieke regelingen, kennis krijgen van de doelgroep en daarmee beter kunnen werken aan maatwerk en oplossingen. Bovenstaande maakt meer contact mogelijk met onze werkzoekenden en ruimte om een vertrouwensband op te bouwen. Naast face-to-face is ook vaker telefonisch en digitaal contact met onze doelgroep.
- **Vereenvoudigen en persoonlijker maken.** Voorbeelden zijn aanpassingen in de aanvraagprocedure en brieven. Mensen uit arrangementen 3 en 4 krijgen nu in de tweede week van hun aanvraag een intakegesprek. Tijdens dit gesprek komen barrières ter sprake op diverse leefgebieden (psychisch, fysiek, taal, schulden et cetera) zodat we de dienstverlening tijdig kunnen starten en we, indien nodig, kunnen doorverwijzen naar de juiste hulp en zorgverlening.
- **Nieuwe dienstverlening.** Er is dienstverlening ontwikkeld met aandacht voor beroepsoriëntatie, begeleiden bij solliciteren en het

opbouwen van een netwerk (Startweek plus). Nieuw zijn verder online trainingen en Webinars voor werkzoekenden

- **Nazorg.** Nazorg wordt geboden door onze werkmatchers en door onze partners. Nazorg kan gaan over informatie en begeleiding bij financiële vraagstukken maar kan ook gaan over taal, digivaardigheden, kinderopvang, zelfstandig ondernemerschap. Een voorbeeld is een jongere die een opleiding is gaan volgen en haar spreekvaardigheden wilde verbeteren. Onze partner heeft voor een taalmaatje gevonden die haar helpt bij haar huiswerk.

✓ **Intensiveren en uitbreiden samenwerking partners waarbij de mogelijkheden en wensen van werkzoekenden centraal staat.**

De samenwerking was gericht op het gezamenlijk vormgeven van dienstverlening, initiatieven wegnemen belemmeringen, ondersteuning op andere leefgebieden. Hieronder zijn

- **Samenwerking opleiders, aanbieders taal- en digivaardigheden.** Gezamenlijk bieden we onze doelgroep 'Taal en Ondersteuning'. In dit traject zit arbeidsmarktoriëntatie, extra taalonderwijs en begeleiding op andere leefgebieden. In totaal hebben meer dan 1.000 mensen gebruik gemaakt van het taalaanbod van Wenl. Daarnaast maken werkzoekenden gebruik van het rijke taalaanbod in de stad. Digiwijs heeft in de Werkwinkel een digitaal spreekuur gehouden (samenwerking met Stichting Lezen en Schrijven). 14 bezoekers hebben er gewerkt aan een cv of het zoeken van vacatures
- **Samenwerking bestaande contractpartners Wenl.** Gewerkt is aan het verrijken en verbeteren van de ondersteuning van onze doelgroep waarbij het versterken van zelfregie, vertrouwen in eigen kunnen en motivatie centraal staan als opstap naar activering of

(betaald) werk (Aandacht Werkt, Sagenn 515 deelnemers); meer mogelijkheden voor mensen met beperkte belastbaarheid zoals traject urenopbouw (UW, 108 deelnemers) en pilot urenopbouw alleenstaande ouders; voorbereidingstraject voor zelfstandig ondernemers en pilot gezondheid Cobala;

- **Samenwerking vrijwilligersinitiatieven.** We hebben met drie partners ervoor gezorgd dat niet alleen professionals maar ook vrijwilligers ondersteuning bieden aan onze doelgroep bij het zoeken van werk, een opleiding of vrijwilligerswerk. Elke partij heeft zijn eigen specifieke kennis en netwerk Dit zijn de zogenoemde maatjesprojecten (Raadsbrief WenI, Dashboard 3 kwartaal 2021). Verder hebben we afspraken gemaakt met het Netwerk Informele Zorg Utrecht (NIZU) en zijn de initiatieven van vrijwilligers in kaart gebracht.
- **Samenwerking met buurtteams.** Pilot 3 gesprekken met Buurtteams en 20 deelnemers. De pilot is voortgezet in een wijk-gerichte aanpak in Overvecht. Voor meer informatie zie Raadsbrief Actieagenda Werkbeweging-Resultaten pilot 3-gesprekken en vervolg, 9 maart 2022, kenmerk 9822141
- **Initiatieven wegnemen belemmeringen.** Met partners in het sociaal domein zijn we initiatieven gestart om belemmeringen weg te nemen als de MaatWerkttafel en doorbraakpotje, en zijn we gestart met de voorbereidingen om tijdelijke kinderopvangplekken te realiseren.

- ✓ **Andere vormen van om- en bijscholing niet alleen gericht op direct aan het werk.** Bij de inzet van scholing is de focus verbreed naar (persoonlijke) ontwikkeling naast scholing die direct de kans op werk vergroot. Er zijn mogelijkheden voor werkzoekenden om meer praktijkgerichte scholing te volgen. Het gaat om andere vormen van scholing die aansluiten bij de wensen van onze werkzoekenden.
 - Voorbeelden zijn **korte taalscholing** (bijvoorbeeld Nederlands voor de werkvloer) en trainingen gericht op **persoonlijke vaardigheden (op verschillende leefgebieden)**. Bij het laatstgenoemde gaat het onder andere om omgaan met geld, agressietraining, schrijftraining, motivatie- en psychologische trainingen. Ook wordt bijvoorbeeld de VCA-training in het **Arabisch** gegeven en is het aantal trainingsdagen uitgebreid zodat het slagingspercentage drastisch is verhoogd.
 - Met partners is besproken en zo veel mogelijk toegepast dat alleenstaande ouders scholing kunnen volgen door rekening te houden met de uren (bv tijdens schooltijd).
 - Verder zijn leerwerktrajecten en combinaties van werken, leren en taal vormgegeven. Meer informatie hierover is opgenomen in actielijn 2.

B5. Toelichting Actielijn 2

Wat hebben we gedaan?

- ✓ **Creatieve en nieuwe verbindingen zodat er meer passende plekken voor onze doelgroep ontstaan.** We hebben ingezet op nieuwe vormen van samenwerking. We hebben werkgevers, taal-aanbieders en opleiders bij elkaar gebracht zodat werkgevers onze doelgroep integrale leerwerkplekken kunnen bieden (werk, taal en leren). We hebben daarmee kansen gecreëerd voor mensen met een laagtaalniveau. We hebben meer ingezet op plekken met praktijk-training en scholing. En bestaande plekken aangepast zodat het aansluit op de mogelijkheden van onze doelgroep. Om medewerkers binnen de gemeente te werven hebben we een nieuwe vorm van aanbesteding ingezet. Om onze werkgevers beter te kunnen ondersteunen is het werkgeversinstrumentarium aangepast en toegankelijker gemaakt.
- **De werk en taal trajecten in de horeca, zorg, logistiek en productie.** Dit zijn integrale leer werk taal trajecten waarin werkgevers, opleiders en taalscholen nauw samenwerken. Deze samenwerkingen zijn nieuw, niet eerder werkten deze verschillende partijen zo samen. Mensen kunnen instromen vanaf een laag taalniveau, als Utrecht zijn we met deze trajecten uniek in Nederland. Er zijn twee filmpjes gemaakt van werk en taal horeca Queridon en zorg Zorgwacht. Deze pilots zijn gevolgd door het ministerie SZW in het kader van het VIA programma (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt van mensen met een migratie achtergrond). Vanuit dit programma is samenwerking tot stand gekomen met railbedrijven. Het volgende filmpje geeft meer informatie over de Utrechtse aanpak met specifieke aandacht voor corona: Utrechtse aanpak doorgaande lijn werk en taal
- **Praktijktraining en scholing.** Voorbeelden zijn de Beroepentuin, Ontwikkelbanen bij UW met inzet training en scholing op maat, de VoiZ academie voor o.a. ex-dak en thuislozen (partner

Tussenvoorziening), werkervaringsplekken bij Stimulanstrajecten voor alle doelgroepen met de The Colour Kitchen.

- **Met bestaande contractpartners hebben we plekken aangepast zodat ze ook geschikt zijn voor de doelgroep van Werkbeweging.** Voorbeelden daarvan zijn werkervaringsplekken bij Stimulans, en samenwerking met uitzendbureaus waarbij de doelgroep is verbreed naar arrangement 3 en mensen met deeltijdwerk en jongeren. Met partners en werkgevers zijn afspraken gemaakt over werktijden tijdens schooltijden zodat de plekken ook geschikt zijn voor alleenstaande ouders.
- We bieden onze doelgroep de mogelijkheid **om parttime te ondernemen** (13 deelnemers gestart). Hiervoor kan iemand budget aanvragen. Er is ook een apart traject gestart voor statushouders omdat zij andere begeleiding nodig hebben waaronder meer kennis over ondernemen in Nederland. Het thema ondernemerschap komt ook aan de orde in traject taal en ondersteuning, zodat mensen zich kunnen oriënteren of ondernemerschap iets voor hen is.
- **Nieuwe ondersteuningsmogelijkheden voor werkgevers: breder beschikbaar stellen van LKS, forfaitaire LKS, ontwikkelbanen en praktijkroute.** Werkgevers kunnen een extra vergoeding krijgen voor begeleiding op de werkvloer zodat ze eenvoudiger een werknemer vrij kunnen maken voor deze taak. De jobcoach is onderdeel van onze nazorg, zij houden een vinger aan de pols. Verder is de mogelijkheid gecreëerd voor het inzetten van een interne jobcoach bij een bedrijf. Ter ondersteuning is een overzicht van onze werkgeversinstrumenten, waaronder de plusbonus (die genoemd is in de commissie onderwijs, werk en economie van 29 september 2022) opgenomen op de site Dennis (instrumentengids-dennis.nl). Werkgevers kunnen selecteren op de regio Midden Utrecht en woonplaats van de kandidaat.

- **Gemeente als voorbeeld. Gerichte inzet aanbesteding, inkoop en SROI.** Bij de aanbesteding van de catering in het stadskantoor hebben we een nieuwe manier toegepast, de zogenoemde dialoogsessies. Bij de aanbesteding is ook de extra eis opgenomen om samen te werken met een sociaal ondernemer (dit heeft geresulteerd in samenwerking met Sign language koffiebar en The Colour Kitchen). Bij de afdeling facilitair zijn 3 werkervaringsplaatsen vormgegeven. Bij Werk en Inkomen is een werkzoekende aan de slag gegaan als medewerker schulddienstverlening en 2 allround ondersteuners. Verder zijn 4 publieksbegeleiders bij VTH aan de slag gegaan (coronabanen) en zijn 30 administratief medewerkers energiearmoede aangenomen (werving vanuit UW, bijstand, UWV).

✓ **Jobcreatie. Samen met werkgevers banen creëren vanuit de behoeften en mogelijkheden van onze doelgroep en de werkgever.**

Door samen met de werkgever te onderzoeken wat de functies en onderliggende taken zijn en hoe en wat er daarnaast nog meer kan worden georganiseerd zodat het passend is voor onze doelgroep. Voorbeelden van nieuwe banen die zijn gecreëerd zijn assistent kok, lunchdame, assistent functies binnen huisartsenpraktijk en ziekenhuis, pakketsorteerders en allround ondersteuners bij Wenl. We hebben bij het creëren van banen gebruikgemaakt van de kennis van UWV en UW.

✓ **Nieuwe vormen van werving en selectie zodat er kansen ontstaan voor onze doelgroep en werkgevers.** We hebben ingezet op laagdrempelige ontmoetingen (individueel en groepen), kennismakingsgesprekken, sollicitatiegesprekken zonder CV, open hiring, stage, meeloop en oriëntatieplekken bij werkgevers en ruimte gecreëerd binnen de (leer)werk plekken zodat mensen zich kunnen oriënteren op het werkveld.

- Aandacht voor **ontmoetingsmomenten**: Wanneer er eenmaal sprake is van ontmoeting en een goede klik, dan zien we dat er altijd kansen ontstaan, ook al is er op basis van opleiding en ervaring in eerste instantie geen match zowel groepen als individueel. We hebben ontmoetingen georganiseerd met spoorbedrijven

(Strukton, Prorail en BAM; 40 werkzoekenden), 'All you need is work' (2019: 250 matches); Kwastendag, oriëntatie en liveshow beroepentuin, rondleidingen bij diverse bedrijven, Webinars klant-contact, open dagen UW. Statushouders Werken in NL; online inspiratiedag UWV; jobfair Hoog Catharijne; Dag van de Gastvrijheid.

- **Open hiring.** Gesprekken gevoerd met Start Foundation en ondernemers. Dit heeft geresulteerd in een aantal bedrijven die op deze manier zijn gaan werken, zoals de Jumbo, Mac Donalds en La Place Leidse Rijn en Mesjokke Chocolate. De methodiek 'open hiring' gaat uit van geen of weinig overheidsbemoeienis, wij hebben ons hierbij dan ook terughoudend opgesteld. In de gesprekken die bedrijfsadviseurs van het WSP met werkgevers voeren wordt de methodiek 'open hiring' onder de aandacht gebracht, inclusief de mogelijkheid om zich te melden bij Start Foundation. Los van de methodiek 'open hiring' proberen we daarom samen met werkgevers ook andere drempels te verlagen om de krapte op de arbeidsmarkt te helpen oplossen, zoals een kennismakingsgesprek i.p.v. een sollicitatiegesprek, een gesprek zonder CV, het inzetten van scholing zodat mensen kunnen groeien in het vak. Ook de huidige ontwikkelbanen bij UW zijn een voorbeeld van het gedachtengoed van 'open hiring'.
- **Verbinden van re-integratieaanbod en werkgevers.** Onze partners werken samen en organiseren voor onze doelgroep rondleidingen, stage-, meeloop- en oriëntatieplekken bij werkgevers.
- Binnen ons aanbod van praktijkgerichte scholing is een onderdeel opgenomen waarin mensen zich kunnen **oriënteren op het werkveld** om te kijken wat het best bij hen past en wat ze leuk vinden. Dit is belangrijk voor onze doelgroep omdat zij moeten kiezen voor een nieuw vak of voor het eerst een beroepskeuze maken.

B6. Toelichting Actielijn 3

Wat hebben we gedaan?

- ✓ **Kennis en vaardigheden van onze professionals vergroot door dialoogsessies en trainingen.** Er zijn dialoogsessies gehouden met (bijna) alle werkmatchers en bedrijfsadviseurs over vooroordelen en discriminatie in contacten met werkzoekenden. De resultaten zijn vertaald naar een training voor onze professionals.
 - **De training is gericht op omgaan met signalen over vooroordelen en discriminatie in mijn werk.** De training had daarbij nadrukkelijk aandacht voor de eigen vooroordelen en is gevolgd door 150 medewerkers.
- ✓ **Weerbaarheid van werkzoekenden vergroot in samenwerking met onze contractpartners.** Met onze contractpartners zijn aanvullende afspraken gemaakt over het vergroten van de weerbaarheid van onze doelgroep.
 - **Zo heeft Sagenn dit opgenomen in haar groepstrainingen en individuele begeleiding.** Ook is dit een vast onderwerp in het teamoverleg. Een ander voorbeeld is NL Training. Zij heeft het thema arbeidsmarktdiscriminatie opgenomen in haar lesprogramma.
- ✓ **Nieuwe afspraken (contract)partners over melden van vooroordelen en discriminatie.** Met onze contractpartners zijn (aanvullende) afspraken gemaakt over het invullen van hun signaal en dat zij aandacht hebben voor het thema vooroordelen en discriminatie. Samen met artikel 1 is een meldlijn opgezet. Er is een apart telefoonnummer opgezet waar ervaringen met discriminatie kan worden gemeld.