Vaker persoonlijk contact en meer maatwerk

Meer passend werk en meer banen

Vooroordelen en discriminatie verminderen



Werkbeweging

Meer werk en meer bewegingen richting werk

Eindrapportage

Gemeente Utrecht

Inhoudsopgave

Voorwoord wethouder 3

1. Introductie 4

2. Ambitie, realisatie en opbrengsten 6

3. Opbrengsten Actieagenda Werkbeweging
voor werkzoekenden, werkgevers, professionals en dienstverlening 8

4. Actielijn 1
Vaker persoonlijk contact en meer maatwerk 9

5. Actielijn 2
Meer passend werk en passende banen 12

6. Actielijn 3
Vooroordelen en discriminatie verminderen op de arbeidsmarkt 15

7. Klantreizen
een beeld van onze doelgroep 17

8. Werkgeversreis 23

9. Afsluitende beschouwing 25

Voorwoord wethouder



In 2019 stonden we voor een uitdagende missie. Het was een tijd waarin de meeste Utrechters profiteerden van de economische vooruitgang en groei in onze regio. Na de crisisjaren vanaf 2008 zijn veel bijstandsgerechtigden doorgestroomd naar betaald werk, waardoor het aantal huishoudens in de bijstand tot onder de 10.000 zakte. Maar een deel van onze inwoners lukte het niet daarin mee te komen. We zagen dat een intensievere en persoonlijke aanpak helpt om mensen naar werk te begeleiden. Zo ontstond in 2019 de actieagenda Werkbeweging. Een actieagenda voor werkzoekenden die al langer in de bijstand zitten en voor wie het door (tijdelijke) belemmeringen, gebrek aan vaardigheden of persoonlijke problemen ingewikkeld is de stap richting werk zelfstandig te maken.

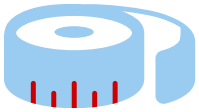
De bedoeling van deze actieagenda was helder: ervoor zorgen dat werkzoekenden die meer ondersteuning nodig hebben, ook kunnen profiteren van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Voor sommige Utrechters is de directe overgang naar betaald werk een stap te ver. Werkbeweging is erop gericht ook díe mensen bewegingen richting werk te laten maken, zoals het volgen van scholing of het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. Daaraan ontleent deze actieagenda haar naam: Werkbeweging. Naast het realiseren van extra bewegingen richting werk hadden we de ambitie om onze dienstverlening persoonlijker te maken, meer passend werk te creëren en een bijdrage te leveren om vooroordelen op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

In deze eindrapportage nemen we u mee in de realisatie van onze ambitie, de opbrengsten, wat we hiervoor hebben gedaan en wat we meenemen voor de toekomst. Ook delen we de ervaringen van 4 werkzoekenden en een werkgever. U krijgt daarmee een beeld van de praktijk en de ervaringen van onze werkzoekenden en werkgevers.

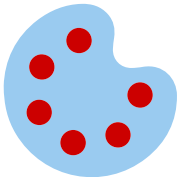
Samen met een groot aantal partners hebben we gewerkt aan de uitvoering van de actieagenda Werkbeweging. De coronapandemie zorgde er echter wel voor dat we onze ambities moesten bijstellen. De impact van de pandemie op onze werkzoekenden, werkgevers, andere partners en professionals was groot. Ondanks deze ontwikkelingen zijn we doorgegaan. Ik heb bewondering voor de veerkracht die iedereen heeft getoond. En ik ben trots wat we hebben neergezet en hebben bereikt. We hebben een grote groep Utrechters ondersteund richting werk en hebben hen daarnaast op andere leefgebieden op weg geholpen en perspectief kunnen bieden. Werkbeweging heeft laten zien dat investeren in deze doelgroep loont én noodzakelijk is. Ook al vindt niet iedereen direct betaald werk, zij doen wel weer mee en voelen zich gezien.

1. Introductie

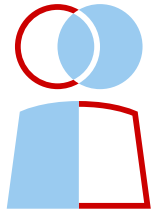
De actieagenda Werkbeweging had aandacht voor de groep Utrechtse werkzoekenden die al langer in de bijstand zit en voor wie de stap richting werk relatief groot is (voornamelijk arrangement 3). Het gaat om een groep waarvan we inschatten dat zij arbeidspotentieel hebben, maar voor wie het door (tijdelijke) belemmeringen, gebrek aan vaardigheden of persoonlijke problemen ingewikkeld is de stap richting werk zelfstandig te maken. Bij het opstellen van de actieagenda profiteerden zij niet van de aantrekkende arbeidsmarkt omdat zij hiervoor meer en andere ondersteuning nodig hebben. Ondersteuning die wij hen zonder extra middelen en nieuwe vormen van dienstverlening en samenwerking niet konden bieden. Eén van de ambities van de actieagenda was dat 2.000 Utrechters met een uitkering (in het vervolg spreken wij van werkzoekenden) in 2,5 jaar een stap zetten richting arbeidsmarkt.
Dit zijn extra bewegingen en daarmee aanvullend op de al bestaande doelstellingen binnen Werk en Inkomen.
De andere ambities waren gericht op het ontwikkelen van dienstverlening waarmee we de bewegingen richting werk mogelijk maken. Dit is uitgewerkt in drie actielijnen:



1. **Vaker persoonlijk contact en meer maatwerk.**
Met en voor de werkzoekende zelf



2. **Meer passend werk en passende banen.**
Een palet aan mogelijkheden passend bij iemands talent en mogelijkheden



3. **Vooroordelen verminderen op de arbeidsmarkt.**

1. Introductie

We hebben extra middelen gekregen om de actieagenda uit te voeren. De actieagenda liep vanaf kwartaal 3 2019 tot en met kwartaal 1 2022. Wij gebruiken de Utrechtse manier van sturen en verantwoorden. Bijlage 1 Toelichting Raadsinformatie bevat een overzicht van de informatie die eerder met de raad is gedeeld. De financiële verantwoording is opgenomen in Bijlage 2 Toelichting Financiën.

We hebben de actieagenda Werkbeweging met een groot aantal partners in de stad opgesteld en uitgevoerd: met medewerkers van bestaande en nieuwe contractpartners, met zorg- en welzijnsmedewerkers, belangenbehartigers, werkgevers en werkzoekenden. De samenwerkingsvormen verschillen: samen creëren, kennis inbrengen, afstemmen, evalueren en/of duiden.

We hebben drie klankbordgroepen samengesteld waarin we met een vaste groep vertegenwoordigers konden sparren over onder meer de realisatie, ervaringen en lessen voor de toekomst.
De uitgevoerde acties en beschikbare resultaten over Werkbeweging zijn verzameld en voorgelegd aan de klankbordgroep Werkgevers, en de klankbordgroep contractpartners met de vraag om de resultaten te duiden en er lessen uit te trekken voor de komende periode. Met de klankbordgroep Werkzoekenden hebben we verschillende thema's uitgediept zoals contactmomenten, maatwerk en passend werk en toetsen we onze aanpak. Daarnaast hebben we met een jaarlijks Klanttevredenheidsonderzoek (KTO) de ervaringen van onze doelgroep met de actieagenda in beeld gebracht.

We zijn halverwege 2019 enthousiast gestart. We waren behoorlijk op stoom toen de maatschappij en economie geconfronteerd werd met de coronapandemie. Dit vroeg veel flexibiliteit van onze werkzoekenden, partners en professionals. We zijn dankbaar dat we met elkaar hebben doorgezet en hebben bewondering voor de veerkracht die iedereen heeft getoond.

2. Ambitie, realisatie en opbrengsten

Realisatie ambitie

Werkbeweging staat onder andere voor bewegingen richting werk, persoonlijke dienstverlening, een bredere blik op de mogelijkheden van mensen en passende werkplekken. Om te kunnen monitoren hoeveel bewegingen richting werk worden gemaakt is vastgesteld wat we hieronder verstaan. Voorbeelden zijn deelname aan werkervaringsplaatsen, uren opbouwen, taaltrajecten, scholing en (deeltijd)werk en combinaties van leren en werken. In totaal zijn er ruim 5.700 bewegingen richting werk gemaakt door bijna evenzoveel mensen. Eén van de ambities was om in totaal 6.598 bewegingen te realiseren (regulier plus Werkbeweging), ofwel 2.000 extra bewegingen. We hebben 88% van het totaal aantal beoogde bewegingen gerealiseerd en 738 extra bewegingen (38%). Een ander resultaat is dat daarnaast 227 jongeren een opleiding zijn gaan volgen en daarmee uitgestroomd zijn uit de bijstand. Meer informatie is opgenomen in Bijlage 3 Toelichting indicatoren en realisatie Werkbeweging.

Waarom 738 en niet 2.000 extra bewegingen? Hiervoor zijn verschillende verklaringen:

- Onze contacten met de doelgroep maakten duidelijk dat de persoonlijke situatie van onze doelgroep complexer was dan voorzien, daarmee is de doelgroep voor een beweging richting werk kleiner. Meer mensen hebben eerst ondersteuning nodig op het gebied van zorg en welzijn voordat een beweging richting werk kan worden gemaakt. En meer mensen hebben langer de tijd nodig om een beweging richting werk te kunnen maken en meer tijd om deze (indien mogelijk) te verzilveren in betaald (deeltijd)werk. Waar mogelijk zoeken we de samenwerking, maar we merken soms ook dat we een pas op de plaats moeten maken omdat er wachtlijsten zijn in de zorg (meer informatie is opgenomen in 4. Actielijn 1 en 7. Klantreizen);

- Het creëren van banen- leerwerkplekken is intensief en vraagt rust, ruimte en tijd van werkgevers om samen met onze bedrijfsadviseurs (en partners) te komen tot passende banen en leerwerkplekken. Dit is op kleine schaal gelukt. We hebben dit niet kunnen toepassen voor een grote groep werkzoekenden (meer informatie is opgenomen in 5. actielijn 2);

- Impact van de coronapandemie op werkzoekenden, professionals en werkgevers en daarmee op onze dienstverlening en mogelijkheden om werkzoekenden een passende plek te bieden {meer informatie is opgenomen in bijlage 2 ‘Toelichting indicatoren en realisatie/aanvullende informatie ontwikkelingen arbeidsmarkt’).

2. Ambitie, realisatie en opbrengsten

We wisten dat we de lat hoog hadden gelegd. Met de kennis van nu constateren we dat een deel van de doelgroep nog minder klaar was voor een beweging richting werk dan we hadden verwacht. Verder was de impact van corona groot op alle betrokkenen. Daardoor was er weinig tijd en ruimte voor onder andere werkgevers om gezamenlijk (op grote schaal) kansen te creëren voor onze doelgroep. We zijn trots op wat we hebben bereikt met Werkbeweging. Het is reëel om te veronderstellen dat zonder extra investering de dienstverlening en het aantal bewegingen richting werk tijdens corona zou zijn gedaald. Dat we het hebben weten om te buigen, beschouwen we als resultaat van de extra investering die we hebben gedaan in het kader van Werkbeweging.

Opbrengsten dienstverlening en voor onze medewerkers

Met Werkbeweging hebben we onze dienstverlening persoonlijker gemaakt met nieuwe vormen van dienstverlening en integrale leer-werkplekken en passende banen. De persoonlijker dienstverlening droeg bij aan het bespreekbaar maken van de persoonlijke situatie en ervaringen met vooroordelen. Meer informatie hierover is opgenomen op de volgende pagina met een schematische weergave van de opbrengsten en in de afzonderlijke actielijnen.

Opbrengsten voor onze werkzoekenden en werkgevers

Werkbeweging hebben we ingezet voor een doelgroep die we daarvoor weinig tot niet spraken, en als we contact hadden was het voornamelijk gericht op werk. Werkbeweging is meer dan werk. Hiermee hebben we verschil kunnen maken. Het heeft onze doelgroep daarmee ook andere opbrengsten gebracht. Onze werkzoekenden hebben bijvoorbeeld nieuwe dingen geleerd, hebben bewegingen gemaakt op andere leef-gebieden, bespreken vaker hun ervaringen met vooroordelen en ervaren meer levensplezier en energie. Een overzicht van de opbrengsten voor onze doelgroep en werkgevers is opgenomen op de volgende pagina.

"Ik heb de tijd gekregen om me te ontplooien" (deelnemer)

"Deelnemers die het traject hebben afgesloten staan hier met levensvreugde en veel werkgeluk hun werk te doen. En wij zijn blij dat de mensen goed opgeleid zijn." (Werkgever)

"We zouden nu al de helft kunnen uitplaatsen, maar niet duurzaam. Bijvoorbeeld in een of andere spoelkeuken. We willen echt zo hoog mogelijk uitplaatsen (…) nu bij ons investeren, dan kun je straks meer." (Werkgever tevens opleider)

"Compliment voor de werkmatchers dat we met elkaar bezig zijn om de doelgroep te leren kennen. (…) Het is waardevol dat Wenl meer oog heeft voor de leefwereld, talenten en kwaliteiten. (…) Werkbeweging draagt bij aan een gezamenlijke blik en overeenkomstige benadering"
(partner zorg en welzijn)

3. Opbrengsten Actieagenda Werkbeweging

voor werkzoekenden, werkgevers, professionals en dienstverlening

Opbrengsten werkzoekenden

Bewegen richting werk

- Plaatsing
- Scholing
- Deeltijdwerk
- Uitstroom

Bewegen op andere gebieden

- Dagbesteding
- Opleiding (zonder uitkering)
- Start hulpverlening

Nieuwe dingen leren

- Beter taalniveau
- Sociale vaardigheden
- Werknemers-vaardigsheden

Levensplezier en positieve energie

- Verhoogde weerbaarheid en zelfredzaamheid
- Meer vertrouwen Minder stress
- Uit isolement en structuur in dagelijks leven
- Meer zelfbewustzijn en zelfregie: Wat kan ik? Wat wil ik?

Opbrengsten werkgevers

- Beter beeld van doelgroep en mogelijkheden
- Bredere groep potentiële werknemers
- Gemotiveerde en opgeleide medewerkers
- Duurzame relaties

Opbrengsten dienstverlening/professionals

- Drempel verlaagd/bespreekbaar maken wensen en vooroordelen
- Andere blik op vacatures en begeleiding op werkveld
- Ruimte voor orientatie en verkennen werkveld
- Meer tijd en ruimte om van betekenis te kunnen zijn voor doelgroep

4. Actielijn 1

Vaker persoonlijk contact en meer maatwerk

Deze actielijn heeft de focus op vernieuwende dienstverlening en om- en bijscholing die aansluiten op onze doelgroep. De uitgangspunten zijn daarbij meer persoonlijke aandacht en aandacht voor andere leefgebieden dan werk. In dit hoofdstuk nemen we u mee in wat we hebben gedaan, wat de opbrengsten zijn van onze dienstverlening en waar inwoners wat van kunnen merken. We sluiten af met een korte terugblik waar we staan en wat de aanknopingspunten voor verbetering zijn.

Wat hebben we gedaan?

Binnen deze actielijn hebben we veel verschillende activiteiten uitgevoerd uiteenlopend van karakter. Het is een breed palet waarbij het één niet belangrijker is dan het ander. Alle activiteiten tezamen dragen gezamenlijk bij aan het doel dat mensen een beweging richting werk kunnen maken. Samengevat gaat het om:

✓ **Persoonlijk maken en verrijken dienstverlening WenI.** De aanpassingen waren gericht op een andere benadering en kijk op onze werkzoekenden, persoonlijke aandacht (door onder ander een individuele en lagere caseload van onze werkmatchers) en meer mogelijkheden om maatwerk en nazorg te bieden. Tot slot is meer ruimte gecreëerd voor oriëntatie en persoonlijke ontwikkeling van werkzoekenden waarbij we aandacht hadden voor de talenten en kwaliteiten van onze doelgroep.

✓ **Intensiveren en uitbreiden samenwerking partners waarbij de mogelijkheden en wensen van werkzoekenden centraal staat.** De samenwerking was gericht op het gezamenlijk vormgeven van nieuwe vormen van dienstverlening, initiatieven wegnemen belemmeringen en ondersteuning op andere leefgebieden. Het gaat om samenwerking met onze contractpartners en onze partners in de stad.

✓ **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. Verder zijn leerwerktrajecten en combinaties van werken, leren en taal vormgegeven. Meer informatie hierover is opgenomen in actielijn 2.

Bijlage 4 bevat meer informatie over wat we hebben gedaan in actielijn 1

Ruim 1.600 mensen hebben scholing of training gevolgd.

Eén van de kernindicatoren van Werkbeweging is scholing. Het gaat om korte- en lange vakgerichte scholing exclusief combinaties met werk en taaltrainingen. Als we naar de volle breedte kijken van opleidingen en (taal)trainingen al dan niet gecombineerd met werk dan hebben ruim 1.600 mensen scholing of training gevolgd waarvan:

- Taaltraining en (taal) trainingen of opleiding in combinatie met werkervaringsplekken plusminus 1.100
- Praktijkgerichte scholing zonder combinatie met werk plusminus 500
- Betaald werk in combinatie met opleiding plusminus 40 (exclusief trainingen die door werkgevers zijn ingekocht)
- Opleiding (uitstroom uit de bijstand) plusminus 230

Wat zijn de opbrengsten?

We hebben duiding sessies gehouden met werkzoekenden, een aantal partners en onze professionals. Daarnaast hebben we vier klantreizen uitgewerkt en we hebben twee klanttevredenheidsonderzoeken uitgevoerd. Op basis daarvan hebben we de volgende opbrengsten opgetekend.

De combinatie van een individuele en lagere caseload, aandacht voor verschillende leefgebieden en meer tijd voor onze doelgroep heeft **de drempel verlaagd** voor werkzoekenden om contact op te nemen met de gemeente. Werkzoekenden voelen zich vrijer om hun zorgen, hun verleden en hun wensen te delen.
Dit heeft een **veilige basis gecreëerd**. Er is ruimte, vertrouwen en rust gegeven om mensen in beweging te laten komen. In termen van betaald werk zijn het vaak kleine stapjes, voor het welbevinden, (zelf)vertrouwen, geloof in eigen kunnen en het ervaren van perspectief zijn het grote stappen.
Werkmatchers hebben hierdoor een **beter beeld** gekregen van de situatie, wensen, talenten en valkuilen van hun werkzoekenden. Ieder mens is uniek maar we hebben ook gezien dat dat de aandachts-gebieden van veel mensen **complexer** zijn dan we vooraf hadden ingeschat.
We hebben mensen **op andere leefgebieden op weg geholpen**. Zo is bij meer mensen de benodigde hulpverlening ingeschakeld, hebben meer mensen weer een dagritme en structuur. Dit zijn allemaal elementen die een positief effect hebben op hun welbevinden.
Met Werkbeweging hebben we **meer ruimte gecreëerd** voor mensen om te **ontdekken** wat ze kunnen en willen. We hebben geleerd dat dit hen stimuleert om weer in beweging te komen.
Tot slot zien we dat de **klanttevredenheid omhoog** is gegaan. 78% vindt dat er goed geluisterd wordt. Dit is 10 procentpunt hoger dan vóór Werkbeweging. Meer informatie hierover is opgenomen in bijlage ‘Indicatoren en realisatie’/aanvullende informatie KTO’s.

Met Werkbeweging hebben onze werkmatchers een individuele caseload gekregen. Zij vinden dit een positieve ontwikkeling. Gecombineerd met meer tijd (lagere caseload) en persoonlijke aandacht kunnen ze meer betekenen voor iemand en werken aan maatwerkoplossingen. Het werken in zogenoemde focusgroepen maakt het voor hen makkelijker om specifieke kennis op te bouwen en inzicht te vergaren over mogelijke oplossingen voor specifieke doelgroepen.

Waar staan we en wat zijn de aanknopingspunten voor verbetering?

Veel werkzoekenden zijn positief over onze dienstverlening. Dat neemt niet weg dat niet iedereen ervaart dat er goed geluisterd wordt, of tevreden is met aantal contactmomenten of de vervolgstappen. Zo zijn er mensen die aangeven met rust gelaten te willen worden of die juist meer begeleiding willen. De caseloads van onze werkmatchers zijn verlaagd. De beschikbare tijd is echter niet toereikend om iedereen intensief te begeleiden of nauw samen te werken met alle partners in de stad. Dit vraagt een zorgvuldige afweging wie en hoe vaak iemand (en zijn begeleiders) wordt gesproken, hiervoor is geen eenduidige richtlijn. Ook is het een zoektocht om te zorgen dat er zogezegd ‘doorgepakt’ kan worden als de situatie verandert, bijvoorbeeld als een traject is afgerond, iemand is uitgevallen of een terugval heeft in zijn herstel et cetera. We blijven investeren in de goede gespreksvoering en het gezamenlijk en expliciet maken van vervolgafspraken en het volgen van de voortgang. Daarbij is ook het bieden van nazorg een punt van aandacht. Een ander punt van aandacht zijn de financiële obstakels die mensen ervaren om zich te laten behandelen door medische specialisten ((geestelijke) gezondheidszorg) zodat zij een beweging richting werk kunnen maken.

4. Actielijn 1

Vaker persoonlijk contact en meer maatwerk

Het aantal aanbieders van taal, re-integratie, leerwerktrajecten en zorg en welzijn (inclusief vrijwilligersinitiatieven) is zeer omvangrijk. Dit maakt het een uitdaging om, samen met de werkzoekende, te bepalen wat het meest passend is en om met onze partners goede afspraken te maken over hoeveel deelnemers ze kunnen verwachten. Maar ook het borgen van (up to date) kennis over het aanbod en het toeleiden naar het aanbod van WenI en de stad is een punt van aandacht. In de praktijk willen we dat de beschikbare tijd zo veel mogelijk naar de inwoner gaat, maar het vraagt tegelijkertijd een tijdsinvestering om het hele veld te kunnen overzien. De vraag is met name hoe we het goed kunnen organiseren, samen met onze partners. Een nadere invulling van de regierol is daarbij een belangrijke bouwsteen voor de toekomst.

5. Actielijn 2

Meer passend werk en passende banen

In deze actielijn hadden we de uitdaging om samen met werkgevers, werkzoekenden en partners de arbeidsmarkt toegankelijk te maken voor onze doelgroep. In dit hoofdstuk nemen we u mee wat we hebben gedaan, wat de opbrengsten zijn van onze dienstverlening en waar onze werkzoekenden en werkgevers wat van kunnen merken. We sluiten af met een terugblik waar we staan en wat de aanknopingspunten voor verbetering zijn.

Wat hebben we gedaan?

We hebben veel verschillende activiteiten uitgevoerd en nieuwe initiatieven gestart. Samengevat gaat het om:

✓ **Creatieve en nieuwe verbindingen zodat er meer passende plekken voor onze doelgroep ontstaan.** We hebben ingezet op nieuwe vormen van samenwerking. We hebben werkgevers, taalaanbieders en opleiders bij elkaar gebracht zodat werkgevers onze doelgroep integrale leerwerkplekken kunnen bieden. Dit is gedaan met onder andere de inzet van scholing inclusief taal, certificering, ervaring opdoen op de werkvloer. We hebben daarmee bijvoorbeeld kansen gecreëerd voor mensen met een laag taalniveau. We hebben meer ingezet op plekken met praktijktraining 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.

✓ **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 wat er daarnaast nog meer kan worden georganiseerd zodat het passend is voor onze doelgroep. Voorbeelden van nieuwe banen zijn assistent kok, lunchdame, allround ondersteuners bij de gemeente.

✓ **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, en ruimte gecreëerd binnen de (leer)werk plekken zodat mensen zich kunnen oriënteren op het werkveld.

Bijlage 5 bevat meer informatie over wat we hebben gedaan in actielijn 2

Voorbeelden op film:
Er zijn twee filmpjes gemaakt over de werk, taal en leertrajecten: zorg Zorgwacht/NCB en horeca Queridon en Rataplan is een voorbeeld van samenwerking met een werkgevers die onze doelgroep passende plekken biedt, Rataplan.

1.500 werkzoekenden hebben betaald werk
Om aan het werk te kunnen gaan is een groot deel van de vacatures passend gemaakt voor onze doelgroep. Daarnaast is een deel van de banen gecreëerd voor onze doelgroep. In totaal zijn plusminus 1.500 mensen aan het werk gegaan tijdens Werkbeweging. Ongeveer 60% werkt in deeltijd, waarvan een klein deel actief is als parttime ondernemer.
Verder hebben ruim 400 mensen werkervaring opgedaan op de werkvloer. Daarbij konden ze hun werknemersvaardigheden en vakkennis ontwikkelen al dan niet gecombineerd met (taal)trainingen.

Wat zijn de opbrengsten?

We hebben duiding sessies gehouden met werkzoekenden, een aantal partners, werkgevers en onze professionals. Daarnaast hebben we vier klantreizen uitgewerkt en we hebben twee klanttevredenheids-onderzoeken uitgevoerd. Op basis daarvan hebben we de volgende opbrengsten opgetekend.
We merken dat **laagdrempelige ontmoetingen de ogen opent** van werkzoekenden waar ze nooit eerder aan gedacht hebben. Dit maakt dat ze het aandurven om een ontmoeting aan te gaan. Dit heeft mooie dingen te weeg gebracht voor mensen die lange tijd niet wisten wat ze zouden kunnen en willen.

Met de nieuwe vormen van werving en selectie en gesprekken met onze bedrijfsadviseurs hebben **werkgevers een beter beeld** gekregen van onze doelgroep en de mogelijkheden die er zijn binnen hun bedrijf. 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.

De combinaties van leren en werken (en taal) en praktijkgerichte scholing biedt meer mensen uit onze doelgroep **kansen om zich te ontwikkelen op de werkvloer**, bijvoorbeeld de groep met een laag taalniveau. Onze werkzoekenden kunnen het **geleerde direct in de praktijk toepassen**. Dit motiveert hen. Werkgevers krijgen hierdoor **gemotiveerde en opgeleide werknemers**.

Om banen te creëren werken we niet vanuit bestaande vacatures of een vooropgesteld plan maar door **uit te gaan van behoeften en wensen van de doelgroep én de werkgever en door hier nieuwe samenwerkingspartners** bij te betrekken. Het creëren van banen is voor werkgevers en hun medewerkers een intensief proces. Maar het levert ook mooie opbrengsten op. De werkgever heeft toegang tot **een bredere groep potentiële werknemers.** Het maakt het voor de werkgever mogelijk om duurzame relaties aan te gaan met onze doelgroep omdat de werkplekken op maat gemaakt zijn. Daarnaast ontstaat een duurzame relatie met onze bedrijfsadviseurs zodat bij nieuwe ontwikkelingen gezamenlijk gekeken kan worden naar oplossingen.

We hebben werkgevers bereid gevonden om te investeren in onze doelgroep en passende (leer)werkplekken te creëren. Hiermee dragen zij bij aan een inclusieve arbeidsmarkt.

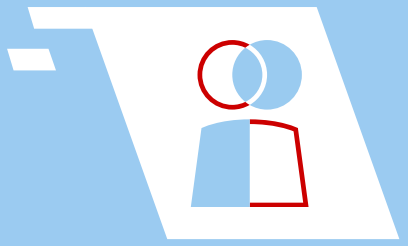
Werkbeweging bood onze bedrijfsadviseurs de ruimte om met werkgevers in gesprek te gaan dat verder gaat dan het doornemen van

beschikbare vacatures. Het stimuleert hen om creatief te zijn, nieuwe verbindingen aan te gaan en samen te werken aan passende werkplekken. Dit geeft een mooie extra dimensie aan het werk van onze professionals.

Waar staan we en wat zijn de aanknopingspunten voor verbetering?
Het creëren van nieuwe banen ontwikkelen we samen met werkgevers. We hebben gewerkt met kleinschalige nieuwe initiatieven omdat we op die manier zorgvuldig kunnen bouwen aan passende werkplekken. De ervaringen die we hiermee hebben opgedaan zijn waardevol en nemen we mee. De uitdagingen daarbij zijn om werkgevers in andere sectoren te betrekken en om de initiatieven op te schalen.

Voorafgaand aan Werkbeweging hebben we veel resultaat geboekt met parttime werk. Daarmee was een grote groep al gestimuleerd om meer uren te werken. Tijdens Werkbeweging zijn in totaal meer mensen deeltijd gaan werken, maar minder groot dan verwacht. Corona heeft de mogelijkheden beperkt. We merken dat er nog wat te doen is om mensen beter voor te lichten over wat werken en bijstand betekent en om te zorgen dat mensen met (financiële) vragen bij ons terecht kunnen. De financiële onzekerheden van parttime werk heeft ook de aandacht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de herziening van de Participatiewet (waaronder bufferbudget)

Met partners en werkgevers zijn afspraken gemaakt over werktijden zodat alleenstaande ouders hun werk eenvoudiger kunnen combineren met de zorg voor kinderen. In de praktijk is het vaak niet mogelijk vanwege het ontbreken van kinderopvang tijdens de schoolvakanties. In het algemeen is er een gebrek aan kinderopvangplekken. Dit vormt steeds vaker een belemmering om een beweging richting werk te maken. Dit is een vraagstuk dat ook landelijke speelt en waar we als gemeente niet meteen een oplossing voor hebben (Kamerbrief aanpak personeelstekort kinderopvang)



6. Actielijn 3

Vooroordelen en discriminatie verminderen op de arbeidsmarkt

In deze actielijn hadden we de ambitie om een Utrechtse beweging in gang te zetten waardoor vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen. In dit hoofdstuk nemen we u mee in wat we hebben gedaan, wat de opbrengsten zijn van onze dienstverlening en waar inwoners wat van kunnen merken. We sluiten af met een korte terugblik waar we staan en wat de aanknopingspunten voor verbetering zijn.

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.

✓ **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, zowel in de groepstrainingen, individuele begeleiding als vast onderwerp in het teamoverleg.

✓ **Nieuwe afspraken (contract)partners over melden van vooroordelen en discriminatie.** Met onze contractpartners zijn (aanvullende) afspraken gemaakt over het invullen van hun signaalfunctie en dat zij aandacht hebben voor het thema vooroordelen en discriminatie. Samen met artikel 1 is een meldlijn opgezet.

Bijlage 6 bevat meer informatie over wat we hebben gedaan in actielijn 3.

Wat zijn de opbrengsten?

Uit ons KTO komt naar voren dat steeds meer mensen hun ervaringen met discriminatie bespreken met hun werkmatcher. In 2021 was dit bijna een verdubbeling ten opzichte van het jaar daarvoor. Hieruit maken wij op dat onze gezamenlijke inspanningen ertoe hebben geleid dat het onderwerp **meer bespreekbaar** is geworden en dat meer mensen zich **weerbaarder** voelen. Dit is een belangrijke stap.

Laagdrempelige ontmoetingen, open hiring, jobcreatie, kennis van de doelgroep zijn elementen uit de actielijnen 1 en 2 die bijdragen aan het verminderen van vooroordelen en het vergroten van een **inclusieve arbeidsmarkt**. Immers als er een ontmoeting plaatsvindt tussen een werkgever en een werkzoekende is er meer ruimte om te ervaren dat iemand gemotiveerd is en talent heeft. Omdat onze professionals een beter beeld hebben van onze doelgroep kunnen zij werkgevers (en werkzoekenden) **beter informeren en ondersteuning** bieden.

Daarmee kunnen eventuele vragen worden beantwoord en kunnen vooroordelen over onze doelgroep direct worden geadresseerd.

Uit gesprekken met werkgevers werd duidelijk dat zij van de gemeente verwachten dat dit thema gemeentebreed wordt opgepakt en niet alleen vanuit bijstandsgerechtigden. Ditzelfde pleidooi kwam uit de expert-meeting rond de inzet van mystery guests en de wens voor een breder opgezette samenwerking met partners. Dit hebben we ter harte genomen en Werkbeweging heeft (daarom) voor acties richting werkgevers de **aansluiting** gezocht met de **gemeentelijke anti-discriminatieagenda.**

Waar staan we en wat zijn de aanknopingspunten voor verbetering?
Het onderwerp is meer bespreekbaar geworden. Het aantal mensen dat aangeeft zich gediscrimineerd te voelen, is gelijk gebleven. We kunnen op basis van het KTO niet achterhalen op grond waarvan zij dit ervaren. Uit de open antwoorden van alle werkzoekenden maken we op dat het gaat om ervaringen met discriminatie op vele thema's. Genoemd zijn discriminatie op grond van sekse, leeftijd, achtergrond, maar ook bijvoorbeeld naar aanleiding van het melden dat het stadskantoor als postadres wordt gebruikt (dak- en thuisloos). Wat opvalt is dat relatief veel 45-plussers aangeven zich gediscrimineerd te voelen. Meer mensen maken hier melding van bij hun werkmatcher. Het aparte telefoonnummer dat met artikel 1 is gelanceerd is bijna niet gebruikt, we hadden hier samen meer bekendheid aan kunnen geven. We zullen nader bepalen of we met dit initiatief doorgaan, we zoeken daarbij aansluiting bij de anti-discriminatieagenda.

De gesprekken tussen werkzoekenden en werkmatchers over ervaringen met vooroordelen en discriminatie lopen niet altijd naar verwachting. Het is belangrijk om de gespreksvaardigheden hierover te blijven ontwikkelen. En om als professionals hierop te blijven reflecteren.

7. Klantreizen

een beeld van onze doelgroep

Beeld van onze doelgroep

Een van de aanleidingen voor de actieagenda is dat ons werkzoekendenbestand sinds 2014 complexer van aard is geworden terwijl we als gemeente per persoon uit de doelgroep minder geld hebben om hen te begeleiden naar werk of het bieden van aangepaste werk. Onze doelgroep is relatief lang uit het arbeidsproces, zij hebben vaak weinig werkervaring, werknemersvaardigheden, lage taalbeheersing en geloof in eigen kunnen. Bij de start van Werkbeweging hebben we een aantal kwetsbaarheden in kaart gebracht zoals psychische en/of lichamelijke belemmeringen, schuldenproblematiek, laag taalniveau, laag opleidingsniveau, leeftijd en langdurig in de uitkering. Tijdens Werkbeweging hebben we eveneens in beeld gebracht hoeveel mensen meer dan één kwetsbaarheid hebben. Aan het einde van Werkbeweging is duidelijk dat bij ruim 1.000 mensen sprake is van multi-problematiek. Onze werkzoekenden ervaren zelf ook dat zij ondersteuning nodig hebben. Van de respondenten uit beide KTO's geeft 31% aan hulp nodig te hebben bij lichamelijke en psychische problemen. Relatief veel jongeren geven aan hulp bij psychische of lichamelijke problemen nodig te hebben om een volgende stap naar werk te kunnen maken.

Door Werkbeweging hebben we ook een duidelijker beeld gekregen dat er mensen zijn die gebruikmaken van hulpverlening en waarbij het niet mogelijk is om gelijktijdig een beweging richting werk te maken. Het gaat om hulpverlening zoals medische behandelingen, revalidatietrajecten, behandelingen door psychiaters en psychologen (intern of ambulant), hulp bij verslaving, begeleid wonen, bij schulden. Hun situatie is nog niet stabiel genoeg en er zijn eerst oplossingen op bovengenoemde gebieden nodig. Het gaat eveneens om ongeveer 1.000 mensen (stand april 2022). Onze partners op het gebied van zorg en welzijn bevestigen bovengenoemd beeld van onze doelgroep.

Klantreizen in beeld

Werkbeweging is er voor mensen die een extra zetje of ondersteuning nodig hebben bij het maken van een beweging richting werk. Maar hoe zien die bewegingen eruit, welke stapjes zetten mensen en hoe ervaren ze dat? Hieronder presenteren we vier klantreizen. Geen fictie, elke reis is gebaseerd op de ervaringen van één werkzoekende (we gebruiken fictieve namen). De vetgedrukte teksten vormen het pad, de stappen die zijn gezet richting werk. De ervaringen zijn geschreven vanuit de persoon. Het zijn geen citaten maar samenvattingen van de ervaring(en) bij bepaalde stappen.

De gesprekken met werkmatchers zijn niet opgenomen in deze klantreis (want dit is een middel niet een stap), wel is de start van Werkbeweging gemarkeerd met het gegeven dat iemand een eigen werkmatcher krijgt (we gebruiken fictieve namen). Als relevant, dan zijn gesprekken met of hulpverlening van andere professionals wel opgenomen. Er zijn op 1 april 2022 nog 3.747 mensen die zijn ingedeeld in arrangement 3. Vier klantreizen kunnen hen onmogelijk allemaal representeren. We hebben voor deze klantreizen gekozen omdat het een inkijkje geeft in stapjes die voorafgaan aan bewegingen richting werk; routes met en zonder scholing; routes met en zonder betaald werk; hobbelige routes en routes die soepeler voor de inwoner verlopen.

De klantreizen laten zien dat de een meer tijd nodig heeft dan de ander om een beweging richting werk te maken. En dat ze stappen zetten die waardevol en nodig zijn voordat een ‘formele’ beweging richting werk wordt gemaakt. De ervaringen van onze werkzoekenden maken ook andere opbrengsten van Werkbeweging zichtbaar. De aandacht en ondersteuning die we in Werkbeweging konden bieden, levert hun vertrouwen op, trots, een gevoel van eigenwaarde, dagritme en perspectief.

7. Klantreizen
een beeld van onze doelgroep

De werkzoekende centraal: de klantreis van Karel (50).

Alleenstaand
Woont bij moeder

Tijd in bijstand:
20 jaar



Karel (50)

Start
"Ik heb al 20 jaar geen werk. Ik geloof niet dat ik ooit uit de bijstand kom. Ik geef mijn leven een 3,5."

Rob als werkmatcher
"Ik vertrouw hem niet helemaal. Ik vertrouw eigenlijk niemand"

Na een tijdje met werk-matcher
"Rob gelooft in mij. Ik begin ook steeds meer in mezelf te geloven"

Medisch advies
Uit de test komt dat ik helaas maar een paar uur per week kan werken

Beginnen bij UW Urenopbouw en krijg begeleider Piet
"Ik voel me begrepen en gezien door Piet"

Uren uitbreiden bij UW
"Ik heb het erg naar mijn zin, leuke mensen om me heen."

"Een dag extra werken lukt toch niet. Ik klik niet met vloerbegeleider"

Francis als begeleider Buurtteam
"Hij is wel oké, maar ik vertrouw hem niet helemaal"

Kijken bij dag-besteding WIJ 3.0
"Superleuk, alleen niks van de rond-leiding meegekregen omdat ik een vriend tegenkwam"

Beginnen bij dagbesteding WIJ 3.0 en aanmelden computerlessen
"Computerlessen i.c.m. starten bij WIJ 3.0 is te veel. Ik ga door met computer-lessen als ik gewend ben!"

Afrondend gesprek
"Ik had nooit gedacht dat ik dit ooit zou durven. Ik geef mijn leven een dikke 8!"

Belangrijkste opbrengsten:

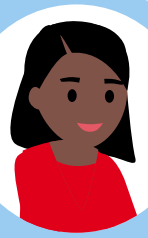
- Uit isolement
- Meer vertrouwen, voldoening en levensplezier
- Meer structuur/ritme d.m.v. dagbesteding

7. Klantreizen
een beeld van onze doelgroep

De werkzoekende centraal: de klantreis van Amira (38).

Alleenstaande moeder
Twee kinderen

Tijd in bijstand:
10 jaar



Amira (38)

Start
“Ik ben alleen met 2 dochters. Ik heb bijna nergens energie voor. Hoe moet ik hen de zorg bieden die ze nodig hebben?”

Nikita als werkmatcher
“Ik vind nog net energie om naar de gemeente te gaan voor hulp.”

Na een tijdje met werk-matcher.
“Veel aandacht voor mij als persoon. Al lang niet bij stilgestaan!”

Lastig
“Hoe kan ik zo met mezelf bezig zijn terwijl mijn dochters me nodig hebben?”

Zicht op hulpverlening dochter
“Ik heb meer energie omdat mijn dochter hulp krijgt. Door de gesprekken geloof ik meer in mezelf, ik durf weer te dromen.”

Start met opleiding in de zorg
“Ik had nooit verwacht dat ik dit zou bereiken!”

Het gaat slecht met dochter Pauzeren van opleiding
“Ik maak me zorgen over mijn dochter. En ik baal dat ik nu moet stoppen met de opleiding. Ik ben onzeker over de toekomst.”

In gesprek met Nikita over voortzetten opleiding
“Ik ben blij dat ik met Nikita kan kijken naar mogelijkheden om mijn opleiding voort te zetten. Met mijn dochter gaat het ook beter.”

Belangrijkste opbrengsten:

- Bewustwording: wat wil ik, wat kan ik.
- Meer vertrouwen, weerbaarheid
- Voelt zich gesteund

7. Klantreizen
een beeld van onze doelgroep

De werkzoekende centraal: de klantreis van Hailey (23).

Alleenstaand

Tijd in bijstand: Jan ’20–sep ’21



Hailey (23)

Start: uitbehandeld na 3,5 jaar therapie
“Voor mij is een leven vol trauma’s, geweld en financiële proble-men normaal. Mijn leven is niks waard.”

Carry als werkmatcher
“Ik heb er geen vertrouwen in dat dit iets op gaat leveren. Ik ben hier omdat het moet.”

“Er zit gelukkig lange tijd tussen de gesprekken. Daardoor hoef ik niet zo vaak op te komen dagen, daar zit ik ook niet op te wachten.”

Beren op de weg
“Ik waardeer de hulp van de werkmatcher, maar zie veel beren op de weg. Ik ga het toch nooit kunnen.”

Persoonlijke aandacht
“In de ontmoetingen met Carry krijg ik veel per-soonlijke aandacht. Dat vind ik voorzichtig fijn.”

Misschien een opleiding?
“Ik voel me eindelijk weer gezien door de persoon-lijke aandacht. Ik dat dat ik misschien wel iets ga doen.”

AMN Talentscan
“Ik vind het spannend dat ik nu echt dingen moet gaan doen, maar ik ga het wel doen.“

“De scan valt boven verwachting goed uit. Ik ben heel trots!”

Deelname aan Back2Schoolproject

Volgt HBO opleiding & ontvangt geen uitkering meer
“Wie had dat een aantal jaren geleden gedacht! Ik voel me beter dan ooit.”

Belangrijkste opbrengsten:

- Uitstroom uit uitkering naar opleiding
- Voelt zich gezien, trots, vertrouwen
- Zelfredzaam en meer bestaanszekerheid

De werkzoekende centraal: de klantreis van Tasnim (50).

Alleenstaand
Gevlucht uit Syrië

Tijd in bijstand:
Dec '17 – aug '21



Tasnim (50)

Start: gevlucht naar Nederland, geen vervolgopleiding, wel veel horeca-ervaring
"Ik ben verdrietig om alles wat ik heb achtergelaten in Syrië. Zoals mijn eigen restaurant…"

Natasha als werkmatcher
"Ik wil me nuttig voelen en afleiding zoeken. Mijn droom is om een eigen Syrisch restaurant te beginnen in Nederland!"

Werk zoeken in professionele keuken
"Waarom lukt het me niet sneller NL te leren? Ik word steeds afgewezen…"

"Ik laat mijn droom voor een eigen restaurant los, zodat ik hetzelfde werk kan doen met minder risico's en meer ruimte voor ontwikkeling"

"Ik heb een aantal keer Syrische gerechten gemaakt, bijv. voor team Werkmatchers. Daar word ik heel gelukkig van!"

Ik start met werk en taal horeca
"Dit is mijn kans! Ik ga ervoor!"

"Het lukt me niet om een diploma in de horeca te halen, dat vind ik heel jammer."

Ik loop stage bij een restaurant in Utrecht en leer de NL taal in de praktijk
"Het lukt me steeds beter om de taal te leren die ze in de keuken gebruiken!"

Ik heb een baan in het restaurant waar ik stage liep
"Ik ben heel blij dat ik bij een gerenommeerd restaurant werk! Ik voel me trots"

Belangrijkste opbrengsten: Hoger niveau van werk door taalondersteuning · Inzicht: eigen onderneming (nog) niet haalbaar en nodig, kan alsnog werken in haar wensberoep

8. Werkgeversreis

Met werkgevers hebben we passende banen en leerwerkplekken gecreëerd. Dit doen we niet vanuit bestaande vacatures of een vooropgesteld plan maar door uit te gaan van behoeften en wensen van de doelgroep én de werkgever en door hier nieuwe samenwerkingspartners bij te betrekken.

Het creëren van banen is voor werkgevers en hun medewerkers een intensief proces. Samen met werkgevers kijken we op een andere manier naar de bestaande functies en onderliggende taken en wat er daarnaast nog meer kan worden georganiseerd zodat het passend is voor onze doelgroep. Belangrijk is ook dat er aandacht is voor het bestaande personeel, wat verandert er, welke begeleiding is er voor de nieuwe medewerkers en wat betekent dat voor hen en de teams.
Hoe werkgevers en onze bedrijfsadviseurs samen werken hebben we opgetekend in een werkgeversreis. Het is een verkorte versie van de reis die we met een werkgever hebben afgelegd en heeft geresulteerd in 11 passende werkplekken voor onze doelgroep.

Werkgeversreis met sociaal ondernemer Boris (38) en projectleider Karin van het WSP.



Boris (38)

Werkgever
Sociaal ondernemer
Uitzendconstructie

Onderdeel van
tolk/vertaalbureau



Karin (48)

Gemeente Utrecht
Projectleider Werk
en taaltrajecten

Werkgevers-
servicepunt (WSP)

"Ik wil statushouders een werkplek bieden. We hebben een grote behoefte aan pakket-bezorgers. Dankzij ons netwerk als uitzender kennen we een aantal geschikte werkgevers."

"In hoeverre moeten zij de Nederlandse taal beheersen?"

"Ze moeten een relatief hoog taalniveau hebben."

"Wij hebben behoefte aan plekken voor mensen met een laag taalniveau, zonder diploma. We vinden het belangrijk dat er ingezet wordt op het leren van taal en een zo hoog mogelijk praktisch taalniveau."

"Dat weet ik nog niet, daar kan ik naar op zoek. Dat betekent ook dat ik op zoek moet naar een taaldocent. Wisten jullie dat wij een speciale cultuurcoach-app hebben ontwikkeld. Die is altijd bereikbaar voor vragen voor zowel de werknemer als de werkgever in hun eigen taal."

"Wat interessant! Daar zouden we graag gebruik van maken. Voor onze doelgroep is het fijn als de cultuurcoach niet alleen op de app bereikbaar is maar ook op de werkvloer. Kan dat?"

"Ja, de cultuurcoach is er voor iedereen die voor ons werkt. We kunnen zorgen dat er ook een coach op de werkvloer aanwezig is. En het is gelukt, we hebben plekken gevonden voor postsorteerders!"

"Super, nu kunnen wij op zoek naar geschikte kandidaten."

"Het lukt nog niet om mensen te enthousiasmeren. Zullen we samen een aanpak bedenken?"

"Ja, we verzorgen rondleidingen, zodat de kandidaten en werk-matchers ons en de werkplek beter leren kennen."

"Goed idee, we hebben meer beeld en gevoel gekregen en kandidaten enthousiast gemaakt!"

Proefplaatsing van 1 maand.

Gemeente zorgt voor reiskosten en betaalt een vast bedrag voor de inzet van de cultuurcoach en taaldocent.

De erkende taaldocent geeft elke week op de werkplek taaltraining. En de cul-tuur-coach is op de app en op de werkvloer bereikbaar.

11 mensen hebben betaald werk!

Taallessen en cultuurcoach lopen na start werk door voor de duur van een jaar.



9. Afsluitende beschouwing

Met Werkbeweging hebben we een beweging in gang gezet bij onze professionals, partners en werkgevers. We begonnen voortvarend maar moesten een pas op de plaats maken toen de coronapandemie uitbrak. We hebben gezien wat voor impact dit op alle betrokkenen had. Maar we hebben ook de veerkracht gezien, veerkracht om door te gaan. In totaal zijn er ruim 5.700 bewegingen richting werk gemaakt, en 738 extra bewegingen. Het is reëel om te veronderstellen dat zonder extra investering de bestaande dienstverlening tijdens corona zou zijn gedaald. Dat we het hebben weten om te buigen, beschouwen we als resultaat van de extra investering die we hebben gedaan in het kader van Werkbeweging.

Werkbeweging is meer dan alleen werk. We hebben een veilige basis gecreëerd waar vanuit mensen zich kunnen ontwikkelen. We hebben een grotere groep ondersteund richting werk maar we hebben hen ook op andere leefgebieden op weg geholpen en perspectief kunnen bieden. Concreet betekent dit dat meer mensen zich gehoord voelen, ze ervaren minder stress in gesprekken rondom werk en hebben meer geloof in hun mogelijkheden. We zien dat meer mensen weer een dagritme en structuur hebben en dat bij meer mensen hulpverlening is ingeschakeld. En dat steeds meer mensen hun ervaringen met vooroordelen en discriminatie bespreken met hun werkmatcher. Tot slot durven meer mensen weer te dromen en zich te oriënteren op de mogelijkheden.

Dit hebben we gedaan door een omslag in hoe we kijken naar, praten over en in gesprek gaan met onze doelgroep en door hierbij meer partners te betrekken. Kenmerkend voor Werkbeweging is dat we veel verschillende bewegingen in gang hebben gezet, met uiteenlopende karakters. Het is een breed palet waarbij het één niet belangrijker is dan het ander. Gezamenlijk dragen ze bij aan de opbrengsten. We hebben werkgevers bereid gevonden om voor deze doelgroep plekken te creëren. Niet door te werken vanuit bestaande vacatures of een vooropgesteld plan maar door uit te gaan van behoeften en wensen van de doelgroep én de werkgever en door hier nieuwe samenwerkingspartners bij te betrekken. We hebben een persoonlijker en nieuwe vormen van dienstverlening ontwikkeld, met meer aandacht voor training, scholing en taal en opbouwen van uren. We merken dat laagdrempelige ontmoetingen de ogen opent van werkzoekenden waar ze niet eerder aan gedacht hebben. En laagdrempelige ontmoetingen met werkgevers helpt bij het maken van goede matches. Als er een klik is tussen werkgever en werkzoekende ontstaan er bijna altijd kansen. En we hebben gewerkt aan de bewustwording en het bespreekbaar maken van vooroordelen en discriminatie. Deze ervaringen nemen we mee voor de toekomst.

Er is een grote groep werkzoekenden die een beweging wil maken en wil werken. De huidige arbeidsmarkt kent grote personeelstekorten. Onze ervaringen maken zichtbaar dat de wereld niet zo maakbaar is als soms wordt verondersteld. Het laat zien dat de weg richting werk hobbelig is voor onze werkzoekenden. Hetzelfde geldt voor onze werkgevers, professionals en overige partners. Investeren in deze doelgroep vraagt een lange adem, zorgvuldig handelen en geduld. We hopen dat als de arbeidsmarkt kalmeert we meer vruchten kunnen plukken van ons werk en diverse initiatieven kunnen opschalen zodat meer mensen kunnen profiteren. We weten ook dat er niet voor iedereen een plek zal zijn. Werkbeweging heeft laten zien dat ook al vinden ze geen betaald werk investeren voor hen van meerwaarde is, zij doen mee en voelen zich gezien.