

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



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Trends en terugblik Werkdienstverlening 2014-2019</b>	<b>4</b>
<b>Werkbeweging Actieagenda</b>	<b>6</b>
<b>Drie actielijnen</b>	<b>12</b>
1. Vaker persoonlijk contact en meer maatwerk	13
2. Meer passend werk en meer banen	17
3. Vooroordelen discriminatie verminderen	21
Mijlpalen 2019	23
<b>Uitdragen en verbinden</b>	<b>24</b>
Communicatie	25
Co-financiering	26
De partners betrekken	27
Verbinding met andere opgaven	28
<b>Monitoring</b>	<b>30</b>
<b>Planning</b>	<b>32</b>
<b>Bijlagen Actieagenda Werkbeweging</b>	<b>33</b>
Gesprekken met de stad	34
Opbrengst Brede bijeenkomst	35
Opbrengst Stadsgesprek	36
Budgetverdeling	37
Financieringsstroom (I)	38
Financieringsstroom (II)	39
Feiten en cijfers	40
Aanloop naar actieagenda	41
Bronnen	42
<b>Bijlage Trends en terugblik Werkdienstverlening 2014-2019</b>	<b>43</b>

# Voorwoord

Juli 2019



“Het aantal banen in de stad groeit. Veel Utrechters in de bijstand maakten al de beweging richting werk. Voor het eerst in jaren daalde het aantal huishoudens in de bijstand tot onder de 10.000. Daar zijn we trots op als stad. Want werken is goed voor

het zelfvertrouwen van mensen, werk biedt structuur en sociale contacten.

Tegelijkertijd zien we ook dat er een groep Utrechters achterblijft. Een groep die al langer in de bijstand zit. Voor wie de stap naar werk groter is. Werkbeweging heeft vooral aandacht voor deze Utrechters. Zij hebben meer ondersteuning nodig bij de beweging richting werk. Samen met werkgevers, partners en werkzoekenden spraken we over wat daarbij nodig is. Dat ziet u terug in de drie actielijnen van deze agenda: vaker persoonlijke aandacht en meer maatwerk. Met werkgevers gaan we aan de slag om meer passende banen te creëren. En er komt extra aandacht om vooroordelen op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

Deze actieagenda is pas het begin. We werken de actielijnen uit in concrete plannen. Het is werk in uitvoering. En we doen dit niet alleen: werkgevers, organisaties en natuurlijk de mensen zelf hebben meegedacht en zijn hard nodig om de plannen mede uit te voeren. Elk jaar bespreken we met de gemeenteraad hoe we ervoor staan.

Voor nu dus: aan de slag!”

**Linda Voortman**

Wethouder Werk en Inkomen



# Trends en terugblik Werkdienstverlening 2014-2019

In 2014 stonden we aan de vooravond van de drie decentralisaties in het sociaal domein. Vanwege de flinke bezuinigingen die gepaard gingen met de invoering van de Participatiewet, hebben gemeenten per persoon uit de doelgroep minder geld voor het begeleiden naar werk of het bieden van aangepaste werk. De gemeente Utrecht stond voor een grote opgave om zoveel mogelijk Utrechters aan de slag krijgen met relatief beperkte middelen. Om invulling te geven aan deze opgave hebben we in 2014 onze nieuwe kadernota geschreven en in de uitwerkingsnota van 2014 Werken aan Werk staat onze werkwijze en dienstverlening nader beschreven. We gaven hiermee concrete invulling aan de drie aanvullende actielijnen uit de kadernota.

Tussen 2014 en 2019 is er veel gebeurd. De zes leidende uitgangspunten blijven van kracht, maar waar we stonden aan het begin van de invoering van de participatiewet en waar we nu staan is een compleet andere wereld:

1. De economie en daarmee onze arbeidsmarkt heeft een ommekeer gemaakt van een laagconjunctuur naar een hoogconjunctuur.
2. Onze min of meer direct bemiddelbare kandidaten zijn uitgestroomd naar werk en ons huidige werkzoekendenbestand is complexer van aard en vraagt meer van onze dienstverlening om de stap naar werk te kunnen maken.
3. Op rijks-, regionaal en gemeentelijk niveau zijn verschuivingen geweest door onder andere wetswijzigingen, samenwerking in onze arbeidsmarktregio en een nieuw gemeentebestuur.

2014 →

## Zes leidende uitgangspunten

1. Werk is het uitgangspunt
2. Economische zelfstandigheid
3. Ruimte voor maatwerk
4. Werk moet lonen
5. Wat de markt kan aan de markt overlaten
6. Sociale prestatie telt

## Actielijnen Werken aan Werk

1. Mensen aan de slag
2. Versterken van bedrijvigheid
3. Succes smeden met het onderwijs

## Vier opgaven

1. Werk voor Iedereen
2. Jongvolwassenen
3. Perspectief door Activering
4. Inburgering



De wereld om ons heen verandert. Dat heeft invloed op de wijze waarop we invulling geven aan onze dienstverlening en waar we meer of minder accent op leggen. Onze wettelijke taken zijn hetzelfde en de kader- en uitvoeringsnota blijven de kapstok van onze werkdienstverlening. Binnen deze kaders bewegen we mee met de veranderende context. Aanvullend op de actielijnen zijn daarom in de afgelopen jaren opgaves geformuleerd waarin organisatie-overstijgende vraagstukken beschreven staan. Vier opgaven zijn van invloed op onze werkdienstverlening.

Er komt de komende periode nog meer op ons af. Het gaat hierbij om de nieuwe Wet Inburgering die zal leiden tot een algehele wijziging van het inburgeringsstelsel, Perspectief op Werk met als doel om onze regionale samenwerking te intensiveren, en tot slot Breed Offensief en Simpel Switchen in de Keten om regelgeving rondom instrumenten te stroomlijnen, dan wel te harmoniseren.

We anticiperen op de wereld van nu. Het is economisch hoogtij. Daarom willen wij met de actieagenda Werkbeweging procyclisch investeren. Zo benutten wij de kansen van de huidige markt optimaal voor onze werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

2019 en verder



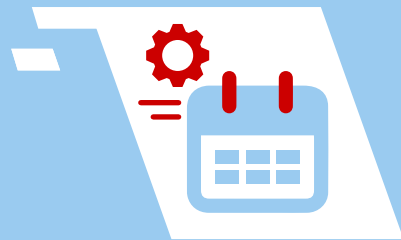
**Actieagenda Werkbeweging**

**Perspectief op Werk**

**Breed Offensief**

**Simpel Switchen in de Keten**

**Wet Inburgering**



# Werkbeweging Actieagenda

## Aanleiding

Er is veel werk. Toch lukt het een groot deel van de bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt niet om werk te vinden. Zij kunnen de aansluiting met de aangetrokken arbeidsmarkt nog niet maken. Deze 3400 werkzoekenden (in arrangement 3 en een klein deel in arrangement 4) hebben wel arbeidspotentieel, maar door (tijdelijke) belemmeringen, gebrek aan vaardigheden of persoonlijke problemen is het ingewikkeld de stap naar werk zelfstandig te maken. Zij hebben gerichte ondersteuning nodig.

Aan de andere kant zien we dat er veel werk is, maar dat de banen die beschikbaar zijn niet zonder meer aansluiten bij de competenties van deze groep Utrechters. Met een effectieve inzet kunnen we dit verschil tussen vraag en aanbod overbruggen. We moeten creatief zijn en met de ondernemers in de stad werken aan oplossingen om werk anders in te vullen.

Wij denken hierbij niet alleen in functies, maar ook in taken. We kijken naar de maatschappelijke betekenis die deze Utrechters kunnen hebben en niet alleen de economische waarde.

Tot slot heeft een groot aantal Utrechters in de bijstand te maken met vooroordelen op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor het sollicitatieproces en de weg naar vaste dienstverbanden. Wij willen hier vanuit de gemeente meer aandacht aan schenken en het bewustzijn vergroten. Dit doen we met onze partners in de stad. Zo kunnen we de kansen voor deze groep vergroten.



## Coalitieakkoord en motie

Zowel raad als college vragen aandacht voor Utrechters in de bijstand die moeilijk een baan kunnen vinden.

### **Uit het coalitieakkoord Ruimte voor Iedereen:**

In diverse sectoren is genoeg werk, waardoor sommige groepen mensen relatief makkelijk aan een baan kunnen komen. Daarom willen we vooral de groep mensen met een grotere afstand tot die arbeidsmarkt ondersteunen richting werk. Dat vraagt vernieuwende vormen van samenwerking tussen bedrijfsleven, gemeenten, UWV en UW-bedrijven, waarbij maatwerk en het wegnemen van knellende regels centraal staan.

### **Uit de motie 2018/256:**

Draagt het college op:

- de inzet op activering en re-integratie van 'primair' de uitkeringsgerechtigden in arrangement 3 en waar mogelijk arrangement 4, en 'secundair' de uitkeringsgerechtigden in arrangement 2 en 1 te betrekken bij de integrale afweging voorafgaand aan de vaststelling van de Voorjaarsnota 2019; en verzoekt het college:
- verdere planvorming betreffende het naar werk brengen van deze doelgroep uit te werken in de aangekondigde nota over Utrechters met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De opgave Werkbeweging is de uitwerking en het antwoord op bovenstaande vragen.



## Waarom nu?

**Naast de inhoudelijke aanleiding, zoals hiervoor aangegeven, is er ook een financiële afweging.**

Als er extra mensen vanuit de bijstand aan het werk gaan, leidt dit tot een kostenbesparing op de bijstand voor nu en de komende jaren. Daarnaast biedt extra uitstroom een betere startpositie als de economie weer omslaat.

In 2017 had Utrecht een tekort op het BUIG budget van circa € 20 miljoen. Met een succesvolle aanpak (impulslijnen), gericht op specifieke doelgroepen en maatwerk, zijn in 2018 goede resultaten behaald. Samen met de lobby naar Den Haag, voor een betere verdeling van het macrobudget, is het tekort aanzienlijk gedaald. Vanwege deze daling is in de Voorjaarsnota 2019 een deel van de bijdrage vanuit de algemene middelen afgebouwd.

Omdat nog steeds sprake is van een tekort en er geen garanties zijn voor de toekomst, is wel een forse extra inzet noodzakelijk. Het BUIG budget is namelijk ook afhankelijk van de resultaten van andere gemeenten.

Naast de bestaande ondersteuning en instrumenten is het in deze conjunctuur noodzakelijk om meer te doen. We investeren extra in de groep die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft en in de werkgevers en partners die ons daarbij ondersteunen. De impulslijnen in 2018 hebben aangetoond dat deze investering effectief is.





## De ambitie

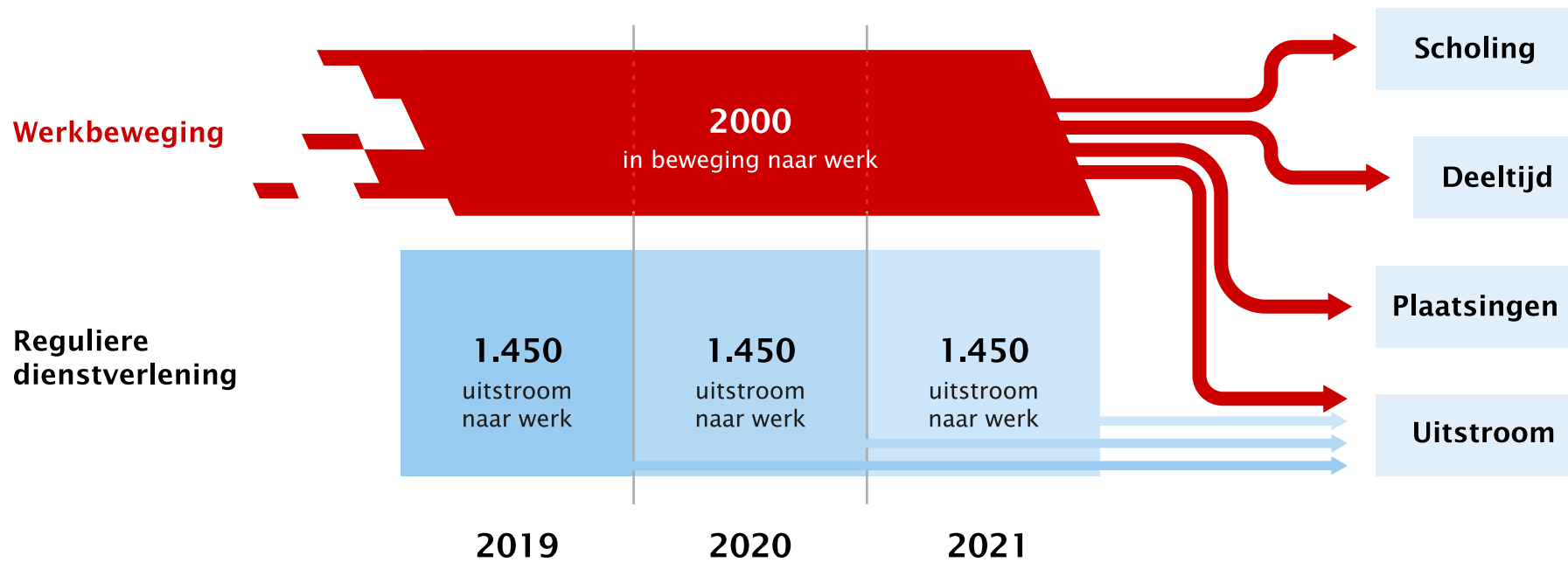
Aanvullend op de al bestaande doelstellingen binnen Werk en Inkomen, zetten **2000** Utrechters met een uitkering de komende 2,5 jaar een stap naar de arbeidsmarkt.

Deze ambitie realiseren we dankzij inspanningen die we leveren binnen de drie actielijnen van deze actieagenda. Werkmatchers van Werk en Inkomen krijgen kleinere caseloads en kunnen extra en meer op maat inzetten op werkzoekenden met een belemmering. De werkzoekenden worden gezien, getraind, omgeschoold en komen in beweging door een gezamenlijke inspanning richting werk. We werken met partners en werkgevers aan het creëren van nieuwe duurzame en passende banen. Daarnaast investeren we in een klimaat waar vooroordelen op de arbeidsmarkt in de breedste zin worden benoemd en aangepakt.





## De ambitie



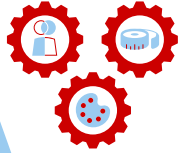


## De leidende principes

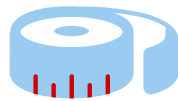
We ontwikkelen onze aanpak langs de leidende principes van het sociaal domein Utrecht.

Het uitwerken van de ambitie zien we als een beweging waar we de komende jaren energie in steken. Dit doen we samen met onze werkzoekenden, partners in de stad, experts, cliënt(participatie) en de Utrechtse werkgevers.

- We stellen de leefwereld van mensen centraal
- We doen wat nodig is
- We gaan uit van mogelijkheden (talenten) van mensen
- We streven naar eenvoud



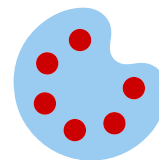
# Drie actielijnen



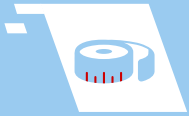
- 1. Vaker persoonlijk contact en meer maatwerk**  
Met en voor de werkzoekende zelf



- 3. Discriminatie en vooroordelen op de arbeidsmarkt verminderen**  
Met aandacht voor werkgever, werkzoekenden en onze eigen dienstverlening



- 2. Meer passend werk en meer banen**  
Een palet aan mogelijkheden passend bij iemands talenten en mogelijkheden






# 1. Vaker persoonlijk contact en meer maatwerk

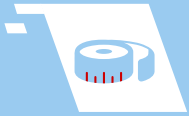
## VOOR EN NA DE PLAATSING

### Situatie

Wat aandacht krijgt groeit. We weten dat Utrechters in de bijstand te maken hebben met schulden, opvoeden van jonge kinderen, taalachterstand, lichamelijke of psychische problemen. Zij vinden moeilijk de weg naar werk. Het vraagt een grote inspanning, en ondersteuning van velen, om in beweging te komen en talenten te ontplooien. Daarnaast kost het ook tijd om helemaal onafhankelijk van de uitkering te kunnen zijn. Hiervoor zetten we in op een intensievere en meer individuele dienstverlening door kleinere caseloads zowel voor, tijdens als na een plaatsing op (een traject naar) werk. Dit doen we voor alle bijstandsgerechtigden in arrangement 3 maar we hebben extra aandacht voor specifieke groepen bijstandsgerechtigden (focusgroepen). We brengen deze extra focus aan omdat we denken daarmee meer maatschappelijk effect te kunnen realiseren. Door deze acties krijgen we een beter beeld van behoeften en wensen van werkzoekenden en kunnen we het aanbod van maatwerktrajecten daarop aanpassen. Tot slot doen we het niet allemaal zelf. We betrekken onze partners daar waar specialistische hulp wenselijk is. Persoonlijke aanpak en maatwerk zijn bij onze aanpak sleutelbegrippen.

### Aanpak

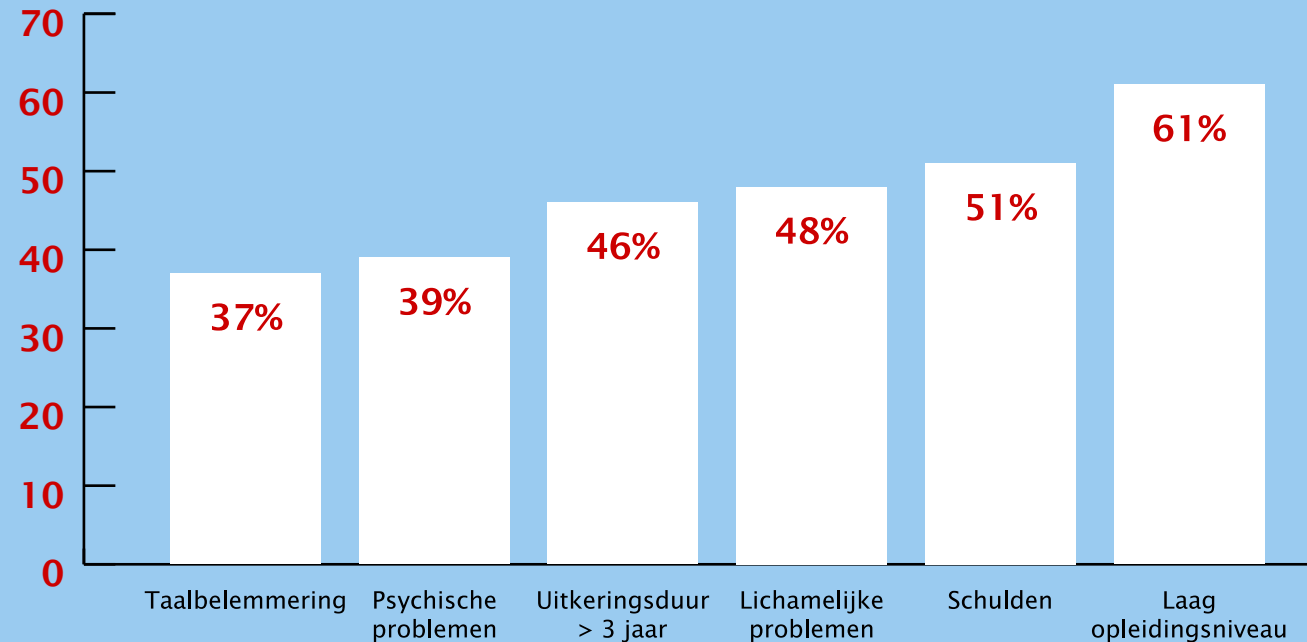
-  Extra dienstverlening met aanvullende aandacht voor vastgestelde focusgroepen. Door de werkzoekenden beter te leren kennen, kunnen we meer maatwerk bieden.
-  Integrale aanpak op verschillende leefdomeinen met onder meer de buurtteams.
-  Taal- en schuldenaanpak met partners in de stad om de begeleiding optimaal te laten verlopen.



## Problemen waar werkzoekenden mee te maken hebben

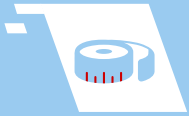
Gerichte aanpak nodig om aansluiting te maken

### Probleemgebieden



### Omvang

3400 mensen zijn ingedeeld in arrangement 3. Deze hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt en hebben te maken met een of meerdere van bovenstaande problemen. Zij hebben wel arbeidspotentieel waardoor perspectief op (deeltijd)werk reëel is.

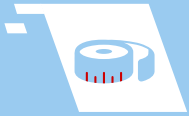


# 1. Vaker persoonlijk contact en meer maatwerk

## VERNIEUWENDE DIENSTVERLENING

De bestaande dienstverlening van de gemeente heeft goede resultaten geleverd en biedt veel aanknopingspunten. Voor de werkzoekenden binnen deze opgave gaan we daarop verder: vernieuwend en intensiever.

- We werken naar een lagere caseload voor meer **gerichte en intensievere dienstverlening**.
- Deze intensievere begeleiding is gericht op (voltijd) **banen** maar we besteden ook veel aandacht aan de beweging naar werk zoals, **leerwerkplekken, vrijwilligersplekken en scholing**. De route kan voor werkzoekenden lang en uitdagend zijn.
- Een deel van de werkzoekenden (zoals statushouders en jongeren) kent al de voordelen van een vast contactpersoon binnen de gemeente. Zo'n één-op-één relatie wekt vertrouwen en het kennen van de leef- en werksituatie van de werkzoekende bevordert het traject naar werk. Binnen Werkbeweging zetten we deze koers door en gaan we geheel over naar **individuele caseload**.
- We verbreden de scope van onze dienstverlening binnen Werkbeweging naar **andere leefdomeinen**, omdat we in sommige gevallen eerst daar moeten ondersteunen. We werken daarbij methodisch samen met organisaties in de stad en de buurtteams aan trajecten waar de aandacht bijvoorbeeld ligt op meedoen, schulden en gezondheid om belemmeringen naar werk weg te nemen.
- We schenken specifieke aandacht aan 45+, partneruitkeringen en alleenstaande ouders. De dienstverlening voor deze **focusgroepen** kent haar eigen aanpak. Zo bieden wij bijvoorbeeld beide partners een traject aan terwijl één een uitkering krijgt, faciliteren wij opbouw in uren en werk tijdens schooltijd.
- Om bovenstaande te realiseren investeren we in extra werkmatchers en begeleiders.
- Met een klankbordgroep betrekken we actief de werkzoekenden in het proces.



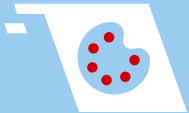
# 1. Vaker persoonlijk contact en meer maatwerk

## (OM- EN BIJ)SCHOLING

Wij begeleiden in de huidige dienstverlening werkzoekenden actief naar scholing. Dat blijven we doen. Wij ervaren wel dat de scholing die nodig is binnen Werkbeweging andere accenten kent.

- Tijdens het intensievere contact richten we ons vooral op competenties en talenten van werkzoekenden. Wij begeleiden werkzoekenden daarbij naar passende **maatwerktrajecten** die de afstand naar toekomstbestendige banen in Utrecht overbruggen.
- Binnen Werkbeweging zal net als binnen bestaande scholingstrajecten de nadruk liggen op passende en effectieve scholingstrajecten naar kansrijke beroepsprofielen, maar dan wel kansrijke en passende beroepen **voor deze specifieke doelgroep**, zoals aangepaste functies in de zorg, logistiek en bouw.
- De ervaring leert dat deze werkzoekenden niet gebaat zijn bij langdurige klassikale opleidingen. Daarom richten wij ons binnen Werkbeweging op **combinatietrajecten**:
  - Scholing en werk
  - Werk en taal
- Daarnaast willen we inzetten op haalbare kortdurende **praktijkgerichte** scholing die de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Het halen van (deel)certificaten behoort daarbij zeker tot de doelstellingen.
- We hebben specifieke aandacht voor scholing die de kans voor alleenstaande ouders of part-time werkenden vergroot om uitkeringsonafhankelijk te worden.
- Om bovenstaande te realiseren, maken wij nieuwe afspraken met scholen, leerwerkbedrijven én reguliere bedrijven. Daarbij werken we naar een passende vorm van leven-lang-leren.





## 2. Meer passend werk en meer banen

### INCLUSIEF EN PASSEND

#### Situatie

Samen met werkgevers stellen we vast dat hoewel er veel vacatures zijn, en dus werk is, er onvoldoende match is met de huidige werkzoekenden. Door deze mismatch op en de te krappe arbeidsmarkt ervaren we de afgelopen jaren wel steeds meer ruimte voor het gesprek over de inclusieve arbeidsmarkt en het aanpassen van functies.

Daarom investeren we in intensiever contact met werkgevers. Zij moeten daarvoor in sommige gevallen processen en functies aanpassen. Dat heeft een aanloop nodig en wij bieden werkgevers daarbij, indien gewenst, meer ondersteuning aan. Dit doen we in de overtuiging dat voor een duurzame aansluiting op de arbeidsmarkt bestaande banen en functies passend gemaakt moeten worden. Daar nemen we de tijd voor.

Tevens willen we naast het ombuigen van bestaande banen ook nieuwe passende banen creëren, deels bij werkgevers en deels door ondersteuning vanuit het publieke domein.

Samen met onze partners zetten we ons in voor nieuwe banen én maatschappelijke banen. Daar investeren we met deze opgave fors in.

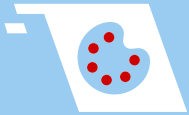
#### Aanpak



Kennis en intenties zijn gedeeld en besproken met werkgevers vanuit het Werkgeversservicepunt, tijdens een aparte bijeenkomst met werkgevers en partners en tijdens het Stadsgesprek. De input is meegenomen in deze actieagenda en de implementatieplannen.



Brede Utrechtse ambitie waar gemeente, werkgevers, werkzoekenden en partners gezamenlijk de uitdaging aangaan om de arbeidsmarkt toegankelijk te maken voor alle inwoners.



## 2. Meer passend werk en meer banen

### WERKGEVERSONDERSTEUNING

#### Een palet aan mogelijkheden

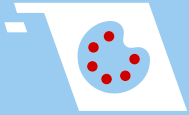
- De arbeidsmarkt en de inwoners van Utrecht zijn even divers als kleurrijk. Dit vraagt een benadering op maat. Wij willen ruimte bieden om mee te denken met zowel werkgever als werkzoekende. Zo willen we nieuwe banen creëren, maar ook leerwerktrajecten, gerichte scholingstrajecten en andere kansrijke trajecten.
- We werken volgens de bedoeling en houden de leidende principes voor ogen, maar maken ook knelpunten en kansen bespreekbaar. Om te creëren moeten we creatief zijn en nieuwe verbindingen maken.
- We denken niet alleen in functies, maar ook in (maatschappelijke) taken.
- We investeren in de relatie met partners om publieke en maatschappelijke banen te creëren.
- Om dit te realiseren investeren we in bedrijfsadviseurs die met werkgevers voor Utrechters in de bijstand nieuwe passende banen creëren.
- We betrekken de werkzoekenden in de klankbordgroep.
- We maken een toegankelijk overzicht van de instrumenten.

#### Inzet instrumenten

Bestaande instrumenten blijven beschikbaar, maar we ontwikkelen door en zetten nieuwe instrumenten in.

Zoals:

- Loonkostensubsidie breder beschikbaar.
- Bredere inzet jobcoaching bij nazorg & andere leefdomenien.
- Starten van een pilot werk en schulden in de wijk Overvecht i.s.m. Zorg en zekerheid.
- Inzetten op uitbreiding van parttime uren.
- Stimuleren deeltijdwerk.
- Faciliteren werken tijdens schooltijd.
- Vanuit gesprekken met werkgevers: aandacht voor ontmoetingsmomenten.



## 2. Meer passend werk en meer banen

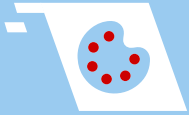
### DE GEMEENTE ALS VOORBEELD

#### Baancreatie



#### Invloed aanwenden t.b.v. deze opgave

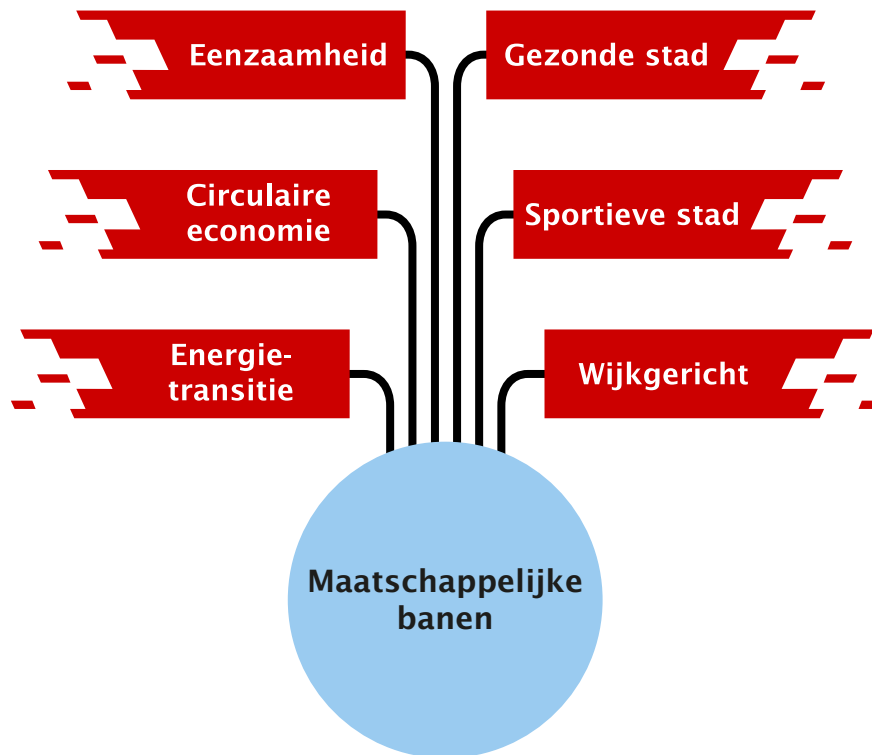
- Aanbestedingen, inkoop en social return on investment (SROI) gericht inzetten en monitoren.
- Creëren maatschappelijke banen.
- Meewerken aan innovatieve aanpakken als parallelle economie, social en open hiring en microkrediet.
- Beschikbaar stellen van banen bij gemeente Utrecht en aansluiten bij plan van aanpak inclusie en diversiteit.
- Baancreatie en begeleiding tijdens werk in samenwerking met UWV en UW.
- Leren van vergelijkbare projecten in andere gemeenten.



## 2. Meer passend werk en meer banen

### NIEUWE BANEN

#### Maatschappelijke thema's



#### Voorwaarden

- Aanvullend op andere actuele en maatschappelijk relevante thema's.
- Passende en blijvende banen waarbij extra nazorg voor werkzoekende en werkgever geboden wordt.
- Banen met een lage economische waarde maar grote maatschappelijk betekenis.
- Duurzame banen door combinatie van financiering (premie, belasting, werkgever en overheid).
- Bij voorkeur met werkgevers (bijv. publiek-private samenwerking).
- Werkgevers of partners houden werkzoekenden in dienst als tijdelijke ondersteuning stopt.






## 3. Vooroordelen en discriminatie verminderen

### OP DE ARBEIDSMARKT

#### Situatie

Arbeidsmarktdiscriminatie is een breed maatschappelijk probleem. Bijvoorbeeld op leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en expressie, langdurig in de uitkering of etnische achtergrond. Het is voor een deel van de Utrechters nog steeds een belemmering wanneer er duurzaam een baan gezocht wordt. We horen dat in gesprekken met werkzoekenden en zien dit als een serieus probleem. We denken dat dit veelal te maken heeft met onbekendheid over en weer. Beelden kunnen hardnekkig zijn en zijn vaak onjuist. Daar is een krachtige aanpak op nodig, gericht op werkgevers, werkzoekenden en de eigen dienstverleners. Wij willen daarom een beweging in gang zetten die de vooroordelen bespreekbaar maakt en uitbant op de Utrechtse arbeidsmarkt. Onder andere door het positieve geluid te laten horen, elkaar te ontmoeten, het goede voorbeeld te geven en onze partners in de stad hier positief bij te betrekken. Tot slot trainen we eigen medewerkers en werkzoekenden, zodat iedereen weet wat wel en niet te doen wanneer geconfronteerd met mogelijke discriminatie.

#### Aanpak

-  Training gemeentelijke professionals in het herkennen en aanpakken van vooroordelen en discriminatie.
-  Training voor werkzoekenden in weerbaarheid op het gebied van discriminatie.
-  Betrekken werkgevers in Utrecht door stadsconvenant, social media challenge en/of grootstedelijk (estafette) event.



## 3. Vooroordelen en discriminatie verminderen

### VOOR IEDEREEN IN UTRECHT

#### Stadsprogramma

Gedurende de looptijd van Werkbeweging zetten we extra acties uit, gericht op het tegengaan van vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt. Het programma bestaat mogelijk uit:

- In gesprek met werkzoekenden op het thema vooroordelen. Dit doen we bij partners en lopende trajecten (UW, Wij3.0, startgesprekken).
- Werkzoekenden en werkmatchers in gesprek met acteurs: wat is discriminatie, hoe herken je het en hoe ga je er mee om?
- Stadsafspraken: meer inclusie en minder vooroordelen op de Utrechtse arbeidsmarkt. Het college spreekt met bestuurders van Utrechtse werkgevers over positieve beïnvloeding.
- Aansluiten bij netwerk 'Utrecht Inclusief'. Samen met betrokken partners een beweging starten naar een discriminatievrije stad.
- Social media challenge: werkgevers dagen elkaar uit om nee te zeggen tegen discriminatie of ja te zeggen tegen inclusieve arbeidsmarkt.

- We geven rolmodellen een podium en nodigen Utrechtse bedrijven uit dit ook te doen.
- We sluiten aan bij landelijke agenda's en bredere stedelijke opgaven op deze thema's zoals de antidiscriminatie en regenboog agenda's.

#### Continue aandacht

- Inwoners van Utrecht hebben recht op een eerlijke behandeling op het werk en tijdens sollicitaties. Daarom is discriminatie op de arbeidsmarkt een thema waar continue aandacht voor moet zijn.
- De gemeente gaat naast een bewustwordingsaanpak meedenken met de visie op open hiring (solliciteren zonder voorwaarden vooraf).
- De gemeente geeft het goede voorbeeld door in te zetten op een divers personeelsbestand en aandacht voor een inclusieve organisatie.
- Onderzoeken of het aanbieden van een diversiteitsscan aan bedrijven een positief elan kan geven.



# Mijlpalen 2019

## PER ACTIELIJN

### Actielijn 1

#### Derde & vierde kwartaal

Implementatie nieuwe werkwijze (individueel, herverdeling naar focusgroepen en kleinere caseload).

#### Vierde kwartaal

Klankbordgroep Werkzoekenden is gestart (doorontwikkelen met cliëntparticipatie) en eerste meet-and-greet werkzoekenden en werkgevers, zodat we de aanpak en de instrumenten afstemmen op de wensen en kansen van de werkzoekenden.

### Actielijn 2

#### Derde & vierde kwartaal

Werkgeversinstrumenten vaststellen die nodig zijn voor baancreatie.

#### Vierde kwartaal

Klankbordgroep Experts is gestart (doorontwikkelen met werkgevers en partners) om de kansen voor passende banen te verkennen.

### Actielijn 3

#### Okt/nov

De eerste trainingen voor en gesprekken met werkmatchers over herkennen vooroordelen en discriminatie en om beter beeld te krijgen van problematiek.

#### Vierde kwartaal

Start onderdeel programma verminderen vooroordelen en discriminatie.

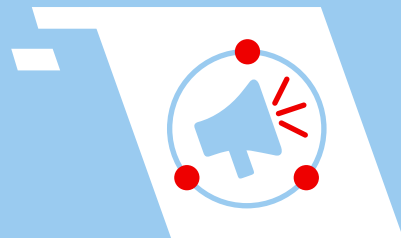
### Clïëntparticipatie

#### Okt/nov

Eerste bijeenkomst werkzoekenden en werkmatchers. In theatervorm aandacht voor proces dienstverlening Wenl. We willen mogelijke verbeterpunten aandragen voor deze doelgroep.

#### Vierde kwartaal

Start programma cliëntparticipatie Werkbeweging. Deze sluit aan bij de ontwikkeling van cliëntparticipatie gemeente Utrecht.



# Uitdragen en verbinden



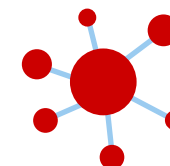
**Communicatie**  
Versterkt de pijlers



**Co-financiering**  
Verbreedt de opgave



**Partners in Utrecht**  
Gebruikt ieders expertise



**Andere opgaven**  
1+1=3





# Communicatie

## VERSTERKT DE PIJLERS EN DE DIENSTVERLENING

### Situatie

Alleen als we samenwerken met zowel werkgevers als partners kunnen we resultaten halen in deze opgave. In de communicatie richten wij ons allereerst op deze cruciale partners. Samen met de stad maken we een visie over een inclusieve stad, bespreken de uitdagingen die daarbij horen en gaan uit van de goodwill van alle partijen. De communicatie naar en met de werkzoekenden speelt daarbij een belangrijke rol. De participatie van cliënten is onderdeel van de beweging. We roepen via verschillende kanalen op tot medewerking en inbreng van al deze partijen om de doelstellingen te realiseren.

Tot slot maken we in de communicatie discriminatie in de breedste zin bespreekbaar.

### Aanpak



Partners, werkzoekenden (cliëntparticipatie) en ondernemers betrekken in gehele proces op alle actielijnen.



Gezien de diversiteit aan belanghebbenden, maken we gebruik van diverse communicatiekanalen.



# Co-financiering

## SAMEN VOOR MEER BEREIK

### Situatie

De gemeente heeft veel mogelijkheden om werkzoekenden te ondersteunen. Maar het verbeteren van de aansluiting van meer inwoners op de arbeidsmarkt is niet alleen een taak voor de gemeente. Wij zoeken bij de financiering van deze opgave nadrukkelijk de breedte op. We gaan actief op zoek naar co-financiering. Dit doen we bij het Rijk en andere overheidsinstellingen en bij private investeerders.

Met werkgevers gaan we op zoek naar gezamenlijke financiering. Daarnaast werken we met financierders om uit te vinden welke ondersteuning er verder nog mogelijk zou zijn voor de opgave die voor ons ligt.

### Aanpak



Mogelijkheden zoeken voor externe private financiering.



Externe publieke financiering en Europese subsidie, denk aan Perspectief op Werk bijvoorbeeld.



Effectieve aansluiting met lopende gemeentelijke en landelijke programma's.



# De partners betrekken

## SAMENWERKING IN UTRECHT

De doelgroep waarvoor Werkbeweging opgezet is, heeft duurzame ondersteuning op verschillende en soms meerdere leefgebieden nodig. Daar is echt maatwerk voor nodig. Alleen zo kunnen de belemmeringen naar werk die er zijn, hanteerbaar worden. We werken nadrukkelijk samen met ons netwerk aan partners en in het bijzonder met UW en de buurtteams. Wanneer mogelijk sluiten wij aan bij lopende ondersteuningstrajecten zoals psychische hulp, reclassering of dagbesteding. Maar ook bij nieuwe maatwerktrajecten vragen we de hulp van specialisten, intermediairs, experts, gelieerde organisaties en werkgevers. In de beweging naar werk moeten vele obstakels overwonnen worden en daarvoor zoeken we de samenwerking met bestaande partners en met nieuwe partners. Tot slot betrekken we gedurende Werkbeweging de werkzoekenden door een actieve vorm van cliëntparticipatie.





# Verbinding met andere opgaven

## WERKBEWEGING DOEN WE SAMEN

Opgave Werkbeweging staat niet op zichzelf en hangt nauw samen met andere opgaven als Meedoen en Schuldenvrij, Veranderopgave Inburgering, Perspectief door Activering, Samen voor Overvecht en Werk voor Iedereen. Ook volgen we met belangstelling de resultaten van de pilot Weten wat werkt. In Overvecht worden in co-creatie innovatieve en arbeidsmarktrelevante trajecten gestart die we vervolgens uitrollen naar andere wijken, bijvoorbeeld de Pilot Werk en schulden en de gebiedsgerichte aanpak (Amazonedreef) in Overvecht. Wij werken samen met andere opgaven vanuit de overtuiging dat schulden, taal en wijkgerichte kennis van de arbeidsmarkt relevante thema's zijn bij een traject naar werk voor Utrechters in de bijstand. We kijken naar de mogelijkheden om samen op te trekken, onder het motto: "alleen ga je sneller, samen kom je verder".

Andersom worden de relevante ervaringen vanuit deze opgave gedeeld. Te denken valt aan input voor de dienstverlening aan andere Utrechtse inwoners richting werk en aan het voorkomen van discriminatie in een bredere context.



# Verbinding met andere opgaven

WERKBEWEGING DOEN WE SAMEN

## Veranderopgave Inburgering

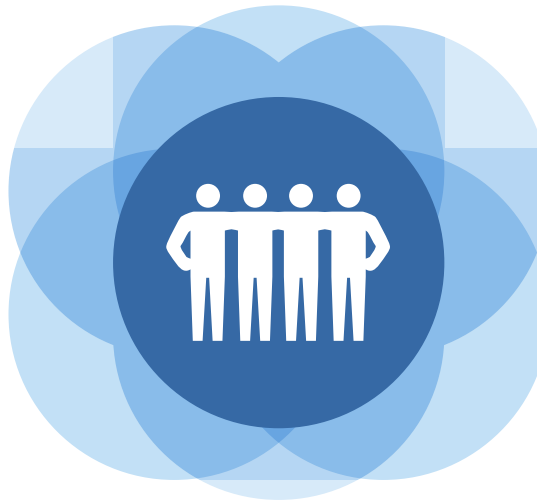
- Taal
- Taal en werk

## Samen voor Overvecht

- Sociale renovatie
- Ketenaanpak
- Ondernemers

## Werk voor Iedereen

- Aandacht voor marktgroepen
- Toekomstgerichte deals maken



## Weten wat werkt

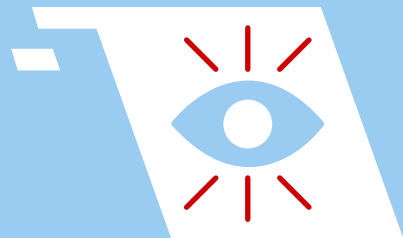
- Vier experimenteerlijnen

## Perspectief door activering

- Wijkgericht
- Onbetaald werk

## Meedoen en Schuldenvrij

- Prioriteren in ondersteuning
- Ketenaanpak



# Monitoring

## Zicht houden op de beweging

Met deze opgave werken we aan de ambitie dat Utrechters met een bijstandsuitkering in beweging komen en de afstand naar de arbeidsmarkt overbruggen. Wij willen:

1. meer persoonlijk contact en meer maatwerk voor de werkzoekende zelf;
2. die leiden tot passende banen bij iemands talenten en mogelijkheden;
3. en discriminatie en vooroordelen op de arbeidsmarkt verminderen.

### Visie en Waarden

- Ambitie
- Leidende principes
- Samenwerken

### Kaders

- Budget
- Wetten en regels
- Procedures

### Interactief leren

- Stakeholders
- Maatschappelijke behoefte

### Informatie

- Opbrengsten
- Meetbare impact

Wij monitoren en sturen continu op de resultaten en doen dat door gebruik te maken van de 'Utrechtse manier van sturen':

### Mensgericht

Door een aansprekende visie aan de hand van de leidende principes.

### Doelgericht

Binnen vastgestelde kaders verrichten wij ons werk.

### Organisatiegericht

Met goede managementinformatie, kwantitatieve en kwalitatieve data.

### Omgevingsgericht

Met aandacht voor en in gesprek met alle stakeholders.

Wij maken een startbeeld van de werkzoekenden in het Utrechtse bestand en van de arbeidsmarkt (0-meting).

We volgen de ontwikkeling van beide om te leren en de dienstverlening door te ontwikkelen.



### Visie

Wij hebben de ambitie dat iedere inwoner in Utrecht mee kan doen op zijn eigen niveau en met zijn eigen talenten. De leidende principes sturen ons handelen om, samen met onze partners in de stad, deze ambitie te realiseren.

### Kaders

We werken binnen de wettelijke en budgettaire kaders en volgen de Utrechtse procedures die horen bij de dienstverlening aan een inwoner. Binnen die kaders gebruiken we de ruimte die er is om de inwoner een persoonlijke en passende dienstverlening naar werk te bieden.

### Informatie

We verzamelen doorlopend informatie die we gebruiken om de opbrengsten van onze dienstverlening te rapporteren, te volgen en door te ontwikkelen. Door de impact van Werkbeweging in een dashboard te monitoren, houden we zicht op de ontwikkeling van de kwantitatieve en kwalitatieve opbrengsten.

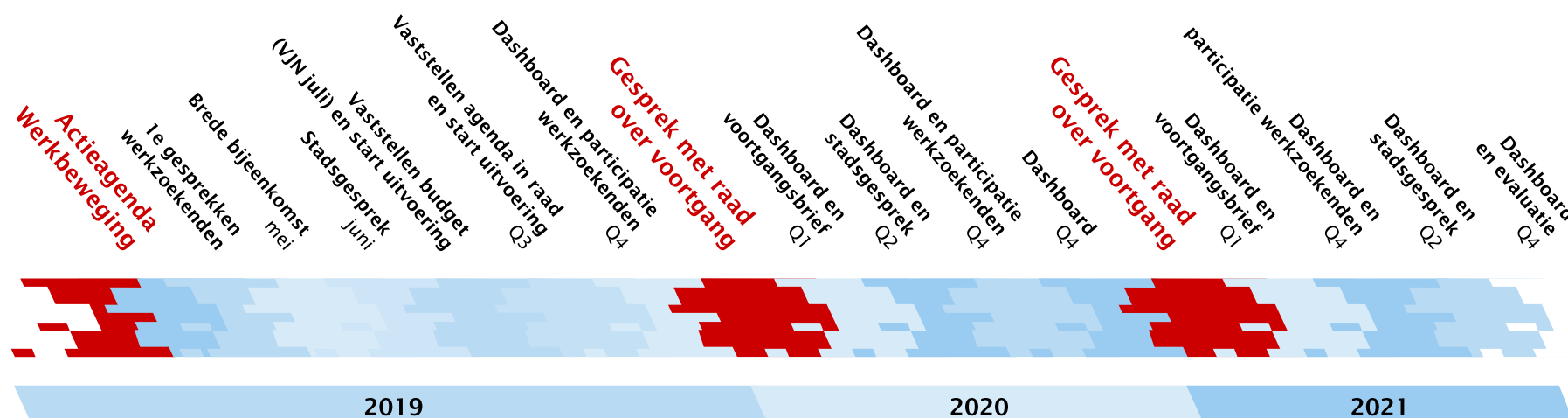
### Interactief leren

De informatieopbrengst, resultaten van de opgave, wordt door de raad, onze partners, cliëntparticipatie en andere stakeholders geduid en gewaardeerd. Hierover jaarlijks gesprekken aangaan geeft belangrijke inzichten die de doorontwikkeling van de opgave ten goede komen.



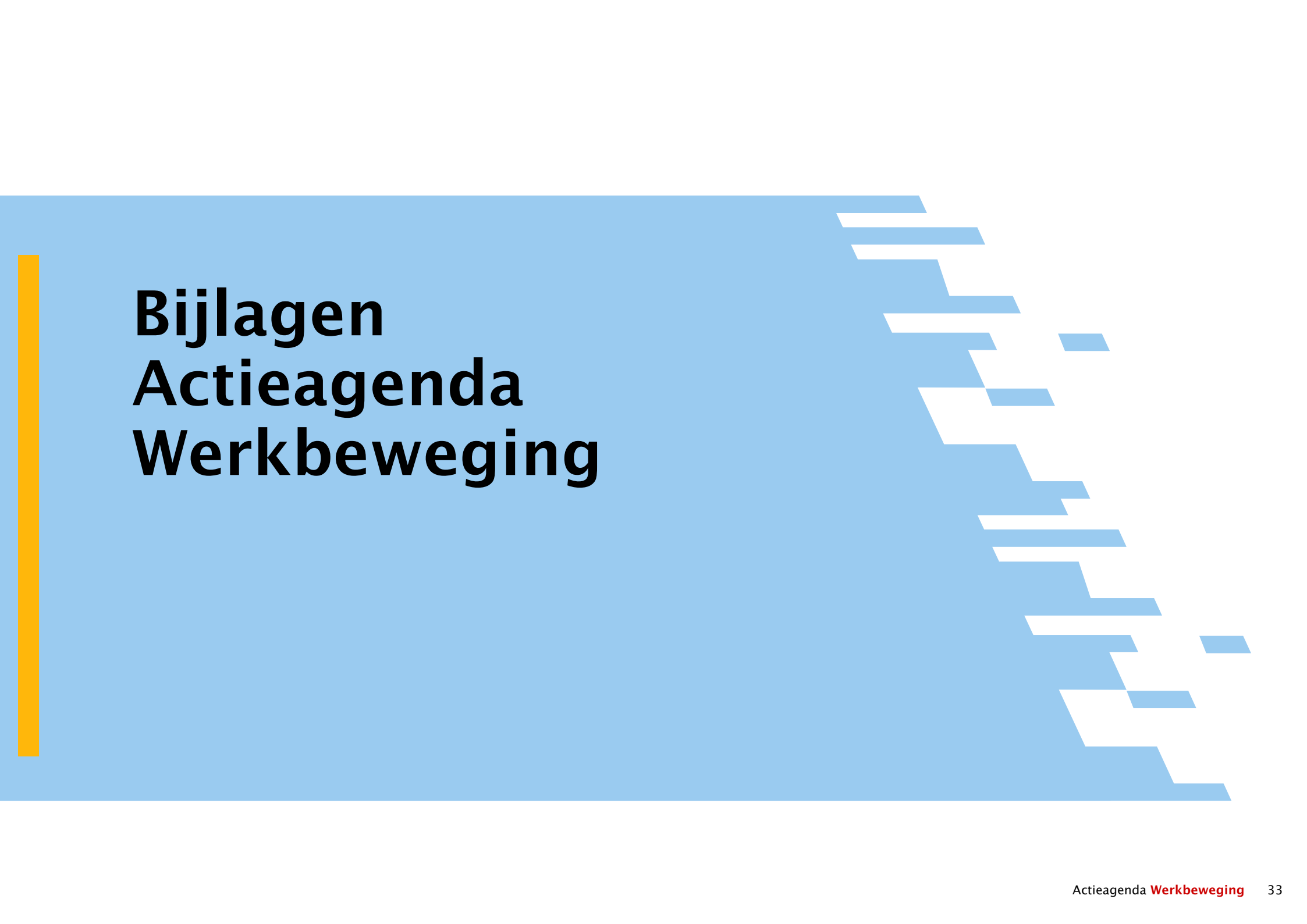
# Planning

## 2019-2021



Gedurende de looptijd van Werkbeweging organiseren we gesprekken met stakeholders. Dat is onderdeel van de doorontwikkeling van de opgave.





# **Bijlagen Actieagenda Werkbeweging**



# Opbrengst Brede bijeenkomst

Begeleiden ook tijdens werk	Flexibiliteit
<ul style="list-style-type: none"><li>• Loopbaan begeleiding (persoonlijke ontwikkeling)</li><li>• Meer les in schrijven sollicitatiebrief</li><li>• Taalcursussen</li><li>• Scholing aanbieden op de gebieden waar werk is</li><li>• E-learning beschikbaar stellen</li><li>• Coaching ook tijdens werk</li><li>• Traject middels echt werk</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Parttime banen aanbieden</li><li>• Vrijwilligerswerk stimuleren voor werkervaring</li><li>• Zelf mensen in dienst nemen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt</li><li>• Risico's nemen, iemand een kans geven die misschien in de eerste instantie niet geschikt lijkt</li><li>• Bij de inwoner neerleggen hoeveel contact gewenst is</li></ul>
Tijd investering	Overig
<ul style="list-style-type: none"><li>• Meer ontmoetingen tussen werkgevers en werknemers bijv. met werkzoekenden langs werkgevers op locatie</li><li>• Talentenscan, goed competenties in kaart brengen</li><li>• Talent expliciet communiceren naar werkgevers</li><li>• Individueel inwerkprogramma</li><li>• Werk bij persoon zoeken</li><li>• Werkgevers uitdagen om mensen met talent, zonder matchend cv uit te nodigen (bijv. door wildcard)</li><li>• Storytelling met succesverhalen en rolmodellen</li><li>• Wethouders meer naar buiten vooroordelen bespreken</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Banen zoeken waar taal niet belangrijk is</li><li>• Langer inwerktraject mogelijk maken gefinancierd door de gemeente</li><li>• Flexibele start/soft start bij nieuwe werkgever</li><li>• Ervaringscarrousel/snuffelstages organiseren</li><li>• SROI afdwingen</li><li>• Meer contact tussen werkzoekenden onderling</li><li>• Buddy-systeem</li><li>• Ervaringsdeskundigen inzetten</li><li>• Gebruik what's app</li><li>• Werkgevers begeleiden om vooroordelen weg te halen</li></ul>

# Opbrengst Stadsgesprek

## Gesprek o.l.v. Cees Grimbergen

Er ontstond een gesprek waarin het vinden van een baan centraal stond. Er was veel lof over de gekozen lijnen van Werkbeweging. Daarnaast was er vanuit ieders perspectief veel ruimte om de gemeente nieuwe ideeën mee te geven. Deze werken we uit en verdiepen we daar waar nodig met onze partners. Hieronder een aantal suggesties uitgelicht:

- Kijk goed naar passend begeleidingsmodel.
- Maak samen met partners overzichtelijk welke projecten er bestaan die kunnen helpen op weg naar werk.
- Zorg voor ontmoeting tussen werkgever en werkzoekenden.
- Bouw een netwerk met passende vacatures en kansen.
- Veel aandacht wordt er gevraagd voor discriminatie op leeftijd.
- Bied gelijke kansen.
- Betrek zorgverzekeraars bij de opgave.
- Niet alle lichamelijk beperkte mensen zitten in het doelgroepenregister, deze hebben extra ondersteuning nodig.
- Bekijk mogelijkheden om geld voor extra gemeentelijke begeleiders vrij te maken en om stichtingen financieel te ondersteunen.



# Budgetverdeling

5 MILJOEN EURO 2019-2021

	2019	2020	2021
<b>Actielijn 1: Extra werkmatchers voor effectieve dienstverlening en meer persoonlijke aandacht</b>	€ 675.000	€ 1.350.000	€ 1.350.000
<b>Actielijn 2: Extra bedrijfsadviseurs voor creëren nieuwe en passende banen</b>	€ 150.000	€ 300.000	€ 300.000
<b>Actielijn 3: Projectleiding discriminatiecampagne</b>	€ 25.000	€ 50.000	€ 50.000
<b>Kosten projectleiding, beleid, ondersteuning, proces adviseur (o.a. voor de cliëntparticipatie)</b>	€ 150.000	€ 300.000	€ 300.000
<b>Totaal</b>	€ 1 miljoen	€ 2 miljoen	€ 2 miljoen

In dit overzicht is de verdeling van de extra middelen opgenomen. In de besteding van het reguliere re-integratiebudget houden we rekening met de opgave Werkbeweging door scholing, taal en werkgeversinstrumenten slimmer en anders in te zetten voor deze werkzoekenden. Waar nodig passen we middelen de komende periode aan de behoefte van de opgave aan. Wij zoeken daarbij ook naar co-financiering (bijvoorbeeld A&O Fonds).

# Financieringsstroom (I)

## Wat is het BUIG mechanisme wanneer we de resultaten van Werkbeweging doorrekenen?

De gemiddelde uitkeringsduur in arrangement 3 bij de gemeente Utrecht is 3,7 jaar en 46% van de werkzoekenden zitten langer dan 3 jaar in de bijstand.

De uitkering kost ongeveer € 15.000 per jaar per uitkeringsgerechtigde; en dus € 7.500 voor iemand die deeltijd (50%) uit de uitkering is.

Binnen opgave Werkbeweging willen we werkzoekenden ondersteunen in hun traject naar werk en de uitkeringsduur verkorten.

In een mogelijk scenario stroomt 50% van de 2000 werkzoekenden uit naar (deeltijd)werk tot 2021. Wanneer we dit voorzichtig berekenen komt het neer op een besparing op BUIG van:

$1000 \text{ werkzoekenden} \times € 7.500 \text{ (gemiddeld 50\% uit de uitkering)} = € 7.500.000 \text{ besparing per jaar.}$

De besparing is een theoretische kostenbesparing. De werkelijke besparing is afhankelijk van (landelijke) in- en uitstroom, macrobudget en ontwikkeling van het verdeelmodel.



# Financieringsstroom (II)

## Welk financieel instrument kunnen we doorontwikkelen binnen pilots om de ambitie te realiseren?

Een uitkering kost ongeveer € 15.000 per jaar per uitkeringsgerechtigde.

Een full-time medewerker aannemen op wettelijk minimumloon (WML) kost ongeveer € 27.000 per jaar.

Binnen Werkbeweging willen we pilots en afspraken met werkgevers maken waarin banen gecreëerd worden die maatschappelijke waarde hebben. Het uitgangspunt moet hierbij zijn dat de medewerker een groot deel van zijn salaris terug kan verdienen. Deels is hij/zij uit de uitkering en de gemeente vult de rest aan zodat het voor de werkgever interessant wordt om deze rol te pakken en de banen daadwerkelijk aan te bieden.

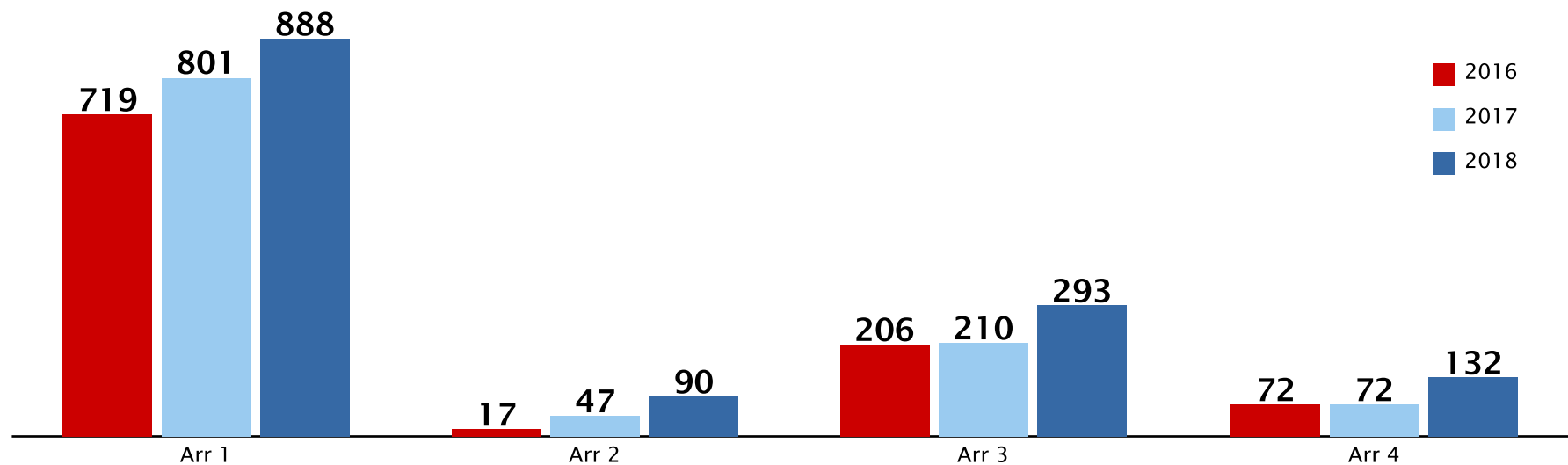
Wij willen die aanvulling in eerste instantie doen door de loonkostensubsidie uit het Participatiebudget ruimer in te zetten. Dit budget is echter niet oneindig. Wij zullen ook andere vormen van financiering onderzoeken zodat we meer mensen richting werk kunnen bewegen. De ervaringen die wij opdoen gebruiken we in het gesprek met de rijksoverheid om knelpunten op te kunnen lossen en meer banen te creëren.



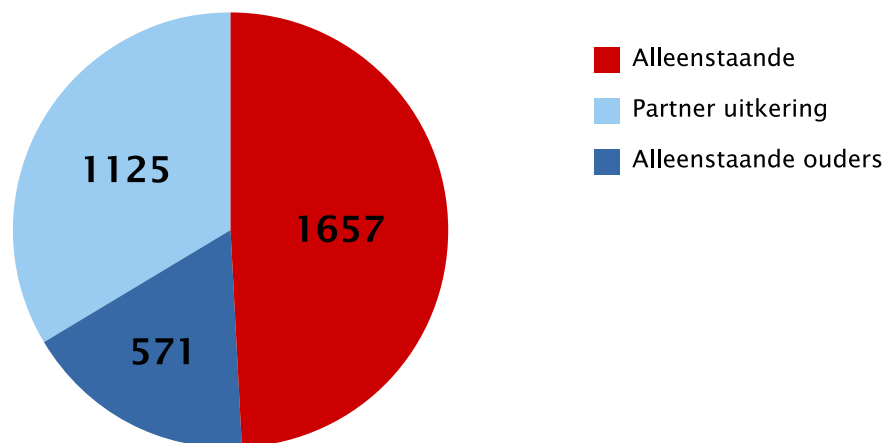
# Feiten en cijfers

## 3400 MENSEN IN ARRANGEMENT 3

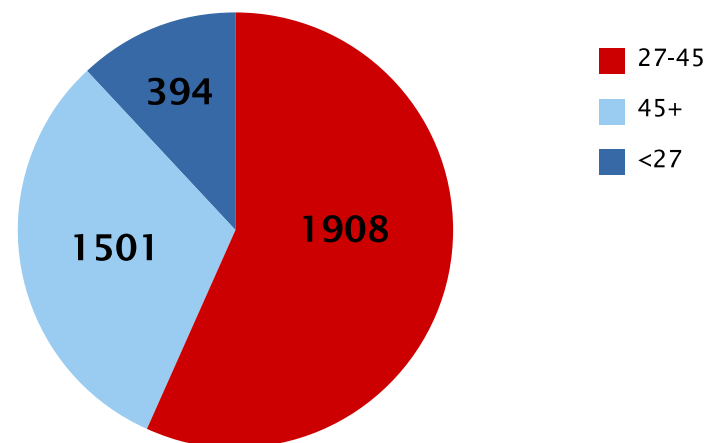
### Plaatsingen per jaar per arrangemente



### Gezinsituatie Arr. 3.

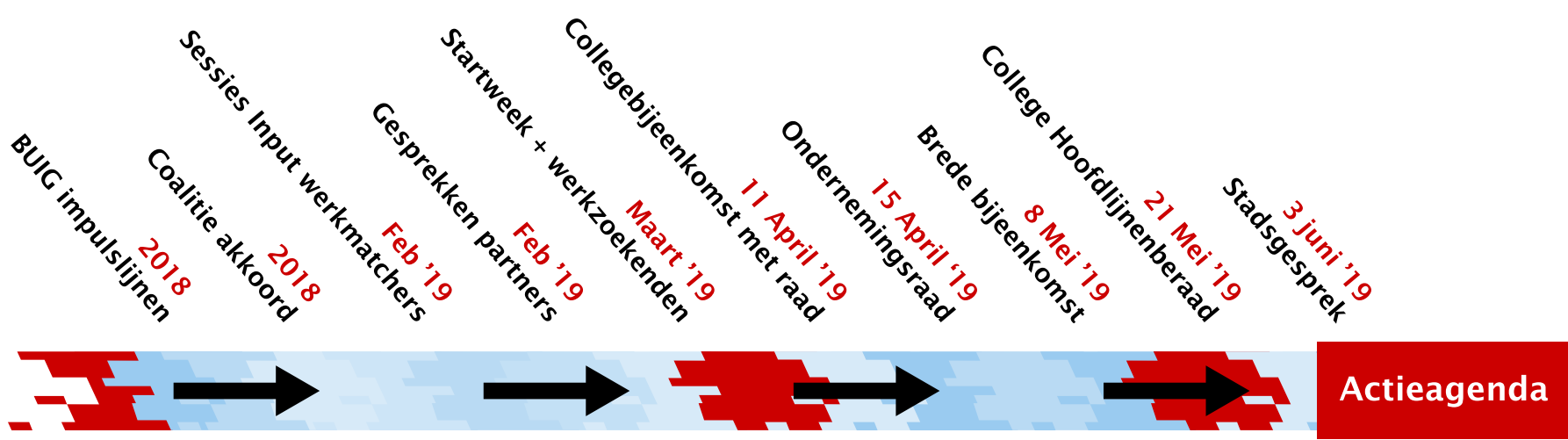


### Leeftijdverdeling Arr. 3.





# Aanloop naar actieagenda




# Bronnen

Voor het opstellen van deze actieagenda is gebruik gemaakt van diverse bronnen:

- Kennis en ervaring van de afdelingen Werk en Inkomen (Impulslijnen BUIG) en Maatschappelijke Ontwikkeling van de gemeente Utrecht (Anti discriminatie-agenda 2016-2020)
- Beleidsdocumenten (SZW, Werk en Inkomen, inkoop Gemeente Utrecht)
- Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren. Sociaal Economische Raad. Februari 2015
- Evaluatie DWSRA Tussenrapportage. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Juni 2018
- Onderzoek naar knelpunten en mogelijkheden voor de overheid om de banenafpraak te realiseren. Ape Onderzoek & Advies juni 2018
- Discriminatie in werving en selectie: aanpakken wat werkt, Movisie 2018
- Rekenkamerrapport Werken aan perspectief, Rekenkamer Utrecht 2019
- Gesprekken met professionals, partners en werkgevers in Utrecht
- Uitwisseling best practices met andere gemeenten, waaronder de G4

Ook hebben we input opgehaald bij werkzoekenden die bij de gemeente of haar partners bezig waren met een traject naar werk.





# **Bijlage** **Trends en terugblik** **Werkdienstverlening** **2014-2019**

# Trends & terugblik Werkdienstverlening

## LEESWIJZER

We hebben als gemeente Utrecht een aantal dynamische jaren achter de rug op het thema werk. Jaren waarin we als gevolg van de invoering van de participatiewet, noodzakelijke veranderingen door moesten voeren in onze organisatie en onze werkdienstverlening. Het is goed om zo nu en dan stil te staan bij waar we nu staan als organisatie en waar we enkele jaren geleden stonden. In de tussentijd is er namelijk veel veranderd. Deze verandering wil niet zeggen dat er sprake is van een paradigmaverschuiving. Onze wettelijke taken zijn nog hetzelfde en de kader- en uitvoeringsnota zijn nog steeds de kapstok van onze werkdienstverlening. Binnen deze kaders hebben we wel meebewogen met de veranderende context.

In deze bijlage nemen we u mee met de bewegingen die wij in de afgelopen jaren gemaakt hebben en met de ontwikkelingen die op ons afkomen. Er volgt een beschrijving van de wereld vanaf de invoering van de decentralisaties en hoe deze er nu uit ziet. Verder staan we stil bij wat dit heeft betekend voor onze organisatie. Wat hebben we geleerd en hoe hebben we meebewogen om eigentijdse dienstverlening te kunnen blijven aanbieden.

Na deze terugblik volgt een doorkijk naar de zaken die nu of op korte termijn voor ons liggen. Zo is het rijk onder andere bezig met voorbereidingen van wetsvoorstellen die ons gaan raken en waar we op moeten anticiperen. Daarnaast willen we proactief handelen naar de ontwikkelingen die we geschetst hebben en de mogelijkheden die dit met zich meebrengt voor de Utrechters die gebruik maken van onze werkdienstverlening.

# Trends & terugblik Werkdienstverlening

## EEN KORTE RECAPITULATIE

Het is 2014 en we staan aan de vooravond van de drie decentralisaties in het sociaal domein. Onze nieuwe kadernota<sup>1</sup> is geschreven. De invoering van de Participatiewet ging gepaard met flinke bezuinigingen. De gemeenten hebben per persoon uit de doelgroep minder geld voor het begeleiden naar werk of het bieden van aangepaste arbeid. De gemeente Utrecht staat ten tijde van de economische crisis voor een grote opgave met als hoofddoel om zoveel mogelijk Utrechters aan de slag krijgen met relatief beperkte middelen. Aan de hand van zes leidende uitgangspunten wordt nader richting gegeven aan deze opgave en deze gelden tot op de dag van vandaag.

Tussen 2014 en nu is er veel gebeurd en is onze omgeving veranderd. De zes leidende uitgangspunten blijven van kracht. Maar waar we stonden aan het begin van de invoering van de participatiewet en waar we nu staan is een compleet andere wereld. Zo heeft onze economie en daarmee onze arbeidsmarkt een ommekeer gemaakt van een laagconjunctuur naar een hoogconjunctuur. Daardoor zijn er nu veel vacatures en zien we een sterke mate van flexibilisering van arbeid. Deze ommekeer heeft ook gevolgen gehad voor ons werkzoekendenbestand. Werkzoekenden die min of meer direct bemiddelbaar waren, zijn uitgestroomd naar werk. Ons huidige werkzoekendenbestand is complexer van aard en vraagt meer van onze dienstverlening om de stap naar werk te kunnen maken. Als we over onze werkzoekenden spreken dan

hebben we het nu onder andere over langdurig werklozen, laag opgeleid, weinig tot geen werkervaring, kwetsbare jongeren, ouderen, arbeidsbeperkten en over statushouders.

### Zes leidende uitgangspunten

1. Werk is het uitgangspunt
2. Economische zelfstandigheid
3. Ruimte voor maatwerk
4. Werk moet lonen
5. Wat de markt kan aan de markt overlaten
6. Sociale prestatie telt

<sup>1</sup> Kadernota Participatie en Inkomen, 17 december 2013

# Trends & terugblik Werkdienstverlening

## EEN KORTE RECAPITULATIE

In onze uitwerkingsnota Werken aan Werk<sup>2</sup> hebben we onze werkwijze en dienstverlening nader beschreven. Hiermee hebben we de drie aanvullende actielijnen uit de kadernota verder invulling gegeven:

1. Versterken van bedrijvigheid.
2. Mensen aan de slag.
3. Succes smeden met het onderwijs.

Onze beschreven werkwijze en dienstverlening geldt in de basis nog steeds. Maar de wereld om ons heen is veranderd en we hebben in de afgelopen jaren veel geleerd. Dat heeft invloed gehad op de wijze waarop we invulling geven aan onze dienstverlening en waar we meer of minder accent op leggen.

Aanvullend op de actielijnen zijn daarom in de afgelopen jaren opgaves geformuleerd waarin organisatieoverstijgende vraagstukken beschreven staan. In deze opgaves staat samenwerking en co-creatie met partners centraal. We werken momenteel vanuit Werk en Inkomen mee aan vier opgaves. In deze opgaves gaat het met name om nauwe samenwerking met het onderwijs en Economische zaken (EZ).

### Vier opgaven

#### Werk voor iedereen

- Stimuleren van banengroei.
- Nieuwe opleidingsarrangementen door regionale samenwerking onderwijs, werkgevers en overheid.
- Versterken van inzetbaarheid op inclusieve arbeidsmarkt.

#### Perspectief door activering

- Inwoners ondervinden dat hen perspectief, individuele aandacht en divers activeringsaanbod wordt geboden.
- Het aanbod is persoonlijk en lonend.
- Het aanbod op wijk- en stedelijk niveau van betaalde en onbetaalde werkzaamheden sluit aan.
- De benadering en bejegening van inwoners is individueel, vraaggericht motiverend en gericht op ontwikkeling.
- De professionals versterken elkaars aanpak.

#### Jongvolwassenen

Iedere jongere bereikt een zo stabiel mogelijke situatie op de leefdomeinen: inkomen, leren en werken, veiligheid, wonen en zorg. Door:

- Versterken van de doorgaande lijn.
- Organiseren van samenhang.

#### Inburgering

- Iedereen wie mee kan doen, doet vanaf dag één mee. In Utrecht valt niemand tussen wal en schip.
- Investeren in activering vanaf de eerste dag.
- Een doorgaande lijn van huisvesting en integratie.

<sup>2</sup> Uitwerkingsnota Werken aan werk: samen aan de slag, 2014

# Trends & terugblik Werkdienstverlening

## EEN KORTE RECAPITULATIE

Naast beweging op de arbeidsmarkt zijn er ook op rijks-, regionaal en gemeentelijk niveau verschuivingen geweest die van invloed waren op onze werkdienstverlening.

### Rijksontwikkelingen

Op rijksniveau is de wet- en regelgeving van verschillende beleidsvelden aan de orde gekomen. Onder andere tekorten BUIG, verhoging van de AOW-leeftijd, de discussie over een tegenprestatie, de wettelijke verankering van beschut werk en de mogelijkheid om, door het inzetten van de praktijkroute, loonkostensubsidie toe te kennen.

### Regionale invloeden

Verder zien we dat door de indeling in arbeidsmarktregio's steeds meer vraagstukken verschuiven van lokaal naar regionaal niveau. Deels valt dit te begrijpen omdat de arbeidsmarkt niet stopt bij de stadsgrenzen van de gemeente Utrecht. Enerzijds is het zeer waardevol dat we samen met onze partners uit de regio de schouders onder complexe vraagstukken kunnen zetten. Anderzijds bespreken regionale overlegstructuren, zoals de Utrechtse Werktafel<sup>3</sup>, onderwerpen die ook bij verschillende gemeenteraden op de agenda staan. Ook worden we steeds vaker door het rijk op onze rol als centrumgemeente aangesproken. Het vervullen van de rol als centrumgemeente vraagt veel tijd en inspanning waarvoor we niet gecompenseerd worden.

### Lokale prioritering

Tot slot heeft onze gemeente sinds afgelopen jaar een nieuw bestuur die extra inzet vraagt voor lokale banengroei in de sectoren van de toekomst, betere aansluiting van het onderwijs op het bedrijfsleven en maatwerk centraal wil stellen bij arbeidstoeleiding.

Kortom we bevinden ons in een dynamische omgeving die onderhevig is aan vele interne en externe invloeden.

<sup>3</sup> Convenant Utrechtse Werktafel, 2015

# Trends & terugblik Werkdienstverlening

## ONTWIKKELINGEN BINNEN ONZE WERKWIJZE EN DIENSTVERLENING

De drie actielijnen uit de kadernota en onze uitwerkingsnota 'Werken aan Werk' vormen gezamenlijk de kapstok voor onze werkwijze en dienstverlening. Zoals eerder aangegeven heeft onze werkwijze en dienstverlening door nieuwe inzichten en een veranderende context<sup>4</sup> een ontwikkeling doorgemaakt.

Per actielijn volgt een beschrijving van deze ontwikkeling.

### Actielijnen Werken aan werk



Mensen aan de slag



Versterken van bedrijvigheid



Succes smeden met het onderwijs

#### 4 Nieuwe inzichten en veranderende context

##### ■ Werkdienstverlening algemeen

Informatie over uitgangspunten werkdienstverlening, wijzigingen in aanbod en manier van monitoren: Informatie en beantwoording toezegging werkdienstverlening, 4267436, 15 mrt 2017

##### ■ Resultaten werkdienstverlening

Werken aan werk: 4493103/1705311200-JO, 31 mei 2017

##### ■ Inzet jongerendienstverlening

Rekenkameronderzoek: beperkt in beeld, 19 december 2017

##### ■ Mismatch onderwijs en arbeidsmarkt

Werkgelegenheid van de toekomst: 4493103, 10 april 2018

##### ■ Taakverdeling en rolopvatting W&I en MO

Reorganisatie Werk en Inkomen, 17 feb 2015

##### ■ Nader onderzoek naar onze dienstverlening

Rekenkamerrapport: Werken aan Perspectief, 26 maart 2019.



# Trends & terugblik Werkdienstverlening

## ACTIELIJN 1: VERSTERKEN VAN BEDRIJVGHEID

### Werkgeversdienstverlening

De afgelopen jaren heeft het Werkgeversservicepunt (WSP) een sterke positie verworven in de regio. Van een relatief onbekende speler voor het bedrijfsleven, heeft het WSP zich gepositioneerd tot een betrouwbare samenwerkingspartner met een gestructureerd relatiebeheer en professioneel accountmanagement. Er wordt sterk ingezet op een goede samenwerking tussen het UWV en de gemeente en met de WSP's in de regio Midden Utrecht. Daarnaast is er een begin gemaakt met tien keyaccounts. Vanuit het WSP bedient één aanspreekpunt de werkgever met kandidaten vanuit de gehele regio.

### Sociaal ondernemen

De afgelopen jaren hebben we veel ervaring opgedaan in de samenwerking met sociaal ondernemen. Waar sociaal ondernemen in 2015 nog in mindere mate draagvlak had, is het inmiddels uitgegroeid tot een fenomeen dat door vele ondernemers omarmd wordt. We zijn in toenemende mate een strategisch partner geworden. We ondersteunen traditionele ondernemers om socialer te worden en maatschappelijke initiatieven om ondernemender te worden<sup>5</sup>. Daarnaast zijn we met behulp van social return actief bezig om sociaal ondernemen te stimuleren. Social return maakt het namelijk mogelijk dat investeringen die de gemeente doet naast het 'gewone' rendement, ook een concrete sociale winst opleveren. Zo heeft social return in 2018 bijvoorbeeld geresulteerd in werkgelegenheid voor 98 werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

<sup>5</sup> Een voorbeeld van een succesvolle samenwerking met een sociaal ondernemer is Buitengewoon, die is opgericht door Facilicom. Buitengewoon biedt banen aan mensen die begeleiding nodig hebben in de stap naar betaald werk. Een ander voorbeeld is een programma waarin taal, werk en opleiding samen gaan.

# Trends & terugblik Werkdienstverlening

## ACTIELIJN 2: MENSEN AAN DE SLAG

### Het Utrechtse ondersteuningsmodel

Ons ondersteuningsmodel, zoals deze is vastgesteld in de kadernota, is nog steeds van toepassing<sup>6</sup>. De focus bij het ondersteuningsmodel en de vier arrangementen ligt op het arbeidsvermogen, de mogelijkheden en het perspectief op de arbeidsmarkt. Het doet daarmee recht aan de potentie van mensen en geeft een globaal beeld van de inspanningen en ondersteuning die nodig zijn om te werken of participeren naar vermogen.

De praktische vertaling van het model ligt bij de uitvoering. Het is de taak van de professional om een zo volledig mogelijk beeld te vormen van de werkzoekende en binnen de mogelijkheden die het model biedt, maatwerk te bieden.

Het ondersteuningsmodel is een leidraad, maar wel een waardevolle leidraad. Door beperkte middelen en personele capaciteit moeten we zorgvuldig en doelmatig omgaan met de inzet van onze dienstverlening. Daarom richten we onze dienstverlening nog steeds, in eerste instantie, op de meest kansrijke Utrechtse bijstandsgerechtigden. Maar in de loop der jaren is ons blikveld wel verruimd naar minder kansrijk en gaat er ook meer aandacht naar integraliteit en preventie<sup>7</sup>. Deze verruiming van ons blikveld komt onder andere doordat de doelgroep niet hetzelfde is als een jaar of vier geleden. De mensen die we nu als 'kansrijk' omschrijven, hebben andere kwalificaties dan de 'kansrijken' van 2015.

<sup>6</sup> Commissie Mens en Samenleving: toezeggingen over arrangementen werken aan werk 15 november 2016

<sup>7</sup> Voorbeelden van deze beweging zijn onder andere de projecten: 50Plus (samenwerking met het UWV), Kwetsbare jongvolwassenen, Perspectief door activering, inburgeren met taal, inburgering en werk.

# Trends & terugblik Werkdienstverlening

## ACTIELIJN 2: MENSEN AAN DE SLAG

### Nieuwe doelgroep vraagt om andere dienstverlening

Door invloeden van de economie en onze dienstverlening (inzet d.m.v. onder andere de BUIG-lijnen<sup>8</sup>) zijn veel kandidaten uitgestroomd. De werkzoekenden die momenteel gebruikmaken van onze dienstverlening zijn wezenlijk anders. Deze doelgroep kenmerkt zich met hogere mate van kwetsbaarheid en multi-problematiek. Waar eerst de aandacht lag op uitstroom van goed bemiddelbare werkfitte kandidaten, moeten we nu aandachtiger kijken naar mogelijkheden van kandidaten die zich voorheen buiten uit ons zichtveld bevonden. We zien echter dat er ook binnen deze doelgroep potentieel zit om stappen te zetten richting werk.

### Ontwikkeling in ons aanbod van passende ondersteuning

Er komt steeds meer nadruk te liggen op maatwerk en doen wat nodig is in het belang van de situatie van de kandidaat<sup>9</sup>. Dit vertaalt zich ook in het instrumentarium dat wij inzetten. In de loop der jaren hebben we ons aanbod van passende ondersteuning verbreed. Instrumenten zijn niet meer exclusief verbonden aan één arrangement, maar worden flexibel ingezet. Daarnaast heeft dit geresulteerd in de ontwikkeling van het instrument 'OpMaat'<sup>10</sup> als voortraject richting werk, pilots met de IPS methodiek waar werk met zorg gecombineerd wordt<sup>11</sup>, verruimde kaders voor loonkostensubsidie<sup>12</sup> en mogelijkheden voor parttime ondernemen om meer maatwerk te kunnen bieden. Tot slot heeft nieuw beschut werk meer aandacht gekregen door gewijzigde wetgeving<sup>13</sup>. Verder hebben we, naast verbreding van ons ondersteuningsaanbod, processen en informatievoorziening van deze ondersteuning verbeterd. Onder andere door het realiseren van een verkorte aanvraag en vereenvoudiging van parttime werken.

8 Met de BUIG-lijnen hebben we met zes 'impulslijnen' extra ingezet om inwoners versneld te laten uitstromen uit de bijstand. Kenmerkend voor de impulslijnen was de extra ruimte voor persoonlijke aandacht en begeleiding voor de werkzoekenden. Met als resultaat dat meer inwoners in Utrecht een baan hebben gevonden, meer uren zijn gaan werken of meer zijn gaan participeren. Een persoonlijke aanpak, met aandacht voor de individuele omstandigheden van de werkzoekende en ondersteuning op maat, houden wij daarom vast als uitgangspunt voor onze dienstverlening. Nader toegelicht in de raadsbrief: evaluatie Buig impulslijnen, 25 september 2018, kenmerk 5583241

9 Effectiviteit (evt): SV 2017\_nr10 over re-integratieprojecten en effectiviteit

10 Commissiebrief Evaluatie OpMaat (werk en inkomen). Kenmerk 16.507235

11 Raadsbrief Resultaten pilot Individuele Plaatsing en Steun, kenmerk 5867568

12 Vaststelling Verordening tot derde wijziging van de verordening re-integratie, studietoelage en tegenprestatie Participatiewet 2015; intrekking beleidsregel Loonkostensubsidie naar loonwaarde, kenmerk 5888872, 21 februari 2018.

13 Met ingang van 2017 is beschut werk een wettelijke verplichting. Dit is nader toegelicht in de raadsbrief Nieuw beschut werk van 1 november 2018 kenmerk 5731969.

# Trends & terugblik Werkdienstverlening

## ACTIELIJN 3: SUCCES SMEDEN MET HET ONDERWIJS

### **Intensievere begeleiding van kwetsbare jongeren**

Bij de arbeidstoeleiding en de begeleiding naar onderwijs van jongeren, zien we een zelfde trend als bij onze andere doelgroepen. Kansrijke werkzoekenden vinden steeds vaker zelf (of met weinig ondersteuning) hun plek op de arbeidsmarkt of in het regulier onderwijs. Onze aandacht verschuift ook hier naar de meer complexe doelgroep. Deze groep vraagt om intensievere dienstverlening om stappen richting werk te kunnen maken. De inzet en rol van jobhunters is hierdoor aan verandering onderhevig en verschuift naar meer begeleidingstaken. Ook de wijze waarop we kijken naar het behalen van een startkwalificatie verandert. Voor een deel van onze doelgroep is een startkwalificatie namelijk niet haalbaar en daarmee ook geen einddoel. Maar met de juiste ondersteuning kunnen zij toch kansrijker zijn op de arbeidsmarkt. Zo willen we van deze jongeren de positie op de arbeidsmarkt bevorderen met een relevante branche-certificering of soortgelijk getuigschrift van vakbekwaamheid.

We hebben in de afgelopen jaren stappen gezet in de samenwerking met het onderwijs. We hebben geïnvesteerd in een goede samenwerking op het gebied van warme overdracht, we voeren uitstroombesprekingen op Pro en Vso-scholen<sup>14</sup> en hebben een gezamenlijke regionale aanpak om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Daarnaast trekken we samen op bij het ontwikkelen en uitvoeren van pilots. Voorbeelden hiervan zijn onze twee lopende pilots groen voor Pro/Vso en MBO. Beide hebben het doel om gezamenlijk een werkwijze voor succesvolle doorstroom naar werk te ontwikkelen.

<sup>14</sup> Raadsbrief voortgang uitvoeren aanbevelingen Rapport Rekenkamer 'Beperkt in Beeld'

# Trends & terugblik Werkdienstverlening

## WAT KOMT ER NOG OP ONS AF?

De komende periode staan er een aantal belangrijke ontwikkelingen op de rol die van grote invloed kunnen zijn op onze dienstverlening.

Het gaat hierbij om de nieuwe Wet Inburgering, Perspectief op Werk, Breed Offensief en Sijmpel Switchen in de Keten.

### **Wet Inburgering<sup>15</sup>**

Het Rijk werkt aan een nieuwe Wet Inburgering die zal leiden tot een algehele wijziging van het inburgering stelsel.

De gemeente krijgt hierbij de regie. Dit wetsvoorstel zal in werking treden in 2021. Hoewel we voor een aantal zaken afhankelijk zijn van de uiteindelijke wettelijke kaders, wachten we dat niet af. We werken intussen verder aan het concretiseren van een Utrechtse visie en aanpak, vooruitlopend op het nieuwe stelsel. Wij zetten de komende tijd alvast meer in op het ontwikkelen van integrale trajecten voor de huidige statushouders en anderstaligen.

### **Perspectief op Werk<sup>16</sup>**

Onder de noemer Perspectief op Werk wordt door het Rijk sterk ingezet om onze regionale samenwerking te intensiveren. Arbeidsmarktregio's kunnen aanspraak maken op twee maal 1 miljoen euro door een actieagenda in te dienen bij het ministerie. In deze actieagenda staan korte termijn acties geformuleerd. Binnen twee jaar kunnen hiermee concrete stappen gezet worden richting een betere regionale samenwerking.

### **Breed Offensief<sup>17</sup> & Sijmpel Switchen in de Keten<sup>18</sup>**

Aan de hand van Breed Offensief en Sijmpel Switchen in de Keten, wordt door het ministerie nader onderzocht wat de mogelijkheden zijn regelgeving van instrumenten te stroomlijnen, dan wel te harmoniseren. Doel is om mensen te stimuleren om de stap richting betaald werk te maken en risico's af te dekken (o.a. het verlies van de uitkering bij uitval). In de loop van dit jaar zullen we een concreter beeld krijgen van de effecten van deze rijksinzet en weten we welke mogelijkheden dit biedt om onze dienstverlening en bedrijfsvoering te verbeteren.

<sup>15</sup> Raadsbrief Utrechtse aanpak vooruitlopend op nieuw stelsel inburgering van 20 maart 2019.

<sup>16</sup> intentieverklaring perspectief op werk, 20 november 2018

<sup>17</sup> kamerbrief staatssecretaris van Ark over breed offensief, 20 november 2018

<sup>18</sup> kamerbrief staatssecretaris van Ark over Slim Switchen in de keten, 27 december 2018