



WORKING CLASS HEROES!

Het maatschappelijk rendement van Koersvast bv in 2008

A decorative graphic consisting of a grid of overlapping diamond shapes. The diamonds are colored in shades of orange and light blue, creating a textured, geometric background for the text.

**Jaarverslag:
De sociale prestatie
van Koersvast bv**

Maatschappelijke prestatie

Inleiding

Sinds 2005 brengt Koersvast Uitzendbureau jaarlijks de in- en uitstroom van uitzendkrachten in kaart. Deze gegevens verzamelen we in ons sociaal jaarverslag. In de notitie die nu voor u ligt wordt een overzicht gegeven van de in- en uitstroom van onze 'WORKING CLASS HEROES' in het jaar 2008. Het doel hiervan is om de gegevens te interpreteren in termen van 'sociale prestatie' in euro's: het maatschappelijk rendement van Koersvast bv. Daartoe is de methodiek van de Social Return On Investment (SROI) toegepast conform een aantal richtlijnen zoals beschreven in het boek 'Sociale return on investment' onder redactie van Peter Scholten (uitgave: 2005 NIVRA Nyenrode/Start Foundation).

Uitgangspunt is de berekening hoeveel de Nederlandse overheid en sociale fondsen besparen per maand doordat mensen die bij Koersvast komen werken de uitkering die ze ontvangen vaarwel zeggen. In eerdere jaren werd daarvoor het bedrag van € 15.500,- per persoon per jaar aangehouden. In werkelijkheid is de besparing op een uitkering groter maar we houden toch dit bedrag aan om de sociale prestatie met de voorgaande jaren te kunnen vergelijken. Verder zal gewogen moeten worden in hoeverre Koersvast werkelijk een rol speelt in het uitkeringsonafhankelijk worden van haar werknemers. Met andere woorden: beoordeeld moet worden in hoeverre het dankzij Koersvast is dat iemand werk heeft, of dat de kans groot is dat die werknemer het ook zonder Koersvast (duurzaam) zou hebben gered op de arbeidsmarkt. En –wellicht belangrijker nog- Koersvast nuttig blijkt als ervaring om zich op de langere termijn duurzaam op de arbeidsmarkt te handhaven. Om dit te bepalen gebruiken we de fasering van de werknemers als toetsingscriterium. De fasering is uitgevoerd door de medewerkers van Koersvast op basis van indrukken tijdens de intake en ervaringen met de persoon als werknemer. Iedere fase heeft zijn eigen wegingsfactor om te bepalen in hoeverre het aan Koersvast is toe te rekenen dat deze persoon aan het werk is. Het bedrag en de wegingsfactoren zijn ontleend aan het genoemde boek van Peter Scholten.

Hoewel we in de vier jaar dat we een sociaal jaarverslag uitbrengen onze groep werknemers steeds beter in beeld krijgen en we steeds betrouwbaardere en uitgebreidere informatie beschikbaar hebben, zijn we ons ook bewust van de beperkingen. Zo blijven het voor een deel momentopnames. Bij de uitstroom bijvoorbeeld zou het interessant zijn om meer gegevens over een langere termijn te verzamelen. Tot nu toe wisten we waar mensen naar uitstromen maar we wisten vaak niet hoe hun situatie na een half jaar of een jaar is. De mankracht op kantoor bij Koersvast ontbrak om die gegevens te verzamelen. Aangezien het begin 2009 erg rustig is op kantoor hebben we besloten voor dit verslag wat uitgebreider onderzoek te doen naar de mensen die in 2008 uit dienst zijn gegaan. Zij zijn gebeld en we hebben daardoor meer informatie kunnen inwinnen over hun huidige situatie. Ook de uitkomsten hiervan treft u aan in onderstaand sociaal jaarverslag. Mensen die al langer dan een jaar uit dienst zijn, zijn buiten beschouwing gelaten.

De uitzendkrachten

We maakten in vorige jaarverslagen altijd onderscheid tussen twee groepen uitzendkrachten. De grootste groep uitzendkrachten heeft een zogenaamde Fase A uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Dat is een contract waarbij alleen de gewerkte uren worden uitbetaald en waarbij de overeenkomst eindigt als de opdracht door onze inlener (onze klant, het bedrijf waarnaar we uitzenden) wordt beëindigd. We volgen de ABU CAO voor uitzendkrachten en daarin is bepaald dat we maximaal 78 weken mogen uitzenden in Fase A. De tweede groep uitzendkrachten heeft een overeenkomst zonder uitzendbeding. Dat zijn contracten (voor bepaalde of onbepaalde) tijd waarbij er wel een minimum urengarantie is. Dit heette in vorige verslagen gedetacheerden maar dat is een term die niet helemaal klopt. We houden hier de officiële termen uit de ABU CAO voor uitzendkrachten aan waarbij de volgende fasering wordt gehanteerd:

Fase A met uitzendbeding, maximaal 78 gewerkte weken, zonder urengarantie

Fase A zonder uitzendbeding, maximaal 78 gewerkte weken, met urengarantie

Fase B (is altijd zonder uitzendbeding), contracten voor bepaalde tijd, vaak korte contracten van 3 maanden met een maximum duur van 2 jaar in totaal.

Fase C (ook altijd zonder uitzendbeding), contracten voor onbepaalde tijd. Een Fase C contract krijgen sommige uitzendkrachten als ze beide eerdere fases hebben doorlopen, dus na 3,5 jaar. De groep uitzendkrachten zonder uitzendbeding neemt in 2008 een iets grotere plaats in het geheel in. In 2007 vormden zij 8% van het totale bestand, in 2008 10%. De contracten voor onbepaalde tijd (fase C) nemen daarentegen af. Jarenlang hebben we 5 medewerkers in dienst gehad op een contract voor

onbepaalde tijd. In 2008 zijn er twee weggegaan, eentje omdat de opdracht door onze inlener werd beëindigd en we geen ander werk hebben kunnen vinden vanwege de grote beperkingen van deze medewerker en eentje omdat hij een andere baan vond.

In dit verslag hebben we in de cijfers geen onderscheid meer gemaakt tussen deze verschillende contracten maar hebben we iedereen samen genomen. De belangrijkste reden hiervoor is dat dezelfde mensen verschillende stadia doorlopen en er anders allerlei dubbelstellingen zouden voorkomen. Normaal gesproken beginnen uitzendkrachten in Fase A en gaan dan na 78 gewerkte weken over naar Fase B. Afgelopen jaar was dat bij 13 mensen het geval. Door de verschillende groepen samen te nemen tellen zij gewoon toch maar 1 keer mee.

Het voortraject

Bij Koersvast werkt een full time medewerker Werving en Selectie en Acquisitie. Hij is belast met het werven van nieuwe uitzendkrachten en inleners en doet de intakegesprekken. Het grootste gedeelte van 2008 kenmerkte zich door een extreme krapte op de arbeidsmarkt. We richtten ons daarom vooral op de werving van nieuwe mensen, acquisitie gebeurde mondjesmaat omdat we de potentiële nieuwe klanten vaak toch weinig te bieden hadden. Al onze inspanningen waren gericht op het vinden van nieuwe mensen en het aan ons binden van de huidige uitzendkrachten. Op de advertenties reageerden soms maar 1 of 2 kandidaten en klanten die belden met aanvragen moesten we regelmatig teleurstellen omdat we niemand hadden. Met bijna elke sollicitant die belde probeerden we een afspraak te maken, het was echt alle hens aan dek. De medewerker Werving en Selectie heeft in totaal 498 sollicitatie afspraken gemaakt in 2008. 370 (74,3 %) daarvan zijn verschenen en zijn ingeschreven bij Koersvast. 25,7 % van deze afspraken is dus niet op komen dagen op hun intakegesprek. We weten niet altijd waarom niet, als we gingen bellen om het te vragen (dat deden we niet altijd) hoorden we vaak dat ze al ander werk hadden gevonden. Van de 370 mensen die we hebben ingeschreven zijn er 182 daadwerkelijk voor ons aan het werk gegaan, bijna de helft dus. Een deel van de mensen die we niet aan het werk hebben kunnen helpen waren te beperkt in hun mogelijkheden. Maar het grootste deel had al weer ander werk gevonden voordat wij iets hadden gevonden. Soms al binnen een dag. Deze cijfers geven aan hoe arbeidsintensief ons werk is. En dan hebben we het nog niet eens gehad over hoe lang mensen voor ons werken. Iedereen die aan het werk is gegaan, ook al was het voor 1 dag, is meegenomen in deze cijfers. En het is in 2008 vaak voorgekomen dat mensen kort voor ons werkten, soms letterlijk 1 dag, soms een paar dagen of een paar weken.

In- en uitstroom van de uitzendkrachten

Op 1 januari 2008 waren er 110 uitzendkrachten in dienst bij Koersvast. Vanaf 1 januari 2008 zijn er 182 nieuwe uitzendkrachten bijgekomen. Dus in totaal hebben dus 292 uitzendkrachten voor Koersvast gewerkt afgelopen jaar. Gedurende het jaar zijn 211 uitzendkrachten ook weer doorgestroomd naar ander werk, afgevalen, ontslagen of verdwenen. Per 31 december waren nog 81 uitzendkrachten actief.

Enige uitleg over deze cijfers is op zijn plaats. De oplettende lezer zal misschien merken dat de cijfers van 2007 en 2008 niet geheel op elkaar aansluiten. Zo eindigden we in 2007 met 65 uitzendkrachten met en 23 uitzendkrachten zonder uitzendbeding, samen 88. Een dag later, op 1 januari beginnen we met 110 uitzendkrachten in totaal. Dat verschil is als volgt te verklaren: de in en uitstroom van uitzendkrachten heeft een grillig verloop, mensen komen en gaan. Vaak zijn het dezelfde mensen die komen en gaan. Zo kan iemand in 2007 in en ook weer uit dienst zijn gegaan (en dus niet meer in dienst zijn op 31 december 2007) en even later in 2008 weer in dienst komen. Als zo'n uitzendkracht binnen een half jaar weer terugkomt tellen de gewerkte weken volgens onze CAO gewoon door. De in dienst datum die wordt aangehouden op zo'n moment is de oorspronkelijke in dienst datum. In dit geval dus een datum in 2007, waardoor deze uitzendkracht bij het opmaken van het verslag van 2008 dus wordt meegeteld als al in dienst zijnde op 1 januari 2008.

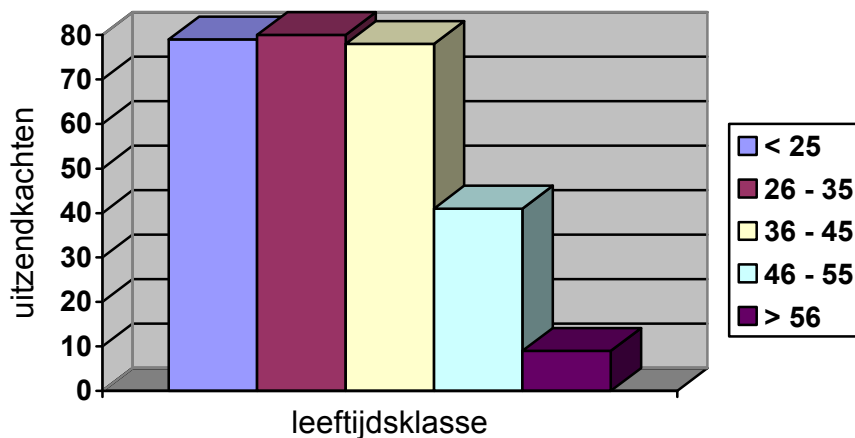
Op basis van een analyse van de gegevens kunnen we de volgende indicaties geven over de 292 uitzendkrachten die bij Koersvast in dienst waren in 2008.

De groep bestaat voor 93,5 % uit mannen. Er waren gedurende het jaar maar 20 vrouwen in dienst van Koersvast.

Leeftijd:

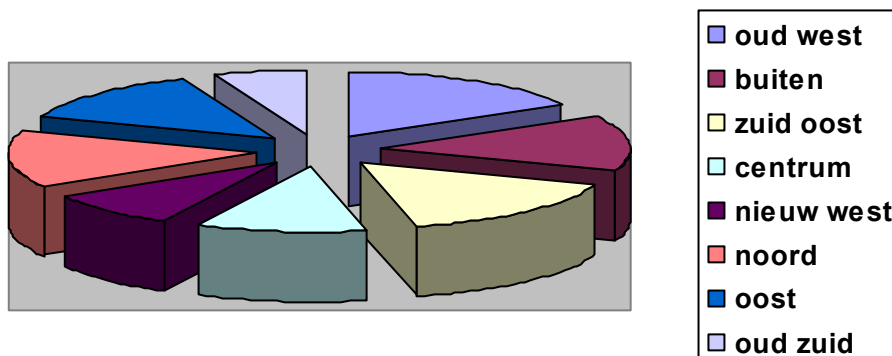
Voor de toekomst is het goed om te weten wat de leeftijdsklasse is van de uitzendkrachten. Koersvast BV heeft veel uitzendkrachten in de bouw of bouwgerelateerde branches. Veel inlenende bedrijven hebben te maken met een vergrijzend personeelsbestand en de vraag naar jongere werknemers is, mede daardoor, groot. Koersvast heeft altijd geprobeerd jonge uitzendkrachten aan te trekken die vervolgens bij (een deel van) de inlenende bedrijven kunnen doorgroeien. Uit de analyse is gebleken dat t/m 2007 er steeds jongere mensen zich aanmelden. Drie jaar geleden was de groep 35 tot 45 jarigen nog het grootst. Nu is, net als in 2007, de grootste groep die in leeftijdsklasse 26 tot 35 jarigen (85). De tweede groep is die van mensen jonger dan 25 jaar (79). Samen vormen zij 56% van het totale bestand. Deze twee leeftijdsgroepen samen vormden in 2007 nog 63% van het geheel. Dat komt omdat de groep 26 tot 35 jarige (de sterkste groep op de arbeidsmarkt) weliswaar nog steeds de grootste groep is maar toch sterk is afgenomen t.o.v 2007.

De groep 36 tot 45 jarige is in 2008 bijna gelijk aan de jongerengroep, namelijk 78 personen, en procentueel nemen zij hetzelfde aandeel in als in 2007: 26%. De groep 46 jaar en ouder wordt groter: dat is in 2008 17% van het totale bestand. In 2007 was dat 10,6 %. Ook dit zegt weer veel over de krapte op de arbeidsmarkt. Groepen (zoals hier ouderen) die in een andere markt wellicht niet mee hadden kunnen doen krijgen nu een kans.



Woonplaats:

Kijkend naar het gebied waar de uitzendkrachten vandaan komen zien we dat de meeste mensen die voor Koersvast komen werken uit de buurt komen waar we zelf gevestigd zijn: Amsterdam Oud- West (16,5%). Op de voet gevolgd door Amsterdam Zuid – Oost (15,5%) en Noord (14%). Onder 'buiten' worden de gemeenten buiten Amsterdam, bijvoorbeeld Almere en Zaandam, verstaan. 14% van onze uitzendkrachten komt van plaatsen buiten Amsterdam.



Nationaliteit

Over etnische herkomst kunnen we geen nauwkeurige cijfers meer produceren omdat dit niet (meer) wordt geregistreerd. Nationaliteit wel:

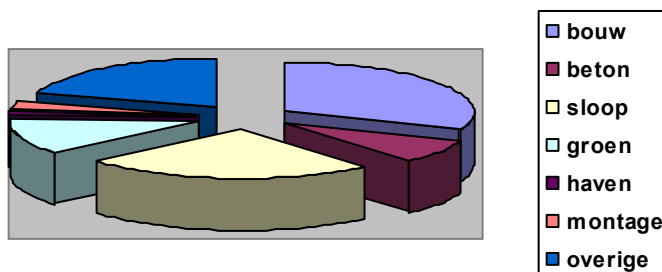
Nederlands:	80 %	(234)
Andere West Europese landen	5 %	(14, Spanje, Portugal, Groot Brittannië, Frankrijk, België)
Oost Europese landen	3 %	(8, Litouwen, Polen, Tsjechië en Rusland)
Surinaams:	2 %	(6)
Marokkaans	5 %	(13)
Turkije	1 %	(4)
Anders buiten Europa:	4 %	(13, VS, Israel, Ghana, Gambia, Honduras, Pakistan)
292		

Naar schatting zijn 115 van de 238 (40%) mensen met een Nederlands paspoort te rekenen tot autochtonen. De rest zijn mensen met een Nederlandse nationaliteit en een Antilliaanse, Surinaamse, Marokkaanse of Turkse achtergrond. Samen vormen deze 'nieuwe Amsterdammers' 60% van ons bestand. Ter vergelijking: in Amsterdam bestaat de totale bevolking voor 55 % uit autochtonen en in heel Nederland 82%.

Branches waar men werkt:

De cijfers over de branches waar onze uitzendkrachten afgelopen jaar hebben gewerkt hebben we samengesteld op basis van de omgezette uren.

Bouw en bouwondersteuning	31 %
Beton	7,5%
Sloop	25,5%
Groenvoorziening	11,5%
Haven	1,5%
Verhuizen/montage	3 %
Overige (wasserij, horeca, administratief)	20 %



Fasering:

Om de afstand tot de arbeidsmarkt aan te geven is gebruik gemaakt van een faseringssysteem. Dit systeem volgt in grote lijnen de fasering van het CWI maar voegt hier nog wat andere factoren aan toe. Waar de CWI fasering alleen iets zegt over de duur van de werkloosheid voegen wij de persoonlijke en sociale omstandigheden die invloed hebben op de afstand tot de arbeidsmarkt daaraan toe. Dat zijn factoren als thuissituatie, eventuele schuldenproblematiek, sociale vaardigheden, eventueel detentieverleden, eventueel voormalig alcohol- of drugsgebruik etc. Al deze factoren samen geven een indicatie van de afstand tot de arbeidsmarkt oftewel de sociaal redzaamheid op de arbeidsmarkt.

Fase 1

De mensen die wij als fase 1 typeren hebben een geringe afstand tot de arbeidsmarkt en zullen het zonder hulp van Koersvast B.V. redelijk duurzaam redden op de arbeidsmarkt. Het zijn werknemers met een sterke c.v. die langdurige periodes bij dezelfde werkgever hebben gewerkt en een opleiding hebben die aansluit bij hun werkervaring. Zij hebben op het moment van inschrijving bij Koersvast nog een (vaste) baan of zijn nog maar korte tijd werkloos. Eventueel bespaarde uitkeringen van mensen in fase 1 kunnen niet als verdienste van Koersvast genoteerd worden en zijn daarom geen wegingsfactor bij het berekenen van het maatschappelijk rendement.

Fase 2

De mensen die in fase 2 ingedeeld zijn, zijn voornamelijk de zogenaamde jobhoppers, mensen die veelvuldig van uitzendbureau wisselen. Zij hebben op zich een sterke c.v. maar houden het nergens lang vol. Ze hebben daardoor een grotere kwetsbaarheid dan de mensen in fase 1. Voor Koersvast is dit de grootste groep. Bijzonder aan deze groep is dat het mensen zijn die snel te plaatsen zijn maar die we vaak ook weer snel dreigen kwijt te raken. Omdat we ervan overtuigd zijn dat deze categorie bij Koersvast meer kans maken dan bij anderen door de aandacht die er is voor een zorgvuldig selectie en begeleiding is onze aanname als volgt: 15% van de fase 2 werknemers handhaaft zich doordat ze bij Koersvast werk hebben gevonden. 85% zal het waarschijnlijk ook wel enige tijd hebben gered in andere settings.

Fase 3

De mensen die in fase 3 zijn ingedeeld, hebben meer moeite om zich duurzaam te handhaven op de arbeidsmarkt. Dat blijkt uit het verzuimen, gebrek aan sociale vaardigheden en afleiding door mogelijke persoonlijke problemen. Deze groep mensen wisselt bij Koersvast ook regelmatig van werkplek (van inlener), omdat ze hun kansen elders hebben verspeeld (vaak te laat komen, niet op komen dagen of niet kunnen samenwerken). Om deze mensen aan het werk te krijgen en te houden worden van Koersvast extra inspanningen vereist in de begeleiding. Het zijn de jobhoppers met een zwakkere c.v. dan de fase 2 jobhoppers en hebben vaker (korte) periodes van werkloosheid achter de rug (of 'gaten' in hun cv). Onze aanname is dat 50% van de fase 3 werknemers zich op de arbeidsmarkt handhaaft doordat ze bij Koersvast werken. De overige 50% redt zich (al happend) ook bij andere bedrijven en uitzendbureaus.

Fase 4

Dit zijn de mensen die langdurig werkloos zijn (geweest), voor wie het leven van een uitkering een levensstijl is geworden. Ook mensen met (lichamelijke) beperkingen vallen in deze groep. Zij zijn de moeilijkste groep om werk voor te vinden en er is veel extra begeleiding nodig om ze aan het werk te houden. Op meerdere levensgebieden spelen problemen en over het algemeen heeft men er moeite mee om zich als goed werknemer te gedragen qua productiviteit, doorzettingsvermogen en sociale vaardigheden. Mensen met een detentie -, of alcohol of drugsverleden delen we in in deze fase. Voor zowel fase 3 als fase 4 mensen geldt dat de groep van inleners waar zij geplaatst kunnen worden beperkt is. Onze aanname is dat 80% van deze werknemers zich dankzij Koersvast kan handhaven op de arbeidsmarkt. Slechts 20% zal het elders wellicht enige tijd redden.

Uitkering voor in dienst name uitzendkrachten:

Bijstand:	6%	(18)
Ww:	13%	(36)
Wajong	0%	(1)
Loon:	27%	(80)
Geen inkomsten	34%	(98)
Onbekend:	20%	(59)
<hr/>		
	292	

De groep die aangeeft geen inkomsten te hebben (uit loon of uitkering) is erg groot, 34% van alle mensen die bij Koersvast aan het werk gaan. Dit geeft een opmerkelijk beeld wat als volgt te verklaren is: mensen die in een regelmatig patroon werken (op contractbasis of via een uitzendbureau) antwoorden bij de vraag wat hun bron van inkomsten is 'loon'. De jobhoppers, die vaak van uitzendbureau wisselen en daar periodes zonder werk en dus zonder inkomsten tussen hebben zitten, hebben op het moment dat ze zich bij Koersvast inschrijven geen inkomsten. Soms een aantal dagen niet, soms ook weken of maanden. Het is niet altijd zo dat deze mensen voor langere tijd geen inkomsten hebben. Het is een momentopname en zegt iets over de onregelmatigheid van de inkomsten en het geeft aan hoe groot die groep van jobhoppers is. Een zorgwekkend groot aantal waarvan een groot deel te maken heeft met schuldenproblematiek.

Fasering (afstand tot de arbeidsmarkt)

Fase 1:	22%	(65)
Fase 2:	36%	(105)
Fase 3:	34%	(100)
Fase 4:	8%	(22)
<hr/>		
	292	

Uitstroom

De uit- en doorstroom onder de uitzendkrachten is groot: in 2008 zijn 211 uitzendkrachten uitgestroomd:

Doorgestroomd naar een aanstelling bij het inlenende bedrijf:	15
Ander werk gevonden:	86
Einde huidige fase:	2
Gestopt met bericht :	19
Gestopt zonder bericht:	12
Opricht beëindigd:	10
Ontslagen vanwege slecht functioneren:	58
Ziek uit dienst	9
	<hr/>
	211

Ander werk kan betekenen dat mensen een baan elders hebben gevonden maar ook dat ze iets anders (tijdelijks) via een ander uitzendbureau hebben aangenomen. In 2008 is voor het eerst iemand met een Fase C contract (voor onbepaalde tijd) bij Koersvast weggegaan omdat hij een andere baan vond. Wat verder opvallend was in het afgelopen jaar is dat een aantal mensen uit de groep 'ander werk gevonden' als ZZP'er (zelfstandige zonder personeel) verder is gegaan. Soms werkten mensen erg kort bij ons (soms een dag of paar dagen) en waren ze alweer gevlogen naar een andere baan. Dit alles illustreert hoe krap de arbeidsmarkt was in 2008.

Gestopt met bericht betekent in ons geval vaak dat medewerkers stoppen vanwege persoonlijke omstandigheden. Het zijn de mensen die teveel te regelen hebben met huiseigenaren, advocaten, schuldeisers of schuldsanering en gedoe in het algemeen om er een full time baan op na te kunnen houden. Soms geven ze ook aan geen zin meer te hebben om te werken en stoppen ze zonder dat er direct een alternatief (een andere baan) is. Andere redenen waren: weer gaan studeren, terug naar Polen en de zorg voor een zieke moeder. Eentje zat vast vanwege een uit de hand gelopen burenruzie.

Gestopt zonder bericht is voor onze mensen op de planning altijd het meest frustrerend en komt helaas regelmatig voor. Dit zijn de uitzendkrachten die opeens niet meer op hun werk komen opdagen en ook hun telefoon niet meer opnemen.

Opricht beëindigd betekent dat het werk gestopt is zonder dat de uitzendkracht daar aanleiding toe heeft gegeven in tegenstelling tot de categorie daarna: daar is de opdracht beëindigd vanwege slecht functioneren. Helaas een grote groep. Ziek uit dienst spreekt voor zich; een uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt automatisch bij ziekte. Bij een kortdurende ziekte komen mensen vaak weer bij ons terug en tellen we ze niet mee bij de mensen die uit dienst zijn gegaan. Deze 9 zijn echter langdurig ziek en komen waarschijnlijk ook niet meer terug in dienst. Het grootste deel blijkt bij navraag nog steeds in de ziektewet te zitten.

In totaal zijn er dus 101 mensen doorgestroomd naar het inlenende bedrijf (15) of hebben ander werk gevonden (86). Kijkend uit welke fase deze mensen komen:

Fase 1:	25
Fase 2:	43
Fase 3:	28
Fase 4:	5
	<hr/>
	101

De situatie van de uitzendkrachten in februari 2009

We hebben de uitzendkrachten die in 2008 bij ons uit dienst zijn gegaan opgebeld om hen te vragen wat ze nu doen. Van deze 211 mensen hebben we er 90 bereikt. Van deze 90 is 27% werkloos, 63% heeft werk, 4% is ziek en 4% doet een opleiding.

Van de 90 mensen die we hebben gesproken zijn er 34 bij ons weggegaan vanwege ander werk, van deze 34 hebben 29 mensen nog steeds werk. Interessant is dat er dus in ieder geval 28 mensen zijn die bij ons zijn weggegaan zonder dat ze ander werk hadden en nu toch aan het werk zijn. 8 daarvan zijn bij ons ontslagen omdat ze niet voldoende functioneerden en ook zij hebben toch een andere baan gevonden. Deze 28 hebben we niet meegeteld in het sociaal rendement omdat wij alleen 'scoren' op uitstroom direct na het dienstverband bij ons. Dat ze later toch ander werk hebben

gevonden is wellicht toch (mede) dankzij Koersvast. Van de mensen die nu werk hebben zegt 93% weer contact met Koersvast op te zullen nemen als ze werk zoeken.

De andere 121 mensen die in 2008 bij ons uit dienst zijn gegaan hebben we helaas niet kunnen bereiken.

Het maatschappelijk rendement van Koersvast B.V. in 2008.

Om het sociaal rendement te meten bepalen we allereerst hoeveel er (door mensen bij ons in dienst te nemen) bespaard is op uitkeringen. In 2008 zijn er in totaal uitzendkrachten 292 werknemers in dienst geweest van Koersvast BV. Daarvan waren er op 31 december nog 81 aan Koersvast gebonden. Van deze 292 werknemers werden 177 (61%) werknemers aangenomen die op het moment van aanname geen uitkering hadden. Van 55 werknemers (19%) is het bekend dat zij bij aanname wel een uitkering hadden, namelijk:

- 18 personen met een bijstandsuitkering
- 36 personen met een WW uitkering
- 1 persoon met een Wajong uitkering

Van de overige 59 mensen (20%) is het niet bekend wat hun bron van inkomsten was op het moment van indienstname.

Deze totalen moeten worden omgerekend naar fte's (fulltime- equivalents, waarbij 1 fte staat voor een volledige = 40 urige werkweek). Koersvast heeft in totaal in 2008 120.655 uitzenduren omgezet. Gemiddeld is dat 9281 uur per periode van 4 weken. Dat staat gelijk aan 58 fte. Om het totaal aan werknemers, dat door Koersvast wordt uitgezonden, per dag uit te rekenen, dienen ook de parttime werknemers, de werknemers met verlof en de werknemers die ziek zijn erbij te worden opgeteld.

Uit de berekening is gebleken dat gemiddeld per dag 67 werknemers door Koersvast worden ingezet. Uit de hierboven vermelde gegevens blijkt, dat een percentage van 19% van de werknemers bij indiensttreding een uitkering hadden.

Van 61% is zeker dat zij op het moment van indiensttreding geen uitkering hadden.

Door vergelijking van de percentages met het gemiddelde aantal werknemers per dag blijkt, dat afgerond 13 werknemers aanvankelijk een uitkering genoten, terwijl 41 werknemers geen uitkering hadden bij aanvang van hun werkzaamheden voor Koersvast. Van de overige 13 was het bij indiensttreding onbekend wat hun bron van inkomsten was.

Uit de gegevens over de fasering van de uitzendkrachten kunnen we opmaken dat 22% van de werknemers in fase 1 ingedeeld kan worden, 36% in fase 2, 34% in fase 3 en 8% in fase 4. Deze gegevens gaan we ook vergelijken met het gemiddelde aantal mensen dat per dag actief is.

22% (15 personen) zijn te typeren in fase 1

36% (24 personen) zijn te typeren in fase 2

34% (23 personen) zijn te typeren in fase 3

8% (5 personen) zijn te typeren in fase 4

Als norm voor een bespaarde uitkering wordt het bedrag van € 15.500,- genomen. Dat is het bedrag van de netto-uitkering. Hieronder wordt de berekening gemaakt van de bespaarde uitkeringen van de personen die per dag actief zijn geweest.

Instroom:

Fase	aantal pers. per dag	bedrag x	= €	wegingsfactor fase	maatschappelijke opbrengst
1	15	€ 15.500	€ 232.500,-	0%	€ 0
2	24	€ 15.500	€ 372.000,-	15%	€ 55.800,-
3	23	€ 15.500	€ 356.500,-	50%	€ 178.250,-
4	5	€ 15.500	€ 77.500,-	80%	€ 62.000,-
Totaal	67				€ 296.050,-

Hier moet nog € 3000, - van worden afgetrokken, zijn de het bedrag dat koersvast heeft ontvangen aan loonkostensubsidies voor 2 van deze uitzendkrachten (waarvan 1 achterstallige van 2007). Naast de besparing van uitkeringskosten, zoals hierboven berekend, is het ook relevant om in ogenschouw te nemen dat er 101 personen zijn doorgestroomd naar de inlenende bedrijven of naar andere werkgevers.

Er is reden aan te nemen, dat nog meer werknemers duurzaam aan het arbeidsproces deelnemen, doch van 110 werknemers weet Koersvast niet wat ze na hun dienstbetrekking bij Koersvast zijn gaan doen. Deze groep bestaat uit 58 mensen waarmee Koersvast de samenwerking heeft beëindigd vanwege het niet functioneren/niet op komen dagen/vaak te laat komen etc. De andere 52 zijn zelf gestopt (met of zonder dat te laten weten aan ons), ziek uit dienst gegaan etc.

De berekening is als volgt:

Uitstroom:

Fase	Uitgestroomde bedrag x uitzendkrachten.	= €	wegingsfactor	opbrengst	
1	25	€ 15.500	€ 387.500	0%	€ 0, -
2	43	€ 15.500	€ 666.500	15%	€ 99.975, -
3.	28	€ 15.500	€ 434.000	50%	€ 434.000, -
4.	5	€ 15.500	€ 93.000	80%	€ 74.400, -
Totaal 101					€ 608.375, -

In deze berekening is de maatschappelijke opbrengst van Koersvast B.V. € 901.425,-. Dit bedrag is de som van de maatschappelijke opbrengst van de instroom (€ 293.050,-) en de maatschappelijke opbrengst van de uitstroom (€ 608.375,-)

Overhead

Tot nu toe is de overhead van Koersvast BV buiten beschouwing gelaten. Het team bestond op 1 januari 2008 uit acht personen: de directeur, het hoofd werving en selectie, een intercedent, een medewerker financiële administratie, een medewerker administratie, een telefoniste (niet in loondienst maar freelancer), een administratief medewerker die gedetacheerd is bij een klant en een stagiair bij de afdeling werving en selectie. Uitgedrukt in arbeidsplaatsen bestaat de overhead van Koersvast uit 5 fte (exclusief de stagiair omdat deze plek niet permanent bezet is, en de stagiair een groot deel van de tijd werkt aan de stage- of afstudeeropdracht en maar een klein deel operationeel wordt ingezet). In de zomer zijn er twee mensen weggegaan en vervanger door een planner. Voor de berekening van de maatschappelijke opbrengst dienen voor de instroom drie personeelsleden van overhead te worden meegenomen. Een daarvan kunnen we indelen in fase 2, en twee in fase 4:

Fase	aantal personen	bedrag x	= €	wegingsfactor fase	maatschappelijke opbrengst
2	1	€15.500	15.500,-	15%	€ 2.325,-
4	2	€15.500	31.000,-	80%	€ 24.800,-
					€ 27.125,-

Daar gaat echter € 4.500 vanaf, zijnde het bedrag dat Koersvast in 2008 ontving aan loonkostensubsidie voor een van deze medewerkers (= € 22.625)

Voor de uitstroom tellen we degene mee die in fase 4 is ingedeeld en uit dienst is gegaan in de zomer. Zij heeft ander werk gevonden en werkt daar op dit moment nog steeds. De andere collega die ander werk heeft gevonden zat in fase 1 en telt dus niet mee. Het behaalde rendement is hier 80% van 15.500 = 12.400 waarmee het **totale rendement bij de overhead komt op: € 35.025.**

Het totaal van de uitzendkrachten en de overhead samen is dan € 35.025 + € 901.425,- = € 936.450, -

Beschouwing: vergelijking 2007 en 2008

Dit is de vierde jaar dat Koersvast haar maatschappelijk rendement heeft berekend. De cijfers kunnen daardoor steeds beter met elkaar vergeleken worden en trends worden duidelijker zichtbaar. Volgend

jaar zullen we een uitgebreidere vergelijking maken tussen de voorgaande jaren. Nu volstaan we met een vergelijking tussen de twee laatste jaren.

Het maatschappelijk rendement in 2007 was € 568.175,-. Er is dus een stijging van 65% t.o.v 2007.

Wat ligt er aan deze enorme stijging ten grondslag?

Het aantal omgezette uren daalde fors tov 2007. Van 150.814 uur in 2007 naar 120.655 uur in 2008, een daling van 20%. De werkzame personen per dag namen af van 82 in 2007 naar 67 in 2008. Opvallend is dat we veel meer mensen hebben moeten inschrijven dan de jaren ervoor. Ook het totaal aantal mensen dat we in dienst hebben gehad gedurende het jaar is hoger. In 2007 waren dat er 287, nu 292. Geen spectaculair verschil maar WEL als je meeneemt dat we 20% minder uren hebben kunnen omzetten! Dat wijst op een groot verloop, uitzendkrachten waren veel korter bij ons in dienst dan voorgaande jaren en vertrokken eerder voor ander werk. Het percentage werkenden in fase 1 bleef bijna gelijk (daalde met 1%), die in fase 2 en 4 daalden flink en die in fase 3 stegen met 9%. Een grote verschuiving die te verklaren is door het feit dat er nog maar weinig mensen uit de bijstand beschikbaar waren omdat er gewoonweg veel minder mensen in de bijstand zaten in 2008 dan de jaren ervoor. De kleine groep die nog wel in de bijstand zat was ook voor Koersvast moeilijk plaatsbaar. De fase 1 mensen vormen de sterkste groep op de arbeidsmarkt, het aanbod onder hen blijft min of meer gelijk of de markt nu krap is of niet. In de tussengroep van mensen die wel werkervaring hebben maar gaten in hun c.v., of om andere redenen iets moeilijker bemiddelbaar zijn, hebben we een flinke verschuiving gezien. Was de groep fase 2ers in 2007 nog 2x zo groot als die in fase 3, nu zijn ze even groot.

Er waren ook minder mensen die uit een uitkeringssituatie kwamen. Het maatschappelijk rendement van de instroom is daardoor iets lager dan in 2007.

Het grote verschil in sociaal rendement zit in de uitstroom. Deze was in 2008 een stuk hoger dan het jaar ervoor. In 2007 stroomden in totaal 68 van de 287 uitzendkrachten door naar ander werk (bij de inlener of elders). Dat is 24%. In 2008 stroomden 101 van de 292 medewerkers door, dat is maar liefst 35%. Mede omdat een groot deel van de mensen die ander werk heeft gevonden ingedeeld is in fase 3 is het behaalde rendement op de uitstroom hoog. Voor een deel is dat te danken aan de krappe arbeidsmarkt waardoor het ook voor de zwakkeren relatief makkelijker werd om elders een baan te vinden. Dat de uitstroom naar de inlener hoog was is te danken aan de relatie die wij hebben met onze inleners waarin het vaak onderdeel is van onze samenwerkingsafspraken dat uitzendkrachten na verloop van tijd overgenomen worden.

Onze verklaring voor het feit dat de uitstroom naar ander werk hoog is is als volgt:

De uitzendkrachten die bij ons worden ingeschreven hebben vaak moeite om zich (duurzaam) te handhaven op de arbeidsmarkt. Dat blijkt uit de faseringen van de mensen waarbij 78% van onze mensen in fase 2 of hoger zit. Zij hebben gaten in hun c.v. , hebben vaak korte tijd voor verschillende werkgevers (uitzendbureaus) gewerkt, hebben schulden, onrust op het werk vanwege problemen thuis, weinig sociale vaardigheden waardoor werkconflicten eerder uit de hand lopen. De verdienste van Koersvast is dat wij, meer dan andere werkgevers, bereid zijn om verder te kijken dan deze problemen en mensen te beoordelen op hun motivatie en werkervaring, ook al is die versnipperd. Door een zorgvuldig personeelsbeleid, duidelijk communiceren en simpelweg door ons aan de CAO te houden en op tijd te betalen bieden wij de (tijdelijke) structuur en stabiliteit waar vooral deze groep mensen zo bij gebaat is. De tijd dat ze bij Koersvast hebben gewerkt heeft hun c.v. zoveel versterkt dat het vanuit een baan bij ons wél is gelukt om ander werk te vinden.

Ook dit keer is het maatschappelijk rendement grotendeels op eigen kracht behaald. Dat wil zeggen dat we zeer minimaal gebruik hebben gemaakt van subsidies (namelijk € 6.500).