

Maatschappelijke prestatie

Inleiding

In deze notitie wordt een overzicht gegeven van de in- en uitstroom van werknemers die in 2007 bij Koersvast in dienst waren. 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 drie 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. Nu weten we waar mensen naar uitstromen maar we weten vaak niet hoe hun situatie na een half jaar of een jaar is. Helaas ontbreekt de mankracht op kantoor bij Koersvast om die gegevens te verzamelen.

In- en uitstroom van de uitzendkrachten fase A

Op 1 januari 2007 waren er 82 uitzendkrachten in dienst bij Koersvast. In 2007 hebben in totaal 264 uitzendkrachten voor Koersvast B.V. gewerkt. Gedurende het jaar zijn 199 uitzendkrachten ook weer doorgestroomd, afgefallen, ontslagen of verdwenen. Per 31 december waren nog 65 uitzendkrachten actief.

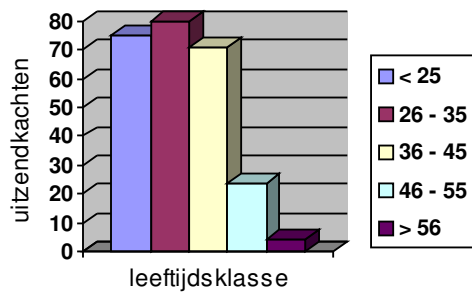
De uitzendkrachten fase A

Op basis van een analyse van de gegevens kunnen we de volgende indicaties geven over de 264 uitzendkrachten, waarvan 13 vrouwen, die bij Koersvast in dienst waren in 2007. Met uitzendkrachten worden alle medewerkers in fase A van de uitzend-CAO bedoeld. Dat zijn overeenkomsten van maximaal 78 gewerkte weken met uitzendbeding.

Leeftijd:

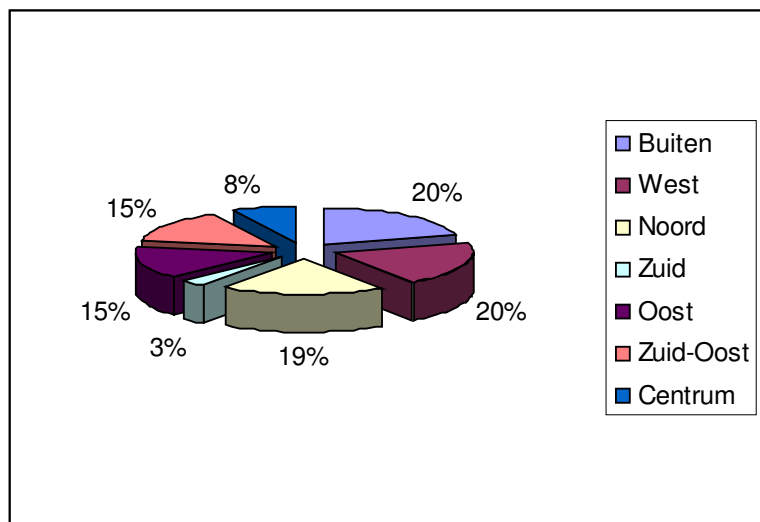
Voor de toekomst is het goed om te weten wat de leeftijdsklasse is van de uitzendkrachten. Koersvast BV heeft veel uitzendkrachten in de bouw of bouwgelieerde branches. Veel inlenende bedrijven hebben te maken met een vergrijzend personeelsbestand en de vraag naar jongere werknemers is, mede daardoor, groot. Koersvast probeert jonge uitzendkrachten aan te trekken die vervolgens bij het

inlenende bedrijf kunnen doorgroeien. Uit de analyse is gebleken dat er steeds jongere mensen zich aanmelden. Twee jaar geleden was de groep 35 tot 45 jarigen nog het grootst. Nu is de grootste groep die in leeftijdsklasse 25 tot 35 jarigen.

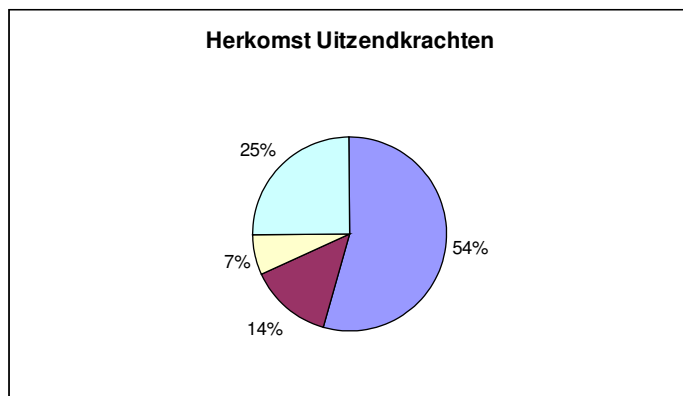


Woonplaats:

Kijkend naar het gebied waar de uitzendkrachten vandaan komen zien we dat de meeste mensen die voor Koersvast komen werken uit de buurten Amsterdam West (20%) en Amsterdam Noord (19%) komen. Onder 'buiten' worden de gemeenten buiten Amsterdam, bijvoorbeeld Almere en Zaandam, verstaan.



Etnische herkomst:



Nederlands:	54%	(142)
Surinaams/Antilliaans:	14%	(37)
Westers allochtoon:	7%	(18)
Niet westers allochtoon:	25%	(67)

Branches waar men werkt:

De uitzendkrachten werken in branches waar vraag is naar flexibele inzet van personeel. Als de inlener vraagt naar personeel voor een korte periode zullen we dat proberen te leveren maar we streven vooral naar het vinden van plekken waar mensen voor wat langere tijd aan het werk kunnen. Globaal is de onderverdeling als volgt:

Bouw en bouwondersteuning	48%	(128)
Sloop	19%	(50)
Groenvoorziening	6%	(14)
Verhuizen/montage	9%	(25)
Overige	18%	(47)
		264

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 kunne 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 settingen.

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 hoppend) 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%	(17)
Ww:	12%	(31)
Wao:	0%	(1)
Ww (in aanvraag)	3%	(7)
Loon:	30%	(79)
Geen inkomsten	46%	(122)
Onbekend:	3%	(7)
		<hr/>
		264

De groep die aangeeft geen inkomsten te hebben (uit loon of uitkering) is erg groot, 46% 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:	23%	(61)
Fase 2:	47%	(124)
Fase 3:	22%	(57)
Fase 4:	8%	(22)
		<hr/>
		264

Uitstroom

De uit- en doorstroom onder de uitzendkrachten is groot: in 2007 zijn 199 uitzendkrachten uitgestroomd:

Doorgestroomd naar een aanstelling bij het inlenende bedrijf:	4
Ander werk gevonden (o.a. bij andere uitzendbureaus):	60
Vervolg opleiding op school:	6
Ontslagen, verdwenen of zelf werk beëindigd, onbekend:	129
<hr/>	
199	

Kijkend uit welke fase de 64 mensen komen die doorgestroomd zijn naar een inlenende bedrijf of elders werk hebben gevonden:

Fase 1: 18
Fase 2: 30
Fase 3: 11

In- en uitstroom van de gedetacheerden (uitzendkrachten fase B en C).

In het jaar 2007 zijn er 18 medewerkers met een contract voor bepaalde tijd (fase B) en 5 medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd (fase C) in dienst geweest. In totaal dus 23 gedetacheerden. De 5 fase C medewerkers waren op 1 januari 2007 al in dienst en zijn dat nu nog. De fase B medewerkers fluctueren wel wat: op 1 januari 2007 waren dat er in totaal 16 en op 31 december 2007 18 medewerkers.

Fasering (afstand tot de arbeidsmarkt)		Leeftijden	
Fase 1:	7	< 25 jaar:	4
Fase 2:	5	25-35 jaar:	2
Fase 3:	6	35-45 jaar:	11
Fase 4:	5	45-55 jaar:	6
	23		23

Branches waar men werkt:

Bouw en bouwondersteuning	4
Sloop	4
Groenvoorziening	2
Overige	13
	23

Uitkering voor in dienst name

Bijstand:	3
Loon:	7
Ww:	3
Ww (in aanvraag)	1
Geen:	5
Onbekend:	4
	23

Uitstroom:

Doorstroom naar inlener of ander werk:	4
	4

Afgezet tegen fasering

Fase 1:	1
Fase 2:	2
Fase 4:	1
	4

Het maatschappelijk rendement van Koersvast B.V. in 2007.

Om het sociaal rendement te meten bepalen we allereerst hoeveel er bespaard is op uitkeringen. In 2007 zijn er, buiten het overheadpersoneel van Koersvast B.V., 287 werknemers in dienst geweest die door Koersvast B.V. uitgezonden of gedetacheerd zijn. Daarvan waren er op 31 december nog 83 aan Koersvast gebonden.

Van deze 287 werknemers werden 213 (74%) werknemers aangenomen die op het moment van aanname geen uitkering hadden. Van 63 werknemers (22%) is het bekend dat zij bij aanname wel een uitkering hadden, namelijk:

- 20 personen met een bijstandsuitkering
- 42 personen met een WW uitkering
- 1 persoon met een WAO uitkering

Van de overige 13 mensen (4%) is het niet bekend wat hun bron van inkomsten was op het moment van indienstname.

Gemiddeld werden door Koersvast in 2007 per periode 11.625 inleenuren verkocht. Dat staat gelijk aan 73 fte werknemers (uitzendkrachten en gedetacheerden).

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 82 werknemers door Koersvast worden ingezet. Uit de hierboven vermelde gegevens blijkt, dat een percentage van 22% van de werknemers bij indiensttreding een uitkering hadden.

Van 74% 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 18 werknemers aanvankelijk een uitkering genoten, terwijl 62 werknemers geen uitkering hadden bij aanvang van hun werkzaamheden voor Koersvast. Van de overige 2 was het bij indiensttreding onbekend wat hun bron van inkomsten was.

Uit de gegevens over de fasering van de uitzendkrachten en fasering van de gedetacheerden kunnen we opmaken dat 24% van de werknemers in fase 1 ingedeeld kan worden, 45% in fase 2, 19% in fase 3 en 12% in fase 4. Deze gegevens gaan we ook vergelijken met het gemiddelde aantal mensen dat per dag actief is.

24% (20 personen) zijn te typeren in fase 1

45% (37 personen) zijn te typeren in fase 2

21% (17 personen) zijn te typeren in fase 3

10% (8 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.

Fase	aantal personen p. per dag	bedrag x	= €	wegingsfactor fase	maatschappelijke opbrengst
1	20	€ 15.500	€ 310.000,-	0%	€ 0
2	37	€ 15.500	€ 573.500,-	15%	€ 86.025,-
3	17	€ 15.500	€ 263.500,-	50%	€ 131.750,-
4	8	€ 15.500	€ 124.000,-	80%	€ 99.200,-
Totaal	82				€ 316.975,-

Naast de besparing van uitkeringskosten, zoals hierboven berekend, is het ook relevant om in ogenschouw te nemen dat er 68 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 129 werknemers weet Koersvast niet wat ze na hun dienstbetrekking bij Koersvast zijn gaan doen. Deze groep bestaat uit 87 mensen waarmee Koersvast de samenwerking heeft beëindigd vanwege het niet functioneren/niet op komen dagen/vaak te laat komen etc. De andere 42 zijn zelf gestopt zonder aan ons door te geven wat zij gaan doen nadat ze bij ons zijn weggegaan.

De berekening is als volgt:

Doorstroming:

Fase	deta.	uitz.	tot.	bedrag x =	totaal	wegingsfactor	opbrengst
1	1	18	19	€ 15.500	€ 294.500	0%	€ 0,-
2	2	30	32	€ 15.500	€ 496.000	15%	€ 74.400,-
3.	0	11	11	€ 15.500	€ 170.500	50%	€ 85.250,-
4.	1	5	6	€ 15.500	€ 93.000	80%	€ 74.400,-
Totaal	4	64	68				€ 234.050,-

In deze berekening is de maatschappelijke opbrengst van Koersvast B.V. € 551.025,-. Dit bedrag is de som van de maatschappelijke opbrengst van de doorstroom (€ 234.050,-) en de maatschappelijke opbrengst van de instroom (€316.975,-).

Overhead

Tot nu toe is de overhead van Koersvast BV buiten beschouwing gelaten. Na wat personele wisselingen bestaat het team op 31 december 2007 uit zeven personen: de directeur, het hoofd werving en selectie, een intercedent, een medewerker financiële administratie, een medewerker administratie, een telefoniste (niet in loondienst maar freelancer) 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). Voor de berekening van de maatschappelijke opbrengst dienen twee personeelsleden van overhead te worden meegenomen. Een daarvan kunnen we indelen in fase 3 en de ander in fase 4:

Fase	aantal personen per dag	bedrag x	= €	wegingsfactor fase	maatschappelijke opbrengst
3	1	€15.500	15.500,-	50%	€ 7.750,-
4	1	€ 15.500	15.500,-	80%	€ 12.400,-
					€ 20.150,-

Daar gaat echter € 3.000,- van af, zijnde het bedrag dat Koersvast in 2007 ontving aan loonkostensubsidie voor een van deze medewerkers. Daardoor komt het totale maatschappelijk rendement van Koersvast B.V., uit op **€ 568.175,-**.

Beschouwing: vergelijking 2006 en 2007

Dit is de derde jaar dat koersvast haar maatschappelijk rendement berekend. Dit jaar hebben we ervoor gekozen om een beknopt jaarverslag uit te brengen wat zich beperkt tot de cijfers.

Het maatschappelijk rendement in 2006 was €481.418. Er is dus een stijging van 18 % t.o.v 2006.

Het totaal aantal werkenden nam flink toe in 2007. Van gemiddeld 65 werkzame personen per dag in 2006 naar 82 in 2007, een stijging van 26%. Het percentage werkenden in fase 1 en 4 namen daarbij iets af en die in fase 2 en 3 namen toe. Het maatschappelijk rendement van de instroom is daardoor hoger geworden. De doorstroom is vrijwel het zelfde als het jaar ervoor en het rendement wat daarop behaald wordt is dus min of meer gelijk gebleven. Een tweede reden dat het totale maatschappelijke rendement toeneemt is gelegen in het feit dat de subsidies afnemen. Werden er vorig jaar nog ruim € 13.000 ontvangen (en afgetrokken van het rendement), dit jaar was dit maar een bedrag van € 3.000.

De conclusie is dat het Koersvast steeds beter lukt om ook groepen mensen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Dat is gedeeltelijk te danken aan de krappe arbeidsmarkt waardoor deze groepen eerder een kans krijgen. Belangrijk daarbij is dat we dat geheel op eigen kracht doen. Dat wil zeggen zonder daarbij gebruik te maken van subsidies.