

Besluiten en actiepunten Contractoverleg Flex tensie – Werk en Inkomen

Datum: 09-05-2015
Tijd: 11:00 – 12:00 uur

Aanwezig: [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED]

Afwezig: [REDACTED]

Agenda

1. Opening & vaststellen agenda
2. Mededelingen
3. Verslag contractoverleg 24 januari 2017
4. Managementrapportage tot en met april 2017 met een toelichting hierop
5. Werkproces en documenten Flex tensie (mail 13-2)
6. NVSI stand van zaken
7. Rondvraag

Besluiten en actiepunten	Wie
1. Opening & vaststellen agenda <i>Onderzoek: De Beleidsonderzoekers wordt toegevoegd aan de agenda en besproken bij agendapunt 7.</i>	
2. Mededelingen Afwezig [REDACTED] heeft een belangrijk overlappend overleg en is met kennisgeving afwezig.	
3. Verslag contractoverleg 24 januari 2017 Raadsvragen en WOB verzoek [REDACTED] vertelt dat de juristen zorgvuldig naar de werkprocessen hebben gekeken. Dit heeft geresulteerd in het aanpassen van de werkprocessen, zodat al het handelen binnen de P-wet valt. [REDACTED] heeft de aangepaste werkprocessen op 13 februari naar de deelnemers van het Contractoverleg gemaild. Daarnaast is [REDACTED] volledig op de hoogte. <u>Opdrachten gemist / aanspreekpunt WSP.</u> Actie: Bij afwezigheid van [REDACTED] vangt de backoffice de vragen van kandidaten en eventuele vragen van werkgevers op. Als het nodig is wordt de vraag doorgezet aan [REDACTED]. Het blijkt dat dit weinig gebeurt dus de vraag is waardoor dat komt. Zijn er weinig vragen of 'missen' we vragen/ opdrachten bij afwezigheid? [REDACTED] vraagt aan [REDACTED] een inschatting of opdrachten worden gemist, en informeert [REDACTED] en [REDACTED] hierover. [REDACTED] zoekt intern uit wie vanuit het WSP bij afwezigheid van [REDACTED] het aanspreekpunt is, en informeert [REDACTED] hierover. Full time [REDACTED] vraagt wat full time is. [REDACTED] antwoordt dat een opdracht maximaal 6 maanden mag duren. Als een kandidaat arbeidspotentieel heeft dan moet de kandidaat zo snel mogelijk door stromen.	[REDACTED] [REDACTED]

█ vertelt verder dat █ het traject van een kandidaat na 3 maanden stopt. Twee weken van te voren krijgt █ een signaal dat de termijn van de kandidaat afloopt.

De notulen zijn ongewijzigd vastgesteld.

4. Managementrapportage tot en met april 2017 met een toelichting hierop

█ geeft een toelichting op de behaalde resultaten tot en met heden.

Monitor voortgang Flexensie Utrecht

maart 2017

Maanden	t/m sept	okt-16	nov-16	dec-16	jan-17	feb-17	mrt-17	apr-17	Cumulatief
Resultaat									
Instroom in de poule									
Nieuw in poule		26	39	14	8	8	11		
Totaal poule		78	104	143	147	156	164		
Plaatsingen									
Nieuwe plaatsingen		7	15	9	7	7	4		
Plaatsingen in de maand		28	45	41	35	12	17		
Bruto omzet	€	█							
Uitstroom									
Uitstroom naar werk	4	0	2	1	3	3	1	3	17

Er is een stijgende lijn in het aantal aanmeldingen.

█ is niet ontevreden hoe het gaat, maar geeft aan dat er wel meer uit te halen is.

█ vertelt dat er een slag te halen is in het intake gesprek. Niet achteraf aan een kandidaat vragen hoeveel uur een kandidaat beschikbaar is, maar de vraag aan de voorkant stellen.

De confrontatie hoe de arbeidsmarkt er uit ziet moet mee genomen worden in het intake gesprek.

█ vertelt verder dat bij aanwezigheid van een geschikte kandidaat █ niet naar een vacature belt.

█ merkt op dat het belangrijk is bij een geschikte kandidaat, in aanwezigheid van de kandidaat naar een geschikte vacature te bellen. De kandidaat hoort het enthousiasme.

█ vat samen dat een aantal punten goed lopen maar er is nog winst te behalen.

Actie:

█ neemt met █ door: *wat is het doel van het intakegesprek, eigen strategie doornemen, wat haal je binnen.*

█ vertelt dat █ het lastig vindt haar werkweek te structureren. reikt dingen aan maar uiteindelijk moet █ het doen.

█ vertelt verder dat het contact tussen Werkgever en █ goed verloopt.

█ vertelt dat we met de uren van █ op 658 uur uit komen. Een bedrag van rond de € █.

Het 1^e halfjaar is het *break even* op het streefcijfer iets lager. Hadden € █ meer omzet nodig gehad.

Uitstroom

In januari is één kandidaat uitgestroomd naar werk.

Afspraak:

Met ingang van de volgende maand worden de categorieën die Flexensie gebruikt overgenomen in de monitor.

5. Werkproces en documenten Flexensie (mail 13-2)

■ vertelt dat de *tijdelijkheid, re-integratie doel en begeleiding* zijn opgenomen in de werkafspraken. Wat er gebeurd is specifiek gemaakt in de werkafspraken.
Op dit moment werken we volgens de aangepaste werk documenten.

6. NVSI stand van zaken

■ vraagt of ■ over stand van zaken NVSI geïnformeerd is.
■ antwoordt dat het nu onder DIVOSA hangt. Lidmaatschap van DIVOSA is niet voldoende om ná oktober 2017 gebruik te kunnen maken van de dienstverlening van Flexensie.

■ vertelt dat lidmaatschap bij de NVSI geen ingrijpende beslissing is, waardoor een voorhangprocedure niet nodig is. Wat belangrijk is, dat de Wethouder meegenomen wordt in wat we willen. Er moet een collegebesluit komen (via de staf) en eventueel gaat het naar de raad, waarschijnlijk ter informatie, niet ter besluitvorming afhankelijk wat de wethouder wil (naar gedupeerde staten is niet nodig).

Voorafgaand gaan ■, ■ en ■ met Hanny overleggen of we van de NVSI lid worden. Wat gaan we doen na afloop van het contract Flexensie. Werk en Inkomen ziet de meerwaarde van het instrument Flexensie. ■ biedt aan om de laatste cijfers voorafgaand aan dat overleg te mailen. Als dit nodig is, laat ■ dit aan ■ weten.

Actie:

■ plant een overleg met Hanny, ■ en ■ om het huidige contract te evalueren en bespreekt, *wat we gaan doen na afloop van het contract Flexensie.*

Interview dagblad Trouw

■ vertelt dat zij door een journalist van dagblad Trouw is geïnterviewd over de Overdracht van Flexensie naar NVSI.

7. Rondvraag

Onderzoek: De Beleidsonderzoekers

■ vertelt dat in opdracht van het ministerie SZW onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers een onderzoek doet naar de wijze waarop Flexensie wordt ingezet in diverse gemeenten. Dit is een uitloei van de bespreking in de Tweede Kamer. Utrecht is geselecteerd als één van de casussen en Werk en Inkomen is benaderd voor een interview over Flexensie. Namens Werk en Inkomen hebben ■ en ■ dit interview gedaan.

Productie doelen

De *pool vulling* is 300.

■ vertelt dat op dat tot en met maart 2017 → 164 kandidaten in het systeem doorzoekbaar zijn.

In het afgelopen jaar, ingang oktober 2016, zijn 106 inschrijvingen geweest.

■ vult aan dat we voldoende vulling moeten hebben om te kunnen matchen.

Actie:

■ rekent uit hoeveel plaatsingen nodig zijn om de afgesproken omzet te realiseren, en informeert ■ en ■ hierover.

Het volgende contractoverleg is gepland op 04-09-2017, 13:00 – 14:00 uur, Stads kantoor, Stadsplateau 1, Utrecht, 6^e etage, vergaderruimte volgt