

Tussenevaluatie Flex tensie - Utrecht

1. Kwalitatieve samenvatting samenwerking

Achtergrond: De gemeente Utrecht is per 1 oktober 2015 een samenwerking gestart met de werkwijze van Flex tensie. Als sociaal ondernemer is Flex tensie voor gemeenten een niet op winst gerichte partner. Flex tensie werkt samen met 42 verschillende gemeenten verspreid over Nederland.

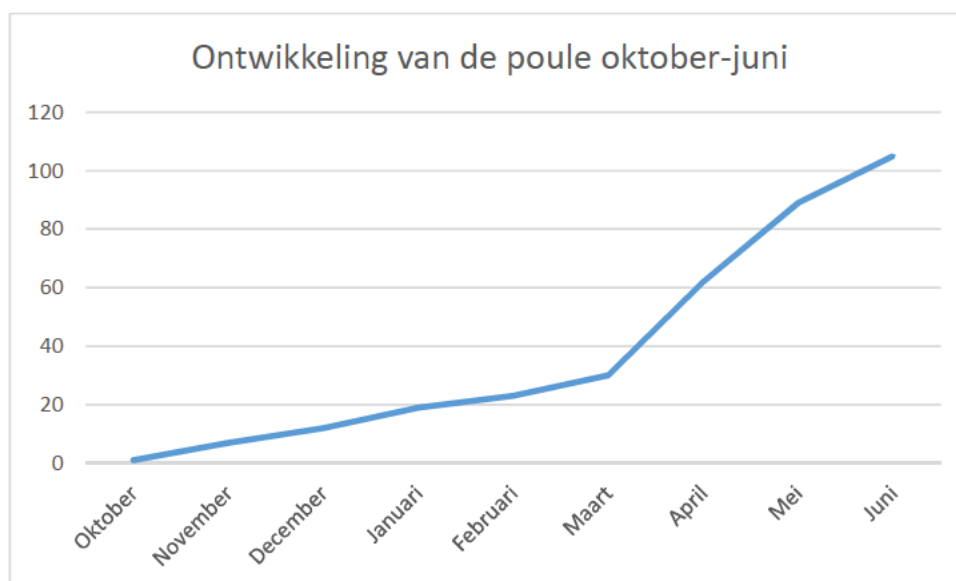
Instrument en doel: Flex tensie biedt een eigen ontwikkeld model waarmee voor de kandidaat én de gemeente inzet op tijdelijk en/of parttime werk eenvoudig en lonend wordt. Het gaat om inzet op regulier werk tegen een tarief dat minimaal gelijk staat aan het minimumloon. Doelstelling van inzet van het instrument is om kandidaten actuele werkervaring te bieden en daardoor bij te dragen aan matchbaarheid van kandidaten. Een eerste samenwerkingsjaar bestaat uit drie fases: opbouw flexpool (gemiddeld 2 maanden), opbouw van aantal plaatsingen (maand 3-12) en inbedden van het instrument in de werkwijzen gemeente (gedurende gehele jaar).

Verloop: In de periode oktober 2015-januari 2016 is Flex tensie uitsluitend geïmplementeerd voor de doelgroep in arrangement 3. Omdat dit resulteerde in onvoldoende instroom in de poule is vanaf medio februari de poule aangevuld met kandidaten uit arrangement 1 (zie sectie 2). Flex tensie heeft de gehele periode middels projectleiding de samenwerking ondersteund. Vanaf de 'doorstart' van de pilot per 1 april loopt de pilot meer dan voorspoedig en worden er waardevolle resultaten geboekt.

2. Opbouw flexpool

Aantal kandidaten: doelstelling is om een flexpool te realiseren bestaande uit tenminste 100 kandidaten. Flex tensie ondersteunt de gemeente Utrecht met haar kennis van methodieken om kandidaten te werven en uit te nodigen, de verantwoordelijkheid voor de aanmelding voor de pool ligt bij de gemeente.

Ontwikkeling van de opbouw: In de eerste 6 maanden van de pilot verliep de werving van kandidaten stroef. Na 6 maanden (eind maart) bestond de poule uit slechts ca. 25 kandidaten. Sinds de doorstart op 1 april verloopt de instroom in de poule zeer voorspoedig: eind juni 2016 was er een beschikbare poule gerealiseerd van ca. 80 kandidaten en de poule neemt elke week in omvang toe.



Wijze van werving: In de werving zet Flex tensie continue actief in op arrangement 3, via de volgende activiteiten:

- actieve aansluiting bij UW (presentaties, banenmarkten, overdracht van kandidaten via WiZ),

- het aanschrijven en mailen van alle kandidaten in arrangement 3,
- de werkcontactdagen,
- het actief uitnodigen en inschrijven van statushouders
- als follow-up voor andere projecten gericht op arrangement 3 (bijvoorbeeld Idid), en
- het groepsgewijs oproepen van kandidaten voor voorlichtingssessies in december en januari.

Naast de actieve werving uit arrangement 3 is er een meer passieve stroom uit arrangement 1 (kandidaten op de wachtlijst en kandidaten die zijn afgewezen door de uitzendbureaus). Deze werkwijze wordt weerspiegeld in de samenstelling van de poule:

- 27% van de kandidaten uit de poule komt uit arrangement 1. Het gaat hierbij om kandidaten die minimaal 3 maanden in de uitkering zitten (geen nieuwe instroom) en die niet zijn geselecteerd door de uitzendbureaus of participeren binnen andere projecten en trajecten.
- 73% van de kandidaten uit de poule komt uit arrangement 3:
 - 18% met een uitkeringsduur van 9 maanden tot 1,5 jaar
 - 20% met een uitkeringsduur van 1,5 tot 3 jaar
 - 24% met een uitkeringsduur van 3 tot 6 jaar
 - 11% met een uitkeringsduur van meer dan 6 jaar

Gemiddeld ontvangen kandidaten die bij Flexensie staan ingeschreven zo'n 3 jaar een participatiewet-uitkering. De gemiddelde leeftijd van kandidaten is 42 jaar.

Onder de ingeschreven kandidaten bevinden zich tevens 18 statushouders. Twee van hen zijn op dit moment al geplaatst. Nog eens drie statushouders zijn op een opdracht voorgesteld en starten naar alle waarschijnlijkheid nog deze maand op een opdracht.

Deze samenstelling van de poule past bij de visie van Flexensie. Als instrument heeft Flexensie voordeel en toegevoegde waarde voor een brede doelgroep, maar onze ervaring is dat tijdelijk werk juist ook perspectief kan bieden voor kandidaten met een iets langere afstand tot de arbeidsmarkt. Van de kandidaten wordt een bepaalde mate van flexibiliteit, bereikbaarheid en motivatie verwacht. Tegelijkertijd biedt de wervingssnelheid bij flexvraag ook vaak de mogelijkheid om kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een entree te geven. We zien dit in de praktijk gebeuren.

Voorbeeld: JobsXL

Via [REDACTED] worden 4 kandidaten ingezet voor schoonmaakwerk. De kandidaten worden ingezet als extra capaciteit om de vakantieperiode van de vaste medewerkers in te vullen, tussen de 10 en de 24 uur per week. Het gaat om één kandidaat die vermoedelijk uit arrangement 1 komt (10 maanden in de bijstand) en drie kandidaten uit arrangement 3: één dame die al 13 jaar een uitkering ontvangt en geen enkele reguliere werkervaring heeft opgedaan in deze 13 jaar, en twee statushouders. Wanneer kandidaten het goed doen kan [REDACTED] aan het eind van de zomerperiode kijken of het mogelijk is een vast aantal uren voor de kandidaten te vinden. Zo kan tijdelijk werk resulteren in een vaste baan. De gecombineerde inzet creëert zo mogelijk blijvende kansen voor alle kandidaten. In de tussentijd resulteert de inzet van deze kandidaten voor Utrecht in een besparing van tussen de € [REDACTED] en € [REDACTED] per maand, afhankelijk van het aantal gewerkte uren.

Voorstel t.a.v. poule en plaatsingen

Flexensie continueert graag de afspraken met Utrecht ook na oktober 2016. Daarbij stellen wij concreet de volgende werkwijze voor t.a.v. het op peil houden van de poule:

- Flexensie werft actief vanuit arrangement 3, via de eerder genoemde kanalen: actieve aansluiting bij UW (presentaties, banenmarkten, overdracht van kandidaten via WiZ), het aanschrijven en mailen van alle kandidaten in arrangement 3, de werkcontactdagen, het actief uitnodigen en inschrijven van statushouders en als follow-up voor projecten als Idid, en het groepsgewijs oproepen van kandidaten voor voorlichtingssessies

- Flex tensie werft passief vanuit arrangement 1, via de volgende kanalen: periodieke mailings aan de wachtlijst, waarbij de uit te nodigen kandidaten zorgvuldig worden geselecteerd om overlap met andere instrumenten te voorkomen; werkmatchers kunnen kandidaten waarvoor zij Flex tensie een opportuun instrument vinden aanmelden en drop-outs uit het proces van de uitzendbureaus kunnen Flex tensie op initiatief van de werkmatcher aangereikt krijgen als alternatief.

Flex tensie stelt voor per kwartaal te blijven evalueren of dit resulteert in de gewenste samenstelling van de poule.

3. Opbouw aantal plaatsingen

Bij de start van de samenwerking zijn de volgende drie doelstellingen geformuleerd:

- Inhoudelijk: het activeren van kandidaten en het bieden van relevante, actuele werkervaring op regulier werk.
- Organisatie: aan het eind van de pilotperiode is Flex tensie geïntegreerd als een 'eigen' instrument dat het WSP kan hanteren in afspraken met werkgevers.
- Businesscase: het resultaat uit het aantal plaatsingen is voldoende om kosten voor de inzet van het instrument en de personele inzet ten behoeve van de pilot te dekken.

Inhoudelijk zien we dat met de eerste plaatsingen ook daadwerkelijk de meerwaarde van activering via tijdelijk werk gestalte begint te krijgen. Binnen de organisatie is in het afgelopen jaar hard gewerkt aan inbedding van het instrument. Werkmatchers zijn op de hoogte van de werking van Flex tensie en bedrijfsadviseurs passen Flex tensie in toenemende mate toe. De wijze van registreren in RMW en WBS is goed ingeregeld en ook heeft Flex tensie zelf actief afstemming gezocht op een goede aansluiting op andere projecten. Daarmee zijn de eerste twee doelstellingen goed gerealiseerd.

Qua businesscase bereikt Flex tensie in de meeste gemeenten een break-even point tussen de 3 en 6 maanden na start van de pilot. Gezien het verloop van de instroom van kandidaten in de poule in het eerste half jaar van de pilot (met daarmee een ontbreken van kandidaten om op opdrachten te plaatsen) is dit in Utrecht niet gerealiseerd.

Wanneer we de doorstart van de pilot vanaf 1 april 2016 met ██████████ als intercedente als referentiedatum nemen is de samenwerking echter zeer succesvol te noemen. De eerste plaatsing was al na 5 weken. Daarna nam het aantal plaatsingen snel toe, tot maar liefst 14 op het moment van schrijven in juni en nog eens 4 kandidaten die momenteel zijn voorgesteld op een plaatsing. De samenwerking verloopt daarmee nu boven verwachting. Het aantal plaatsingen loopt nu snel op – waarbij Flex tensie een gematigde prognose heeft gemaakt voor het nog lopende kwartaal:

			<i>Raming</i>		<i>Prognose</i>		
	April	Mei	Juni	Juli	Aug.	Sept	Totaal
Aantal plaatsingen	0	2	14	16	17	18	
Omzet	€ █	€ █	€ █	€ █	€ █	€ █	€ █

Bijzonder is dat met de toename van het aantal plaatsingen we ook zicht krijgen op de maatschappelijke en sociale waarde van de plaatsingen. Van de eerste plaatsingen waren er 2 voor statushouders en o.a. één kandidate die maar liefst 13 jaar een uitkering had ontvangen. Daarmee zien we dat kandidaten aan de slag gaan waarvan niemand dat meer (had verwacht – op opdrachten die zonder Flex tensie niet bij de gemeente aangemeld zouden zijn en/of ingevuld met kandidaten. Daarmee begint zowel het verdienmodel van het instrument als de bijdrage die het instrument levert aan re-integratie nu voor de gemeente Utrecht expliciet te worden.

Dat ze actief aan de slag kunnen op regulier werk betekent veel voor kandidaten. Om in beeld te brengen heeft Flexensie een studente film gevraagd om in een paar vlogs te illustreren hoeveel (tijdelijk) werk voor mensen kan betekenen. Het eerste filmpje is nu af en is te zien via: <https://youtu.be/7yJjLeS-DVA>.

Conclusie

De belangrijkste doelstelling voor het starten van een samenwerking is vanuit Flexensie: het bieden van echte en relevante werkervaring aan kandidaten, op een manier die voor de gemeente een sluitende businesscase oplevert. Na de wat vertraagde start van de samenwerking kunnen wij concluderen dat op driekwart van de duur van de samenwerking dit doel in zicht is.

Flexensie stelt dan ook voor om de samenwerking te continueren, en heeft in een separaat memo hiervoor een aangescherpte offerte gedaan.