

Vragen over Flextensie voor het overleg W&I met P-raad op 27 januari 2016

Voorafgaand aan het beantwoorden van de vragen is het belangrijk om expliciet op te merken dat Flextensie een sociale onderneming is, opgericht om de onrust en nadelen van het verrekenen van flexibele en/of tijdelijke inzet van kandidaten met de uitkering weg te nemen. Flextensie streeft ernaar inzet op flexwerk eenvoudiger te maken én lonend voor zowel de gemeente als de kandidaat. Hoe dit werkt is toegelicht in bijgevoegde casus. Daarmee maakt Flextensie het benutten van tijdelijk werk als opstap naar de arbeidsmarkt eenvoudig en lonend.

Als sociale onderneming heeft Flextensie daarbij geen winstoogmerk. Flextensie is een kleine organisatie (3 ondernemers en een backoffice van 2 medewerkers die zijn aangetrokken vanuit de bijstand) met vrijwel geen overhead.

- Flextensie is bedoeld voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Gaat het hierbij om mensen met een beperking of om mensen die 'alleen maar' langere tijd werkloos zijn?

Om beide. ~~Onze ervaring is dat Flextensie voor een brede doelgroep kandidaten van toegevoegde waarde kan zijn. Het gaat altijd om kandidaten waarvoor het opdoen van recente werkervaring de kansen op de arbeidsmarkt weer vergroot.~~ Het is belangrijk dat kandidaten gemotiveerd zijn en zelfstandig kunnen werken op de werkvloer. Wanneer aan die twee voorwaarden is voldaan hoeven beperkingen zeker geen belemmering te zijn.

- Draagt W&I meerdere kandidaten voor bij een opdracht? Hoe selecteert W&I wie van de deelnemende werkzoekenden een opdracht krijgt aangeboden? Voert Flextensie sollicitatiegesprekken met kandidaat-deelnemers?

Er is een medewerker ~~voor 0,6 FTE~~ beschikbaar binnen de formatie van de gemeente Utrecht die ~~een goede matching als belangrijkste taak heeft (zij is intercedente is~~ voor het project Flextensie). Zij voert met alle kandidaten intakegesprekken. ~~Dat zijn geen sollicitatiegesprekken, maar kennismakingsgesprekken,~~ waarin o.a. wordt ingegaan op het CV van kandidaten, de branches waarin zij kunnen en willen werken en wat eventuele beperkingen of praktische belemmeringen (bijv. in beschikbare tijd) zijn waar bij het matchen rekening mee gehouden kan of moet worden.

Na dit intakegesprek wordt een kandidaat, indien er van beide zijden instemming is, opgenomen in de flexpoule en kan gematcht worden op opdrachten. Afhankelijk van de omvang van de opdracht kunnen er eventueel meerdere kandidaten worden ingezet.

- Werken met behoud van uitkering op een werkervaringsplek mag voor maximaal een half jaar. Wordt werken via Flextensie gezien als een werkervaringsplek? Indien dit het geval is, hoe lang mogen mensen dan deelnemen aan Flextensie? Brengt Flextensie na een opdracht rapport uit aan W&I over het functioneren van de deelnemer?

Een kandidaat werkt maximaal 3 maanden fulltime of maximaal 6 maanden parttime (24 u) op één opdracht. De termijn van 6 maanden wordt dus niet overschreden. De meeste opdrachten zijn echter korter dan deze perioden. ~~Kandidaten kunnen vanaf de eerste gewerkte dag 6 maanden 'flexopdrachten' uitvoeren op verschillende werkplekken. De intercedente meldt zowel het starten als het aflopen van iedere plaatsing, en~~ Wanneer er aan het einde van de flexperiode van 6 maanden geen sprake is van uitstroom zal op basis van het functioneren van de kandidaat met Flextensie de gemeente samen worden gekeken wat een passend vervolgtraject is.

- Deelname aan Flex tensie is vrijwillig, maar wanneer een deelnemer aangeboden werk weigert, wordt dit gemeld bij W&I en volgt een gesprek met de deelnemer over de reden voor de weigering. Waarom is het niet mogelijk een opdracht te weigeren wanneer deelname vrijwillig is? Volgen er represailles bij weigeren van een opdracht?

~~Vrijwillig is niet vrijblijvend. Zodra kandidaten worden uitgenodigd om zich aan te melden voor de flexpoule. Tijdens het intakegesprek wordt de werkwijze van Flex tensie nog eens toegelicht, en kandidaten geven daar aan wat hun mogelijkheden en beperkingen zijn. Vanaf dat moment geldt er een wederzijds commitment: de intercedente houdt bij het matchen rekening met wat besproken is, maar wanneer er een opdracht is moet de intercedente er ook op kunnen vertrouwen dat de kandidaten uit de poule die dat kunnen en willen doen ook matchbaar zijn. Nu kunnen er altijd redenen zijn (ziekte, omstandigheden) om een opdracht toch niet te kunnen vervullen, daar is natuurlijk begrip voor. Maar van een kandidaat die zelf heeft gezegd ingezet te willen worden in een bepaalde branche is het logisch te verwachten dat dit wordt opgevolgd als er een opdracht is. Anders is er door de intercedente ook geen goede relatie met opdrachtgevers op te bouwen, en dat is nadelig voor de arbeidsmarktkansen van alle andere kandidaten in de poule. Of W&I sancties oplegt bij weigering wordt per geval beoordeeld. In principe leidt weigering wel tot verwijdering uit de flexpoule, uitzonderingen daargelaten. Het is niet aan Flex tensie om sancties op te leggen.~~

- Flex tensie gaat vóór vrijwilligers- of onbetaald werk en aangeboden opdrachten mogen in principe niet geweigerd worden. Dit betekent dat mensen die vrijwilligerswerk doen, hier feitelijk mee moeten stoppen wanneer ze zich aanmelden voor Flex tensie. Vrijwilligerswerk is immers niet vrijblijvend en wanneer een vrijwilliger regelmatig een afspraak moet afzeggen vanwege een opdracht voor Flex tensie kan de vrijwilligersorganisatie niet langer op deze persoon rekenen. Het gevolg is dat deelnemers aan Flex tensie gedwongen worden passief op de bank te zitten wachten tot er een opdracht komt, in plaats van zelf initiatieven te kunnen ontplooiën. Bovendien blijkt uit informatie op de site van Flex tensie dat niet alle kandidaten die zich hebben aangemeld ook daadwerkelijk via Flex tensie gewerkt hebben. Deelname aan Flex tensie is dus geen garantie voor werk, maar ontnemt deelnemers wel de mogelijkheid om op een andere manier actief te zijn. Verder lijkt het nogal vreemd om te stellen dat Flex tensie voor vrijwilligerswerk gaat, terwijl het bij Flex tensie zelf ook om onbetaald werk gaat. Is het mogelijk flexibeler met de regels om te springen?

Van de geschetste situatie is geen sprake. Er wordt heel flexibel naar de persoonlijke situatie van de kandidaat gekeken. Tijdens het intakegesprek komt vrijwilligerswerk ook aan de orde. Wanneer dit een beperkte tijdsbelasting is (bijv. één of enkele dagdelen) kan 'daaromheen' gematched worden. In andere gevallen wordt met de kandidaat besproken of hij/zij bij bijvoorbeeld een opdracht van 1 of 2 weken tijdelijk het vrijwilligerswerk kan pauzeren. Indien dit niet mogelijk is en de kandidaat zélf graag deel wil nemen aan Flex tensie, wordt met de ~~gemeente Utrecht~~ werkmatcher en met de kandidaat overlegd.

- Deelnemers aan Flex tensie kunnen worden opgeroepen voor alle soorten werkzaamheden die Flex tensie te bieden heeft. Waarom wordt er geen rekening gehouden met persoonlijke voorkeuren of kennis en ervaring van de deelnemers? Waarom worden vacatures van Flex tensie niet actief aangeboden zodat deelnemers zelf kunnen beslissen waar ze op solliciteren? Hebben deelnemers de mogelijkheid zich in te schrijven voor bepaalde dagen en uren? Deelname aan Flex tensie is vrijwillig, dus lijkt het billijk als deelnemers ook een zekere mate van vrijwilligheid hebben in het aannemen van opdrachten. Bovendien maakt dit het gemakkelijker om Flex tensie te combineren met vrijwilligerswerk. Ook vrijwilligerswerk kan immers de kansen op de arbeidsmarkt vergroten!

Zie eerder: er wordt tijdens het intakegesprek gesproken over de beperkingen, belemmeringen en voorkeuren van de kandidaat. Er blijken echter ook kandidaten te zijn die alleen op maandagmorgen als taxichauffeur willen werken, of alleen in de avonden op een kantoor. Dat is niet mogelijk, dan kan een kandidaat niet worden opgenomen in de flexpoule.

Kandidaten moeten voldoende breed inzetbaar zijn, maar binnen het redelijke is er binnen het instrument juist volop aandacht voor persoonlijke voorkeuren, kennis en ervaring. Dat is juist het uitgangspunt van het instrument.

- Flexpensie bemiddelt onder andere in vervanging van zieke werknemers. De deelnemers vervangen hierbij betaalde krachten, maar krijgen zelf geen salaris! Dit leidt tot verdringing van arbeid. Waarom worden er geen betaalde krachten ingehuurd voor vervanging bij ziekte?

Er is beslist heel stellig géén geen sprake van verdringing van arbeid. De opdrachtgever betaalt een inleentariaf dat hoger is dan het minimumloon, zodat er geen oneerlijke effecten op de arbeidsmarkt ontstaan. Integendeel: oOp deze manier wordt dit type werk juist beschikbaar gemaakt en ontsloten voor een doelgroep die anders systematisch uit dit werk verdrongen wordt: de groep werkzoekenden die al langere tijd werkloos zijn, en waarvoor het vervullen van zo'n opdracht belangrijke werkervaring en een -cruciale opstap naar de arbeidsmarkt kan zijn.

- Wanneer deelnemers na enige tijd concluderen dat Flexpensie niets voor hen is en dat ze liever (weer) vrijwilligerswerk doen, kunnen ze zich dan zonder represailles afmelden bij Flexpensie?

De intercedente zal dit dan melden bij haar collega's van de gemeente, zodat er gezocht kan worden naar een ander traject voor de kandidaat. Het is niet aan Flexpensie om een sanctie toe te passen. In geen van de gemeenten waar we actief zijn er ooit om deze reden een sanctie toegepastJa.

- Ontvangen deelnemers een vergoeding voor reiskosten, kosten voor kinderopvang en overige verwervingskosten?

Kandidaten krijgen alle reiskosten vergoed. Voor kinderopvang gelden dezelfde regelingen als bij regulier werk, daar is geen aanvullende vergoeding voor. Verwervingskosten zijn er zelden tot nooit: UW re-integratie kan een rol spelen in het verschaffen van werkschoenen o.i.d. wanneer dat nodig is, en wanneer een opdracht via een uitzendbureau verloopt kan de uitzender daar ook een rol in spelen.

- Op het eerste gezicht gaan deelnemers er financieel op vooruit. Op de lange termijn echter bouwen ze geen rechten op zoals werknemersverzekeringen, ziekte-uitkering en pensioenopbouw. Mensen die werken via Flexpensie en samenwonen met een verdienende partner, worden op hun uitkering gekort, terwijl ze hun inkomsten hadden kunnen houden wanneer ze een salaris zouden ontvangen. Ook wanneer mensen een erfenis krijgen of een loterij winnen, wordt dit met hun uitkering verrekend, terwijl ze het geld hadden mogen houden als ze een salaris zouden ontvangen. Is het mogelijk deze situaties via regelingen te ondervangen?

Nee. Van deze situatie is geen sprake. De maximale termijnen van inzet zijn binnen het instrument Flexpensie zo gekozen dat Flexpensie wordt alleen ingezet wordt voor tijdelijk, kortdurend en/of parttime werk. Flexpensie heeft heel zorgvuldig het omslagpunt berekend wanneer het voor kandidaten én de gemeente voordeliger is om via Flexpensie aan de slag te gaan, en wanneer dit niet meer zo is. Daar zijn de maximale termijnen van inzet op afgestemd. Duurzaam werk moet via een contract verlopen. Flexpensie is een opstap naar de arbeidsmarkt voor wie dat nodig heeft, maar geen nieuwe verloningsystematiek. Dit is dus al zeer zorgvuldig in regelingen ondervangen. Het instrument is ontwikkeld omdat werken moet lonen, Flexpensie en de gemeente Utrecht zijn en blijven er alert op dat dit ook echt de realiteit is.

- De informatie in de uitnodigingsmail die W&I aan werkzoekenden heeft verstuurd is weinig duidelijk en transparant over hoe Flextensie uitwerkt in de praktijk. Kan dit verbeterd worden?

Kandidaten worden uitgebreid geïnformeerd, maar de ervaring leert dat een mondelinge toelichting voor het grootste deel van de kandidaten prettiger werkt. Via de website en/of via inlichtingen bij de intercedente (contactgegevens staan vermeld) is altijd meer informatie te vinden.

- Via Flextensie wordt uitsluitend laaggeschoold werk aangeboden. Op welke manier wordt voorzien in maatwerk als ook hoogopgeleiden voor deelname worden uitgenodigd?

Dit is onjuist. Via Flextensie kan een breed arsenaal aan opdrachten worden aangeboden. In de praktijk is ~~De praktijk leert dat~~ een aanzienlijk deel van de (zeer) tijdelijke opdrachten laaggeschoold-zijn. Wanneer er in de poule hoogopgeleide kandidaten zijn met een ander profiel, kan de intercedente daarbij passende bedrijven en uitzendbureaus benaderen. De bemiddeling door Flextensie neemt daarbij nooit de eigen sollicitatieplicht weg.

- W&I heeft er baat bij dat uitkeringsgerechtigden uitstromen uit de uitkering; dit bespaart immers op uitkeringen. Door constructies als Flextensie, waarbij mensen werken voor een uitkering, blijft er echter steeds minder betaald werk over om naar uit te stromen. Flextensie gaat dus tegen de doelstelling van W&I in. Wat is het voordeel voor W&I om toch hieraan mee te werken? Ontvangt W&I een inleenvergoeding? Zo ja, hoe hoog is deze? En vindt W&I het geen vreemde gang van zaken om inkomsten te ontvangen voor werkzaamheden van een werkzoekende en de werkzoekende hieruit vervolgens een vrijwilligerspremie te betalen?

De achterliggende veronderstelling is onjuist. Flextensie wordt *nooit* ingezet voor opdrachten die ook tot uitstroom hadden kunnen leiden. Flextensie is bedoeld om voor alle opdrachten die *niet tot uitstroom kunnen leiden* de nadelige, administratief vervelende en kostbare verrekeningen van inkomen met de uitkering uit handen te nemen voor de kandidaat en de gemeente, en een situatie te creëren die – ook bij opdrachten met sterk wisselende uren of bij opdrachten van maar 1 of 2 weken – positief uitpakt voor zowel de gemeente als de kandidaat. Bedrijven betalen hiervoor een inleenvergoeding die ten minste gelijk is aan het minimumloon. Flextensie verdringt dus stellig *geen* betaald werk.

Vanuit het inleentarief wordt de premie aan de kandidaat en de reiskostenvergoeding betaald. Flextensie rekent als sociale onderneming alleen haar operationele kosten, het restant ontvangt de gemeente als een besparing op de uitkeringslasten. W&I ontvangt dus geen inkomsten, maar de besparing die bij verrekenen vóóraf wordt ingeboekt, ontvangt W&I via Flextensie achteraf. De gemeente gaat er dus niet op vooruit, maar ten opzichte van de situatie waarbij alle inkomsten verrekend worden gaat de kandidaat er wél op vooruit. Dit is overigens geen vrijwilligerspremie (zie later).

- Volgens de eigen website biedt Flextensie werkervaring en een netwerk en vergroot zo de kans op uitstroom naar werk. Mede door Flextensie zal er echter steeds minder betaald werk overblijven om naar uit te stromen. In de groep langdurig werkzoekenden zitten mensen die al ruime werkervaring hebben doordat ze jarenlang gewerkt hebben, vrijwilligerswerk verrichten of opeenvolgende werkervaringstrajecten gevolgd hebben. Hoe vaak moeten mensen 'werkervaring' opdoen voordat ze betaald krijgen voor hun werkzaamheden?

Zie hierboven, het gaat niet om betaald werk waar naar uitgestroomd had kunnen worden is niet van toepassing dat er steeds minder betaald werk overblijft. Flextensie is geen voorvechter van de flexibiliserende arbeidsmarkt, maar wil wél de tools en de

benodigdheden aanreiken voor de gemeente en kandidaten om de kansen die in tijdelijk werk kunnen schuilen te kunnen benutten zonder nadelige bij-effecten.

Flex tensie is niet bedoeld voor kandidaten die deze werkervaring niet nodig hebben en die direct kunnen uitstromen.

- Flex tensie gaat uit van een vergoeding op basis van het minimumloon. Hoeveel verdienen mensen die hetzelfde werk doen bij een regulier uitzendbureau? Hoe wordt een tweedeling voorkomen tussen mensen die betaald werken via een uitzendbureau en mensen die via Flex tensie hetzelfde uitzendwerk voor een uitkering doen?

Kandidaten worden tijdens de voorlichting en tijdens het intakegesprek goed voorgelicht over de werkwijze van Flex tensie. Zoals in de bijlage te zien is, is het voor kandidaten veelal gunstiger om op tijdelijk werk aan de slag te gaan via Flex tensie.

Als kandidaten ook op contractbasis aan het werk blijken te kunnen op een via Flex tensie geworven opdracht juichen we dat alleen maar toe: een opstap naar de arbeidsmarkt bieden is het belangrijkste doel van het project.

- Komt de hoogte van de premie van € 1,50 per uur voor Flex tensie overeen met de hoogte van de vrijstellingsregeling bij deeltijdwerk?

De premie van €1,50 per uur wordt uitbetaald als premie voor arbeidsinschakeling. Dit is een vrijgelaten premie. De hoogte is zo gekozen dat, wanneer een kandidaat een alleenstaanden-uitkering heeft en gaat werken, hij of zij per gewerkt uur aan uitkering + premie een bedrag ontvangt dat samen het minimumloon per gewerkt uur zo goed mogelijk benadert.

Wanneer een kandidaat na een Flex tensie-periode deeltijd op een contract gaat werken kan de kandidaat alsnog gebruik maken van de vrijstellingsregeling.

- Ook uitzendbureaus kunnen tijdelijke opdrachten bij Flex tensie melden. Is het voor hen voordeliger om werknemers via Flex tensie te laten werken dan om een salaris te betalen? En blijft er op die manier nog regulier betaald werk over? Heeft W&I de samenwerking met uitzendbureaus vervangen door samenwerking met Flex tensie? Na drie jaar uitzendwerk hebben mensen recht op een vast contract. Geldt dit ook voor mensen die drie jaar voor Flex tensie gewerkt hebben?

Voor uitzendbureaus is de samenwerking met Flex tensie een mogelijkheid om juist ook de tijdelijke opdrachten en hele korte klussen bij de gemeente te melden. Normaliter zouden deze niet of nauwelijks bij de gemeente gemeld worden.

Flex tensie staat los van alle andere samenwerking met uitzendbureaus vanuit W&I.

Er zijn geen kandidaten die drie jaar via Flex tensie werken, de maximale termijn is 6 maanden. ~~Wanneer een opdracht in duur of aantal uren deze gestelde grenzen overschrijdt, zal de intercedente sterk aandringen op het omzetten van de inzet in een regulier contract.~~

- Flex tensie bemiddelt kandidaten op flexibele en parttime opdrachten, variërend van korte klussen van twee dagen tot parttime opdrachten van maximaal een half jaar. Wanneer iemand 28 uur per week werkt tegen het minimumloon, stroomt hij uit de uitkering. Hoe zit dat met mensen die gedurende langere tijd 28 uur per week werken via Flex tensie?

Dit is niet mogelijk, opdrachten van meer dan 24 uur duren maximaal 3 maanden. Bij een opdracht van 28 uur voor 6 weken is het voor de kandidaat beter om dit via Flex tensie te laten verlopen: de kandidaat hoeft dan niet de uitkering stop te zetten en weer opnieuw aan te vragen, er is geen sprake van een periode waarin er inkomensonzekerheid is omdat de uitkering nog niet opnieuw is toegekend, en de kandidaat blijft in bemiddeling bij zowel de Flex tensie intercedente als de gemeente Utrecht, waardoor de kans op 'doorplaatsen' naar reguliere uitstroom veel groter is.

- Volgens de site heeft 17% van de opdrachten ertoe geleid dat een kandidaat uit de uitkering is gestroomd. Ligt dit percentage hoger dan bij andere werkervaringsplaatsen? Wat zijn de kenmerken

van de uitgestroomde mensen? Hadden zij sowieso al meer kans op een baan, vanwege opleidingsniveau, soort werkervaring of leeftijd?

De beste route naar werk is door te werken, in welke vorm dan ook. Dat actief zijn op tijdelijk werk bijdraagt aan uitstroom blijkt uit de uitstroompercentages. In Den Haag is dit 17%, in Zaanstad 35%, in Alphen aan den Rijn ca. 28%. Uitgestroomde kandidaten hadden soms beperkingen, waren soms al 9 jaar of langer werkloos, waren soms dertigers maar vaak ook vijftigers of zelfs zestigers. De enige gemene deler is dat het gemotiveerde kandidaten zijn, die graag deze kans aangrijpen om hun waarde voor de arbeidsmarkt te laten zien. Er is niet één analyse van uitstroomkenmerken, aangezien Flexensie met 42 verschillende gemeenten samenwerkt en de uitkeringsadministraties van die gemeenten niet kan koppelen voor een analyse.

ZonMW (gelieerd aan het ministerie van VWS/SZW) heeft Flexensie als een van de 'best practices' benoemd om onderzoek naar te doen in de loop van 2016, kenmerken van uitstroom is dan één van de te onderzoeken aspecten.