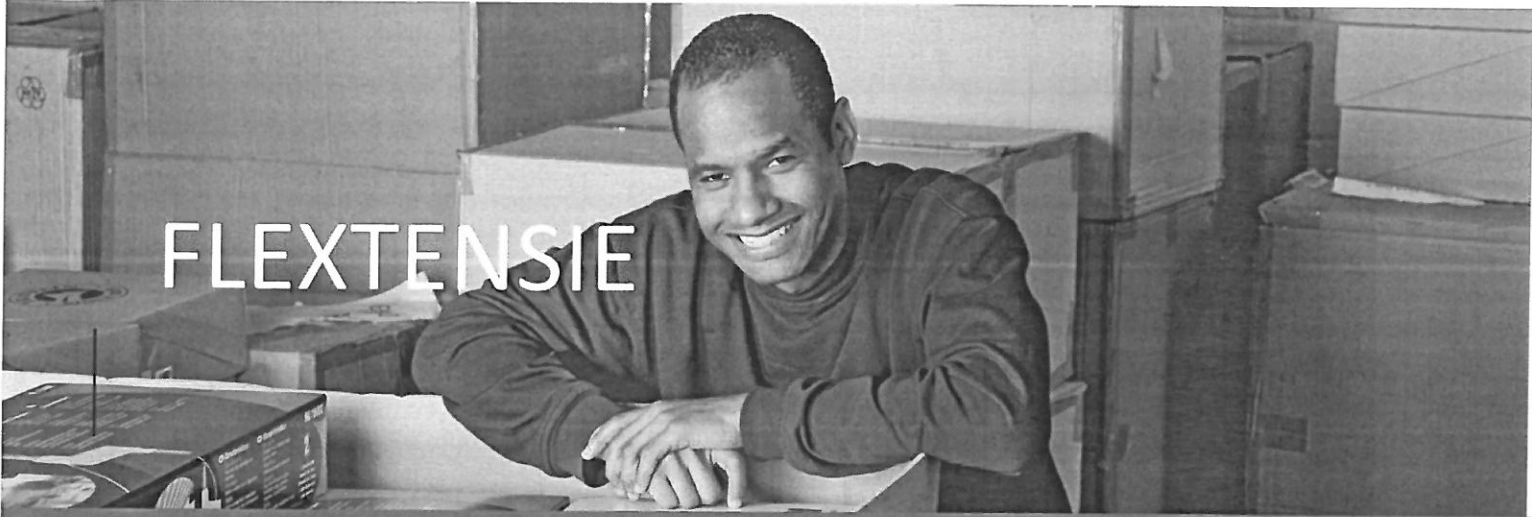




FLEXTENSIE

denken vanuit kansen - eerlijk voor iedereen – zonder omwegen

De uitdaging: een flexibele arbeidsmarkt

Hoe langer iemand een uitkering ontvangt, hoe meer de kans op uitstroom afneemt. De afstand tussen werkzoekenden en een vaste baan is enorm. Immers: een steeds groter deel van het arbeidsaanbod is tijdelijk en/of flexibel van aard, en het aantal vaste(re) dienstverbanden wordt steeds kleiner. Opdrachtgevers zetten voor hen onbekende kandidaten eerst in op oproepbasis of in de flexibele schil, plekken in de vaste formatie zijn steeds moeilijker te bereiken.

Als gevolg hiervan is inmiddels ruim 25% van al het beschikbare werk tijdelijk of flexibel van aard is. Dit percentage ligt nog hoger bij de banen waarvoor weinig of geen opleiding noodzakelijk is. Deze opdrachten kunnen voor uitkeringsgerechtigden een belangrijke opstap zijn naar de arbeidsmarkt. Door op tijdelijke opdrachten aan de slag te gaan bouwen zij aan contacten, netwerk en werkervaring. Dit zijn cruciale schakels in de zoektocht naar een baan en uitstroom uit de uitkering. Het benutten van dit werk is dus belangrijk, maar de inzet op dit type werk is voor zowel kandidaten als de gemeente nauwelijks lonend: kandidaten gaan er financieel niet of nauwelijks op vooruit maar krijgen wel te maken met complexe verrekeningen. Voor gemeenten zijn de besparingen zijn gering terwijl de inspanningen rondom inzet en verrekenen van de kandidaten groot zijn.

1. Wat is Flextensie?

Flextensie is een sociale onderneming. De missie van Flextensie is het ontwikkelen van instrumenten waarmee de belemmeringen rond inzet op tijdelijk en/of flexibel werk worden weggenomen, zodat ook deze opdrachten ingezet kunnen worden als waardevolle werkervaring voor (langdurig) werkzoekenden. Flextensie is geen voorvechter van (verdere) flexibilisering, maar neemt het gegeven van flexibele arbeid als vertrekpunt om kansen te benutten voor werkzoekenden.

Hoe werkt Flextensie?

Flextensie heeft een eigen, vernieuwende methode ontwikkeld om tijdelijke en parttime inzet gemakkelijk af te wikkelen. Die methode is de kern van wat Flextensie aanbiedt. Uitgangspunt hierbij is dat de inzet op tijdelijk werk moet lonen voor kandidaat én gemeente, via een werkwijze die eerlijk en eenvoudig is, en volledig transparant.

In de basis werkt het instrument als volgt:

1. In plaats van dat de uitkering tijdelijk of gedeeltelijk wordt gestopt, loopt de uitkering door tijdens de periode van inzet. Dit garandeert voor de kandidaat rust in het inkomen. De gemeente bespaart wel degelijk op de uitkering, maar ontvangt deze besparing achteraf (punt 4). Daarbij ontvangt de kandidaat een extra bedrag bovenop de uitkering en is werken dus lonend (punt 3).

2. Flex tensie factureert de opdrachtgever een aan het minimumloon gerelateerd all-in uurtarief.
3. De uitkeringsgerechtigde ontvangt van Flex tensie vanuit het door de opdrachtgever betaalde uurtarief een netto bedrag van €1,- tot €2,- per gewerkt uur bovenop de uitkering en een vergoeding voor reiskosten.
4. Na aftrek van de kosten vloeit het resterende bedrag als besparing op de uitkeringslasten terug naar de gemeente.

VOORBEELDCASUS

- Nigell (44 jaar), werkte in de bouw, 1,5 jaar in de WWB. Zoekt nu werk in de schoonmaak
- McDonalds: ziektevervanging schoonmaker. 20 uur per week, 2 weken
- Afwikkeling:
 - o McDonalds betaalt voor de opdracht aan Flex tensie: €470,- (40 x €11,75).
 - o Nigell ontvangt van Flex tensie: €70,- (40 x €1,50 en €10,- reiskostenvergoeding)
 - o Na aftrek kosten Flex tensie: resteren terug naar gemeente

Voor wie is Flextensie?

Wij zijn er van overtuigd: de beste route naar werk is via werk. Voor iedereen die een uitkering ontvangt is het belangrijk actief te blijven, en tijdelijke opdrachten kunnen daarbij van groot belang zijn. Dat geldt voor mensen die nog niet zo lang in de uitkering zitten, maar vooral ook voor mensen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Wij geloven daarnaast niet in het denken vanuit belemmeringen. Wie zich vrijwillig meldt om te werken, kan volgens Flexensie aan de slag op een opdracht. Die no-nonsense benadering vinden kandidaten over het algemeen erg prettig. Kandidaten die via Flexensie aan de slag gaan, zitten gemiddeld ca. 3 jaar in een uitkeringspositie. Zij gaan er bij inzet financieel op vooruit en ca. 20% van hen stroomt bovendien *direct* via de flexopdracht uit de uitkering.

Flex tensie heeft kortom toegevoegde waarde voor een brede doelgroep, maar biedt bij uitstek perspectief kan bieden aan kandidaten met een iets langere afstand tot de arbeidsmarkt. In de samenwerkingen met gemeenten kiezen we daarom nooit uitsluitend voor een pilot gericht op ‘de bovenkant van het bestand’: Flex tensie adviseert gemeenten om een brede doelgroep uit te nodigen voor deelname aan het instrument. Voor het WGSP Lekstroom zou dat betekenen dat (een deel van) de kandidaten uit doelgroep 1 en alle kandidaten uit doelgroep 2 uitgenodigd kunnen worden.

2. Een pilot met Flextensie

Flex tensie start bij voorkeur met een pilot voor een periode van 12 maanden. Dat is lang genoeg om de resultaten goed te kunnen meten en de opstartkosten in te verdienen. In deze periode dragen we onze kennis en ervaringen vanuit andere gemeenten over. Ons doel is om te zorgen dat Flex tensie echt een ‘eigen’ instrument wordt van het WGSP Lekstroom. Dat betekent dat de consultants, accountmanager(s) en overige medewerkers het instrument kennen en (zelf) toepassen. De gemeente bepaalt hierbij – in samenspraak met Flex tensie - ook zelf onder welke condities dat gaat: voor welke opdrachten, voor welke

kandidaten en binnen welke context. Flextensie ondersteunt de gemeente bij het hele traject hier naartoe. In de pilot worden de volgende fasen doorlopen:

1. Voorbereiding

In de voorbereidingsfase stemmen we het instrument zo nauwkeurig mogelijk af op de precieze context binnen het WGSP Lekstroom. Deze fase bestaat o.a. uit het werven en inwerken van een Flextensie-intercedent, het afstemmen van de beleidsmatige kaders, het informeren van de teams binnen de gemeente en het inventariseren waar de aansluiting zit op andere instrumenten en projecten. Daarnaast is het goed voorbereiden van de wijze waarop de kandidaten worden benaderd en bereikt ook essentieel.

Afstemmen en vinden van de doelgroep

Eén van de kernpunten van de voorbereidingsfase is het afstemmen en ‘vinden’ van de doelgroep waarvoor Flextensie binnen het WGSP wordt ingezet. Flextensie is ontwikkeld om juist ook mensen met een wat langere afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden. We maken daarbij gebruik van het feit dat aan tijdelijke krachten doorgaans minder hoge eisen worden gesteld dan aan reguliere ‘vaste’ werknemers. Dat biedt kansen voor mensen die (nog) niet over de vaardigheden en werkervaring beschikken die voor reguliere vacatures vaak wel gevraagd worden. Dat betekent niet dat Flextensie niet beschikbaar is voor doelgroepen die wat dichterbij de arbeidsmarkt staan. Ook voor hen is het immers belangrijk om geactiveerd te blijven, en het advies is dan ook om Flextensie open te stellen voor een brede doelgroep.

Onze ervaring leert dat het belangrijk is om in de voorbereidingsfase van een pilot zorgvuldig na te gaan waar, bij wie en op welke plekken kandidaten te vinden zijn, om daar de wijze en het moment waarop kandidaten worden benaderd om zich aan te melden voor de pilot op af te stemmen. Dat betekent dat we tijd investeren in het ‘inpassen’ van het instrument in het verdere aanbod van het WGSP, om te voorkomen dat er vanuit verschillende kanten aan kandidaten getrokken wordt – en om tegelijkertijd een flexpoule van voldoende grootte te realiseren en instroomkanalen in te regelen, zodat het instrument Flextensie na de opstartfase geen continue druk legt op de uitvoeringsorganisatie.

VOORBEELD: Utrecht (totaal bestand ca. 9000) – De doelgroep die voor Flextensie in aanmerking komt is breed. Zowel kandidaten die in bemiddeling zijn als kandidaten die uit beeld zijn, kunnen zich bij Flextensie aanmelden. Kandidaten die in beheer zijn bij de werkmatchers of op de wachtlijst voor bemiddeling staan, worden per mail uitgenodigd om zich bij Flextensie in te schrijven. Daarnaast melden de werkmatchers kandidaten die zij in bemiddeling hebben aan voor Flextensie wanneer zij daarvoor toegevoegde waarde zien. Kandidaten met een langere afstand tot de arbeidsmarkt worden daarnaast door de intercedent actief benaderd via opvolging van werkervaringsplaatsen, motivatietrajecten, vrijwilligerswerk bij kringloopcentra en activeringsprojecten. Daarnaast worden (verplichte) informatiebijeenkomsten georganiseerd voor kandidaten uit het zittend bestand die niet in beeld zijn.

2. Opzetten kandidatenbestand (flexpool)

Het is cruciaal dat een gemeente haar kandidaten goed en snel ontsloten heeft. Dit is een voorwaarde om de flexmarkt goed te kunnen adresseren. Flextensie beschikt over alle tools die nodig zijn om een virtuele flexpool goed in te kunnen richten, maar ook over kennis en ervaring die nodig is om dat op een effectieve en efficiënte manier te realiseren.

Omvang pool

Om snel en effectief te kunnen reageren op tijdelijke vraag – die vaak ad hoc gemeld wordt – is het belangrijk toe te werken naar een pool van kandidaten met een omvang van continue ca. 100-150 kandidaten.

Samenstelling pool

Het inzetten op tijdelijk werk is een spel van geven en nemen tussen de Flextensie-intercedent, de kandidaten en de opdrachtgevers. Om vertrouwen te winnen, een relatie op te bouwen met opdrachtgevers en twijfels en vooroordelen over de bijstandspopulatie weg te nemen is het belangrijk dat (een deel van) de kandidaten die worden ingezet voldoende arbeidsvaardig zijn. Van de kandidaten wordt een bepaalde mate van flexibiliteit, bereikbaarheid en motivatie verwacht.

Tegelijkertijd biedt die relatie, in combinatie de snelheid van veel flexvraag ook de mogelijkheid om kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een entree te geven: wanneer er een groep gezocht wordt, als een werving spoed heeft of het een opdracht betreft waarvoor weinig vaardigheden nodig zijn maken ook kandidaten met minder vaardigheden en/of minder werkervaring een goede kans.

VOORBEELD: In Leeuwarden start een opdracht voor een groep inbound callcenter medewerkers bij .il eerst de doelgroep leren kennen, en start met een eerste 'kleine pilot'. Hiervoor stellen de intercedenten twee op cv en motivatie geschikte kandidaten voor. Dat verloopt goed en de vraag wordt uitgebreid. De intercedenten kunnen 10 kandidaten voorstellen en kunnen op basis van het gecreëerde vertrouwen daar ook 6 langdurig werkzoekenden – gemotiveerd maar in het geheel niet ervaren – op voorstellen.

VOORBEELD: De heropent haar deuren voor enkele weken. doet de werving voor het personeel en zoekt op korte termijn tientallen winkel- en magazijnmedewerkers die per direct, maar voor een korte periode beschikbaar zijn. Door de korte en heftige zoekperiode kan de intercedent kandidaten matchen mét, maar ook zonder winkelervaring. De retailervaring die ze zo opdoen, maakt ze vervolgens wel breder inzetbaar en meer aantrekkelijk.

VOORBEELD: Een uitzendbureau heeft van de gemeente opdracht gekregen om alle zwerf fietsen bij het station van een label te voorzien. Omdat dit een gemakkelijke klus is waarvoor geen aanvullende vaardigheden of ervaring zijn vereist, komen hiervoor ook mensen zonder opleiding of werkervaring in aanmerking. Deze uitkeringsgerechtigden kunnen hiermee aan het uitzendbureau wél laten zien dat ze bereid zijn om hard te werken en alles aan te pakken. Zo maken zij ook kans om in de toekomst op andere opdrachten ingezet te worden.

Opbouw van de pool en bestandsscreening

Uitkeringsgerechtigden kunnen via verschillende kanalen worden uitgenodigd tot deelname. In alle gevallen stelt Flextensie voor dat kandidaten zich vrijwillig aanmelden voor het arrangement. Dat doen zij door hun CV te uploaden via de website (www.flextensie.nl). Doordat kandidaten zichzelf vrijwillig aanmelden ontstaat een pool van gemotiveerde, beschikbare uitkeringsgerechtigden. Met alle kandidaten die zich aanmelden wordt vervolgens een intakegesprek gevoerd van ca. 15-20 minuten, waarin toelichting op het instrument wordt gegeven. Voor het uitnodigen van de kandidaten sluit Flextensie liefst zo veel mogelijk aan bij de reguliere werkwijze binnen het WGSP:

VOORBEELD: Alphen aan den Rijn (totaal bestand ca 2700) – de gemeente nodigt elke week 25 kandidaten uit die niet in beeld zijn, informeert hen over de mogelijkheden binnen de gemeente en voert een maatwerkgesprek. Aan het eind van deze dag sluit de Flextensie-intercedent bij deze dag aan, en nodigt de kandidaten uit om zich in te schrijven.

VOORBEELD: Utrecht (totaal bestand ca. 9000) – Kandidaten die klaar zijn met de werktraining bij UW Re-integratie worden uitgenodigd zich in te schrijven. Daarnaast organiseert de gemeente branchegroepen waar steeds 20 kandidaten uit een branche gedurende 4 maanden worden begeleid. Aan het eind van deze periode van 4 maanden stopt de begeleiding, maar worden kandidaten uitgenodigd om zich in te schrijven voor Flextensie.

Flextensie adviseert de gemeente om een medewerker (gedeeltelijk) vrij te stellen of extern aan te trekken voor het beheren van deze flexpool en het matchen van kandidaten via de software van Flextensie. Flextensie kan deze medewerker helemaal inwerken in het geven van voorlichting aan kandidaten, het voeren van intakegesprekken en het digitaal matchen vanuit het softwaresysteem.

Het resultaat van deze fase is een pool van ca. 100-150 beschikbare kandidaten. Dit aantal is nodig om snel en effectief op opdrachten uit diverse branches te kunnen matchen.

3. Werven van opdrachten

Vervolgens is het zaak om tijdelijke opdrachten te werven waarop de aangemelde kandidaten aan de slag kunnen. Dat verloopt via een aantal routes. Tijdens de pilot ondersteunt Flextensie het WGSP bij het ontsluiten en activeren van deze routes:

- Intermediaire markt: Uitzend- en detachingsorganisaties kunnen hun tijdelijke opdrachten melden bij het WGSP Lekstroom, waarna er een kandidaat via Flextensie geplaatst kan worden. Voor de uitzendorganisaties is dit een aantrekkelijke samenwerking, omdat zij zonder risico een redelijke marge kunnen behalen op de tarieven van Flextensie. Voor het WGSP is het een prettige samenwerking omdat zo, via Flextensie, ook het netwerk van alle uitzendorganisaties in de regio wordt benut.
- Onderdeel van de reguliere werkgeversbenadering: in de eigen werkgeversbenadering van het WGSP kan men Flextensie als 'extra instrument' meenemen in de contacten met werkgevers. Flextensie is zo een 'tool' waarmee accountmanagers op alle beschikbare opdrachten 'ja' kunnen zeggen: reguliere vacatures via de reguliere kanalen en tijdelijke/parttime/flexibele opdrachten via het Flextensie-arrangement.
- Online werkgeversbenadering: in de software van Flextensie is een licentie voor Jobfeed opgenomen: een online portal die alle online opdrachten verzamelt en van waaruit kandidaten digitaal op deze opdrachten kunnen worden gematcht en voorgesteld. Volgens het principe 'practice what you preach' werven we voor de uitvoering van deze online werkgeversbenadering mensen uit de uitkering. Daarmee creëren we continue een werkervaringsplaats voor één of twee wwv-ers van de gemeente.
- Lokale invulling van de landelijke partnerships van Flextensie: Flextensie heeft op landelijk niveau partnerships afgesloten met o.a. en diverse landelijk opererende ondernemingen en uitzendbureaus. Deze partners zijn bereid hun lokale netwerk aan te spreken in gemeenten waar Flextensie actief is. Dit resulteert voor het WGSP in nieuwe werkgeversrelaties, Flextensie voelt zich geen eigenaar van deze contacten.

Flextensie kan als instrument in verschillende vormen worden toegepast, en daarmee de eigen toolbox van het WGSP verrijken. In de voorbereiding van de pilot inventariseren we op welke manier(en) de inzet van het instrument toegevoegde waarde heeft voor het WGSP. Onderstaande box illustreert de mogelijkheden daarbij – waarbij al deze mogelijkheden het resultaat zijn van het eigen initiatief van de deelnemende gemeenten:

Voor tijdelijke opdrachten: dit is de kern van de inzet, in alle gemeenten.

Voor tijdelijke opdrachten: als een parttime opdracht wel de intentie in zich draagt om voor langere tijd te zijn, maar het aantal uren is (nog) onduidelijk, dan kan de eerste tijd via Flextensie verlopen. Op het moment dat de uren zich stabiliseren of structureel boven de 20-24 uur uitkomen wordt dan een contract gestart. Dit neemt voor de eerste periode dan de inkomensonzekerheid weg bij de kandidaat.

Als alternatief voor proefplaatsing: voor sommige opdrachten (spoelkeukenmedewerker, eenvoudig productiewerk) is een proefplaatsing van 1 of 2 maanden met behoud van uitkering niet noodzakelijk om de geschiktheid van de kandidaat te kunnen beoordelen. In zo'n geval kan de gemeente ook kiezen voor de eerste 4 of 6 weken via Flextensie. Dan neem je wel het risico weg bij de opdrachtgever, maar betaalt hij wel een eerlijk tarief vanaf het eerste moment, en de kandidaat gaat erop vooruit.

In combinatie met opleiding: soms hangt er aan een baan een opleidingscomponent. In Emmen hebben bijv. 2 kandidaten een opleiding tot chauffeur gekregen voor doelgroepenvervoer. Die opleiding werd 50/50 betaald door bedrijf en gemeente. Daarna zet het bedrijf de kandidaten 12-24 uur per week in via Flextensie, voor een half jaar. Zo weet de gemeente dat opleidingskosten ook weer bespaard worden, terwijl de functie niet voldoende is om uitkeringsonafhankelijk te kunnen worden. Intentie is om daarna een dienstverband te bieden.

In Utrecht wil de gemeente een groep van 6 kandidaten een kans geven. De gemeente en de gemeente bekostigen samen een CE rijbewijs voor de kandidaten. Die gaan eerst 6 weken via Flextensie aan de slag als voorlader (geen rijbewijs nodig) waarna de opleiding start. Doordat er eerst een 'proeftijd' is ingebouwd is de aanvangselectie minder strikt, waardoor deze kans ook voor langduriger werkloze kandidaten beschikbaar is gekomen.

Voor interne opdrachten: in de gemeente Purmerend zijn er werkplekken bij de Backoffice van het WMO loket die worden ingevuld door Flextensie-kandidaten. Eén van die kandidaten is binnen de gemeente al doorgestroomd naar een vaste baan, zij werkt nu in de front office van de WMO.

Flextensie adviseert het WGSP om de Flextensie-intercedent die de poule beheert ook aanspreekpunt te maken voor intermediairs en opdrachtgevers met een flexvraag. Flextensie kan diegene en alle overige accountmanagers van het WGSP ondersteunen met tips gericht op het specifiek ophalen van de flexvraag bij opdrachtgevers. Daarnaast kunnen we de gemeente ondersteunen bij het organiseren van informatiebijeenkomsten voor intermediairs, het organiseren van de follow-up na deze bijeenkomsten en het op gang brengen van een structurele samenwerking met alle intermediairs. Hiervoor schakelt Flextensie haar landelijke partners in, activeert de lokale contacten en draagt deze vervolgens over aan het WGSP.

De ambitie is dat deze inspanningen aan het eind van de pilotperiode resulteren in bekendheid van het arrangement onder alle relevante opdrachtgevers in de gemeente en daarmee in een continue stroom van aanvragen voor het invullen van flexibele opdrachten bij deze partijen.

3. Begroting

Projectondersteuning

Tijdens de periode van voorbereiding en implementatie ondersteunt Flextensie het WGSP Lekkroom. Dit zorgt ervoor dat de 'lessons learned' in andere gemeenten waar Flextensie mee samenwerkt goed worden benut. Onderstaande tabel geeft de kosten weer voor de ondersteuning van Flextensie in de pilotperiode. Deze kosten worden bij de start in rekening gebracht.

	Aantal dagen	Dagtarief	Totaal pilot
Vorbereiding			
Opzetten flexpool			
Inrichten flex service centrum			
TOTAAL KOSTEN			

Inzet van het arrangement

De kern van de pilot is voor de gemeente het inzetten van het arrangement van Flextensie. De basis van de dienstverlening is dan ook de afwikkeling. Hierbij gaat het om: de uitvoering van de afwikkeling van maandstaten, de facturatie aan opdracht-/werkgevers, beheren van debiteuren, de betaling aan kandidaten en per kwartaal het opstellen van een overzicht van de inzet en resultaten van Flextensie, waarna de gemeente het resultaat aan Flextensie kan factureren.

Kosten arrangement

Flextensie hanteert voor de berekening van de kosten voor de inzet van het arrangement een staffel die is gerelateerd aan de omvang van de gemeente en de omzet. Hiervoor gelden de volgende kosten per maand:

debiteurenbeheer. Daarnaast spant Flextensie zich continue in om (landelijke) afspraken te maken met commerciële bemiddelaars en relevante partners, die aangesloten gemeenten lokaal kunnen invullen.

Deze kosten worden volledig verrekend met de omzet die wordt gerealiseerd door toepassing van het arrangement.

Resultaat

Flextensie is sinds begin 2014 uitgebreid naar inmiddels tientallen gemeenten. Inzet van Flextensie kan al kort na de start van de pilot leiden tot besparingen voor de gemeente. Uitgaande van een gematigde planning is het volgende resultaat realistisch:

- Twee maanden na start van de pilot is een flexpool opgebouwd bestaande uit ca. 50 kandidaten. Gedurende het pilotjaar wordt deze pool gestaag uitgebreid tot minimaal 100-150 kandidaten.
- Vanaf de derde maand loopt het aantal opdrachten via Flextensie maandelijks op. In bijv. Alphen aan den Rijn (start september 2015) waren er de derde pilotmaand al 18 kandidaten via Flextensie actief op een tijdelijke opdracht, in Zaanstad (start januari 2015) werd na negen maanden een aantal van bijna 40 actieve kandidaten behaald.
- Uitgaande van een gematigde – en daarmee realistische planning – van een gestage opbouw tot aan ca. 16 plaatsingen na 12 maanden, kan Flextensie al resulteren in ruim €42.000,- aan besparingen. Hieruit kunnen de kosten voor personele inzet worden voldaan. De besparingen op uitkeringslasten als gevolg van uitstroom kunnen hier nog bij opgeteld worden. Het gaat hierbij om naar verwachting nog eens ca. €30.000,-.
- De verwachte besparingen op inzet van het instrument en uitstroom zijn daarmee voldoende om de personele kosten voor het vrijmaken van een Flextensie-intercedent mee te bekostigen.

12 juli 2016

@flectensie.nl

