**De Cliëntenraad Werk, Inkomen en Maatschappelijke Participatie (WIMP) over Flextensie:**

**Een eerste indruk.**

1. Aanleiding.

Sinds eind 2016 is de gemeente Groningen, net zoals veel andere gemeenten, in zee gegaan met het bedrijf Flextensie. Flextensie “*heeft een werkwijze waarmee gemeenten flexibel werk kunnen benutten als opstap naar vast(er) werk voor mensen met een bijstandsuitkering*” zoals op de eigen site vermeld staat.

De reden achter deze werkwijze motiveert het bedrijf zelf als volgt: “*Belangrijk is dat de inzet op flexibel werk voor kandidaten moet lonen en voor hen niet moet leiden tot administratief gedoe, waardoor zij tijdelijk geen of een lagere uitkering krijgen en daardoor in problemen komen met de betaling van hun maandelijkse lasten*”.

Het flextensiemodel werkt als volgt: “*Vanuit het door de opdrachtgever betaalde uurtarief keert Flextensie – namens de gemeente – aan de kandidaat een premie uit van € 2,- per gewerkt uur. Deze premie is een wettelijk toegestane netto aanvulling op de uitkering. Uitkering en premie tellen samen op tot minimaal het wettelijk minimumloon”.*

Het gaat bij inzet volgens deze methode om kortdurende, tijdelijke, klussen, maximaal een half jaar.

Technisch zit het iets ingewikkelder in elkaar, maar de hoofdlijn is als volgt te omschrijven:

Een werkgever huurt een bijstandsgerechtigde in via de flextensie-methode. Die werkgever betaalt een tarief van € 12,50 per uur aan Flextensie. De bijstandgerechtigde krijgt daar € 2,- van. Na aftrek van de door Flextensie gemaakte kosten, gaat het bedrag dat over is naar de betrokken gemeente.

Rond de jaarwisseling is deze methode een aantal keer in het nieuws gekomen. Publicaties in m.n. Trouw (voorpagina), Volkskrant en NRC waren uiterst negatief over dit model. Ook op Social Media waren reacties in overgrote meerderheid negatief tot vernietigend. Een later artikel in het Dagblad van het Noorden was milder van toon. De beide in dat artikel aangehaalde deelnemers waren positief over het model. Naar ons idee was dat ook te verwachten: welk belang hebben gemeenten om deelnemers met slechte ervaringen te vragen mee te werken aan een artikel?

Al met al genoeg redenen voor de Cliëntenraad om te kijken hoe een en ander binnen de gemeente Groningen geregeld is. Bij het gesprek (31 januari j.l.) dat de Cliëntenraad had met de gemeentelijk projectleider was, op verzoek van deze laatste, ook een afvaardiging van Flextensie aanwezig.

Daarnaast heeft de Cliëntenraad (eerste week maart) de beschikking gekregen over enkele gemeentelijke stukken omtrent. Die waren echter niet compleet (zie verderop bij punt 4).

2. Voorlopige bevindingen.

De Cliëntenraad constateert allereerst dat dit traject, naast de al bestaande, weer een nieuw re-integratie instrument is voor mensen uit de bijstand om werkervaring op te doen.

Het meest in het oog springende positieve punt, is dat inzet via deze methodiek een financieel voordeel biedt voor de bijstandsgerechtigde. Per gewerkt uur € 2,-. En dat deze ‘beloning’ geen consequenties heeft voor belastingen en toeslagen, incl. langdurigheidstoeslag.

Het Flextensie-model is mede een ‘oplossing’ om de bureaucratie en problemen rond (uitbetaling van) de uitkering te voorkomen als een bijstandsgerechtigde (zelf) tijdelijk werk vind. Stopzetten van de uitkering en opnieuw aanvragen, achteraf verrekening van inkomsten door tijdelijk werk en/of wisselende uren, vergt nogal een administratie.

De Cliëntenraad is van mening dat dit weliswaar een bijkomend voordeel is, maar dat een andere houding naar bijstandgerechtigden zoals die in de gemeente is ingezet, ook zou moeten betekenen dat de huidige bureaucratische en achterdochtige regelgeving wordt aangepast in één die veel cliëntvriendelijker is. Als de gemeente vertrouwen wil wekken, zoals bijvoorbeeld bij het traject Kansen in Kaart ook nadrukkelijk is gesteld, zou aanpassing en vereenvoudiging van regelgeving rond tijdelijke en/of wisselende inkomsten ook hoog op de agenda moeten staan. De omweg via Flextensie (dat de administratie overneemt en feitelijk daarmee de bureaucratie laat bestaan, alleen verplaatst) zou dan niet meer nodig zijn.

De gemiddelde inzet schommelt, volgens Flextensie, rond de 2 maanden van 60 uur per maand. In geld uitgedrukt is dat € 120,-, 2 maanden lang. De uitbetaling vindt plaats direct na de klus beëindigd is. Bij een langdurige inzet wordt 2 keer uitbetaald, na 3,5 en na 6 maand.

(Hierbij moet worden aangetekend dat het hier om een ‘premie’ gaat, vergelijkbaar met de vergoedingen voor bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. De maximale vrijgelaten ‘premie’ voor de belastingen bedraagt op jaarbasis € 2339,- iets minder dan gemiddeld € 200,- per maand.)

Daarnaast worden gemaakte reiskosten vergoed.

De uitstroomcijfers voor de gemeente Groningen zijn ons (nog) niet bekend omdat pas rond de jaarwisseling de eerste mensen zijn geplaatst. Volgens Flextensie verschilt dit plaatselijk nogal, variërend tussen 21 en 40%. In het ‘Noorden’ ligt dat op ongeveer 35%, al werd ons niet duidelijk gemaakt wat onder dat ‘Noorden’ wordt verstaan en om hoeveel mensen het in totaal gaat. Gaat het over 3 mensen, een stuk of 10?

Voor de door de gemeente Groningen gevormde ‘pool’ van mogelijke flextensie-kandidaten is actief geworven. Er is een selectie gemaakt op basis van uitkeringsduur (langer dan een jaar), arbeidsverplichting, geen deelnemer aan ander traject, geen kinderen, naar wie een brief is gestuurd met informatie en de vraag of iemand wil deelnemen. Ook na een informatief gesprek kan iemand nog afzien van deelname; vrijwilligheid staat – ook bij Flextensie – voorop.

3. Hiaten.

Om als Cliëntenraad tot een standpunt te kunnen komen, hebben we nog een aantal toegezegde gegevens nodig:

* Het contract tussen de gemeente en Flextensie. We hebben een kladversie van het contract gekregen met veel spelfouten en weglatingen, die doen denken aan een WOB-verzoek. Aangezien we als Cliëntenraad geheimhoudingsplicht hebben, gaan we er vanuit dat we het volledige contract onder ogen mogen zien en niet slechts de WOB-versie.
* Het door Flextensie toegezegde contract tussen Flextensie en de werkgever.

4. Enkele voorlopige kanttekeningen

* In hoeverre ontstaat er profit - concurrentie met uitzendbureaus. Flextensie vraagt een lager tarief dan uitzendbureaus. De uitzendbureaus betalen in ieder geval het minimumloon en hebben een ziektekostenregeling.
* Via Flextensie worden geen rechten opgebouwd.
* Bij ziekte ontvang je niets; doktersbezoek en andere afwezigheid waarvoor in het Burgerlijk wetboek en de diverse CAO’s het nodige geregeld is, worden niet doorbetaald. Uitbetaling geschiedt alleen voor gewerkte uren.
* Een fiat voor werken via de Flextensiemethode houdt niet in dat iemand werk krijgt. Het betekent niet meer dan dat men in een poule wordt opgenomen waar klussen worden aangemeld en verdeeld. Een ieder zit maximaal een half jaar in de poule maar heeft derhalve geen enkele zekerheid dat hij of zij ook daadwerkelijk wordt ingezet. Verder wordt gesteld dat bij hoge uitzondering deze 6 maanden verlengd kan worden tot een jaar, maar worden daarvoor geen criteria genoemd.
* Het werk via dit model betreft voor het overgrote deel laag en/of ongeschoold werk dat ook één of twee dagen werk kan inhouden. Hoe groot is de kans dat je met een kortdurende klus een netwerk opbouwt en voldoende werkervaring op doet, toch de essentie van dit type instrument? Zou er niet een minimum termijn voor een klus moeten worden ingesteld om aan deze laatste voorwaarden te kunnen voldoen? En moet er niet worden vastgelegd dat er ook daadwerkelijk (betaalde) tijd is voor het opbouwen van een netwerk?
* Inzet via Flextensie voor ziektevervanging en tijdelijke (terugkomende) klussen (zoals de sinterklaasdrukte) zijn in principe regulier werk wat door regulier (al dan niet tijdelijk) personeel kan worden opgevangen. In die zin is inzet via het Flextensiemodel geen additioneel werk, maar verdringing. Zou het niet gewenst zijn om verdringing op de (uitzend)arbeidsmarkt te voorkomen, de gemeente een verdringingstoets te laten hanteren. Hoewel de wet daaromtrent (nog) niet in de 1e Kamer is behandeld, zou de gemeente Groningen daar naar onze mening alvast beleid op kunnen ontwikkelen
* Ons is verteld dat jongeren, éénouders en mensen die onder e-coaching vallen niet in aanmerking komen om via Flextensie geplaatst te worden.

In de aangeleverde stukken staat echter dat kandidaten kunnen worden aangedragen door de e-coaches. Vreemd, omdat juist van deze mensen veronderstelt wordt dat ze een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Uitzendbureaus Unique en Randstad krijgen al 500.000 euro om deze categorie klanten in dienst te nemen. Daarnaast staat in de stukken ook dat kandidaten kunnen worden aangedragen door de jongerencoaches en dat alleenstaande ouders als kandidaten voor Flextensie kunnen worden aangedragen door de Wij-teams. Dat staat haaks op elkaar. Wat is waar?

* In de stukken wordt de mogelijkheid geopperd om eventueel tot proefplaatsingen over te gaan. Is dat een constructie waarin voor een bepaalde tijd wel gewerkt wordt, maar niet uitbetaald?

NB.

* Cursieve citaten zijn afkomstig van de site van Flextensie (https://www.flextensie.nl/)
* Artikelen uit Trouw, Volkskrant, NRC en Dagblad van het Noorden en andere publicaties zijn ook te vinden op de site van Flextensie.