

Raadsinformatiebijeenkomst

Flextensie en werkervaringsplekken:



Sander Mateman
Paulien Knoester

Vragen agendering RIB

1. Wat levert een werkervaringsplek op voor de mensen die hier werken? Wat is het resultaat ervan?
2. Hoe bepaalt de gemeente met welke werkervaringsplekken zij wel of niet akkoord gaan?
3. Hoe wordt de weging gemaakt welke mensen een werkervaringsplek nodig hebben?
4. Wat zijn de verschillen en overeenkomsten bij de verschillende organisaties met werkervaringsplekken betreffende arbeidsvoorwaarden?
5. Hoe wordt toegezien dat de werkervaringsplekken voldoen aan de eisen die gesteld zijn door gemeente?

Onderscheid Flextensie en werkervaringsplaatsen (WEP)

Flextensie	Werkervaringsplaats
Voor mensen die lang uit arbeidsproces zijn maar wel bijna stap naar regulier werk kunnen maken	Voor mensen met grotere afstand tot arbeidsmarkt, werknemersvaardigheden ontwikkelen
Mogelijk verschillende werkgevers, tegelijk of opeenvolgend	Eén werkgever, plaatsing van een half jaar
'Klussen' die voorbij komen waar je ook nee op kunt zeggen	Onderdeel van plan richting werk
Werkervaring en -ritme opdoen	Werkervaring en nadruk op leeraspect

Werkervaringsplaats: wat is het?

- Additionele werkplek
- Met behoud van bijstandsuitkering
- Ontwikkelen van werknemersvaardigheden staat centraal
- Er is altijd een combinatie van werken en leren
- Begeleiding op de werkvloer
- Sluit aan op een kansrijk beroepsprofiel
- Maximaal 6 maanden
- Arrangement 3

Wat levert een werkervaringsplek op voor de mensen die hier werken? Wat is het resultaat ervan?

- Verwerven van kennis en vaardigheden
- Deelnemer groeit toe naar een volwaardige werknemer
- Uitstroom naar regulier werk
- Constatering dat de stap naar werk (nog) te groot is

Resultaten Werkervaringsplaatsen

	Aantal WEP	Uitstroom naar werk
2017	555	164
2018	359	190

Hoe bepaalt de gemeente met welke werkervaringsplekken zij wel of niet akkoord gaan?

- Additioneel werk
- Begeleiding op de werkvloer
- Er is sprake van een leercomponent
- Aansluiten op een van de kansrijke beroepsprofielen

Hoe wordt de weging gemaakt welke mensen een werkervaringsplek nodig hebben?

- Arrangement 3

De stap naar regulier werk is te groot:

- Vaak geen arbeidsritme
- Vaak ontbreken van werknemersvaardigheden
- Overige belemmeringen, zoals schulden, psychische problemen

Wat zijn de verschillen en overeenkomsten bij de verschillende organisaties met werkervaringsplekken betreffende arbeidsvoorwaarden?

- Het gaat om werken met behoud van uitkering, dus er is geen sprake van arbeidsvoorwaarden
- Overeenkomst werkervaringsplek ondertekend door deelnemer, gemeente en organisatie: voor iedereen dezelfde overeenkomst
- Plan van aanpak



Hoe wordt toegezien dat de werkervaringsplekken voldoen aan de eisen die gesteld zijn door gemeente?

- Goede voorbereiding
- Tussenevaluatie
- Eindevaluatie
- Aanspreekpunt voor de deelnemer

Flextensie: de aanleiding

Kortdurend (piekwerk) onaantrekkelijk voor
bijstandsgerechtigden vanwege



Of: Tijdelijke uitstroom, daarna opnieuw uitkering
aanvragen

Of: Weinig inkomsten

- Worden gekort op uitkering
- Slechts één keer 6 maanden 25% vrijlating =>
dus als persoon daarna blijft werken wordt 100%
gekort op de uitkering en loont werken niet

Flexpensie: het doel

Het benutten van kortdurend werk om
bijstandsgerechtigden werkervaring op te laten doen,
zonder dat dat meteen gevolgen heeft voor hoogte
uitkering

Administratieve belasting voor kandidaten, werkgevers en
gemeente verminderen, werk laten lonen

De oplossing: Inzet premie voor arbeidsinschakeling

Deze premie telt niet als inkomen en wordt niet gekort op
de uitkering en is niet van invloed op toeslagen.

Flextensie: hoe werkt het?



Kandidaat schrijft zich vrijwillig in.

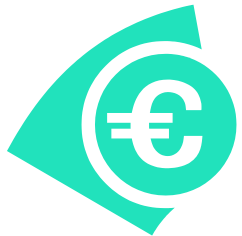


Gemeente matcht kandidaat en opdrachtgever.

Opdrachtgever betaalt vergoeding aan NVSI.

Uit dit tarief wordt vervolgens betaald:

- premie arbeidsinschakeling, reiskostenvergoeding en eventuele toeslagen
- percentage voor kosten backoffice
- het resterende bedrag vloeit terug naar de gemeente.

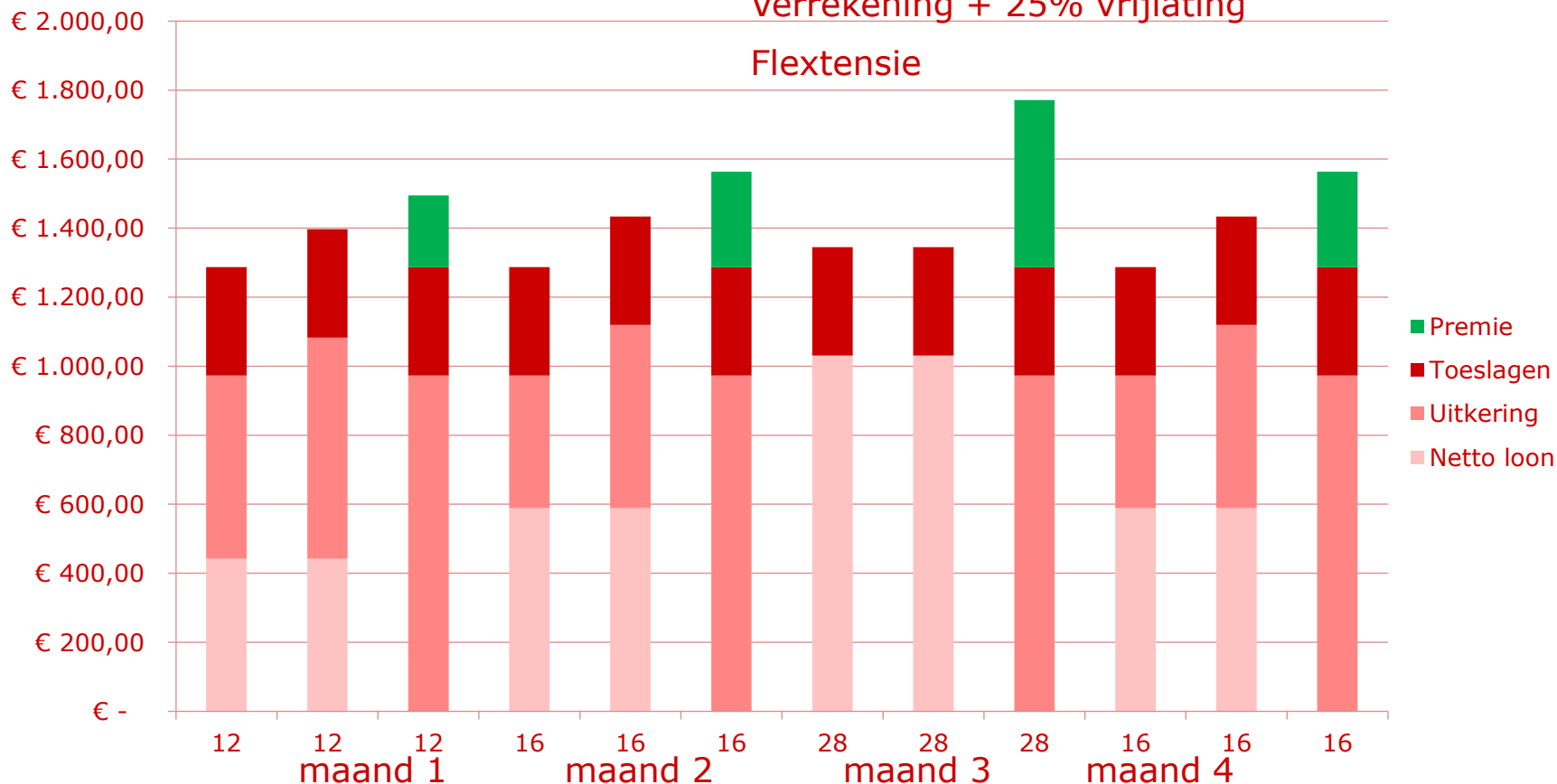


Rekenvoorbeeld

Verrekening

Verrekening + 25% vrijlating

Flexpensie



Flextensie: constructie



Intellectueel eigendom van het instrument Flextensie berust bij NVSI.

De leden van de NVSI (incl. Utrecht) zijn samen de eigenaar van Flextensie en bepalen samen de kaders.

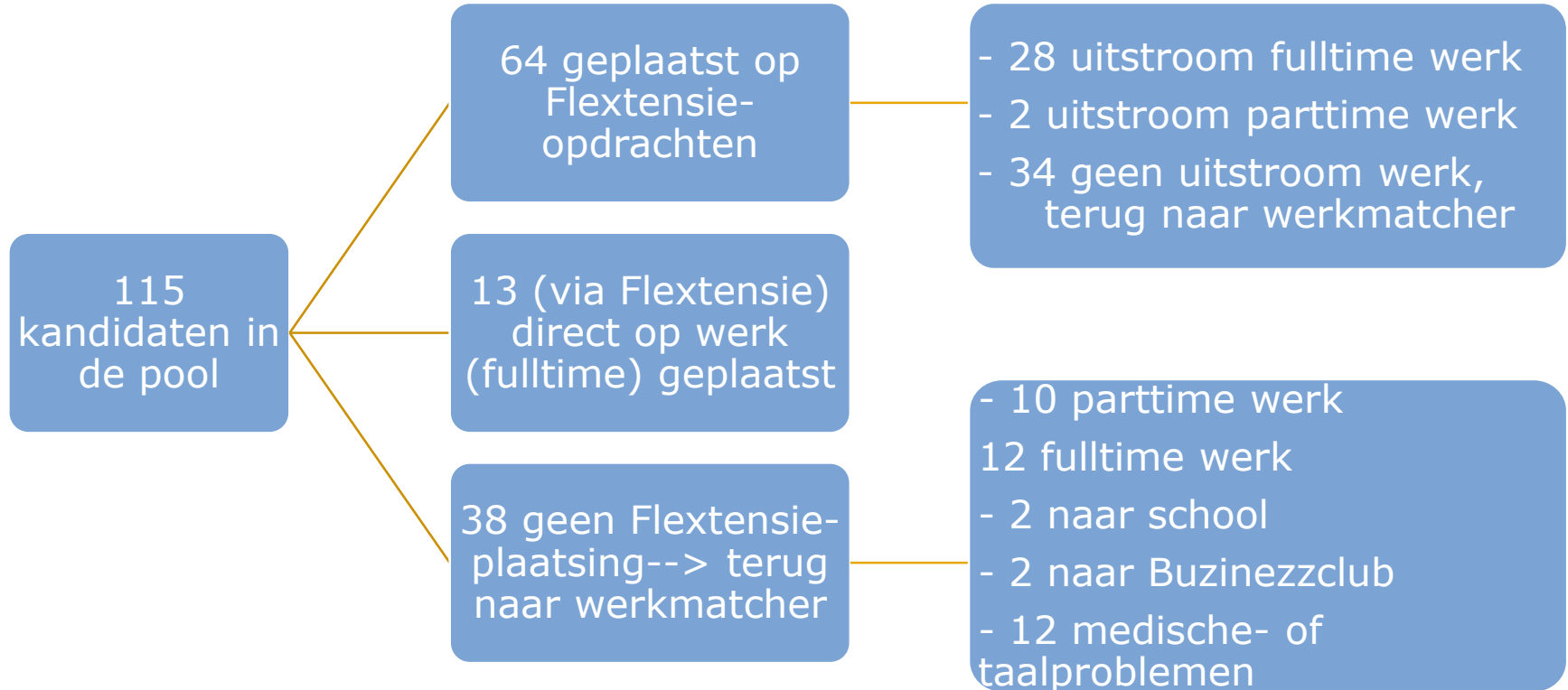
NVSI heeft contract met partij die de backoffice van Flextensie verzorgt.

Betalingen lopen via derdenrekening van NVSI.

Flextensie: de kaders

- Werken met behoud van uitkering, max. 6 maanden.
Plaatsing in principe 3 maanden + eventueel 3 maanden verlenging
- Doelgroep: mensen die lang uit arbeidsproces zijn maar wel bijna stap naar regulier werk kunnen maken
- Regulier betaald werk gaat altijd voor
- Premie arbeidsinschakeling is 2 euro per uur
- Tarief voor opdrachtgevers is minimumloon + werkgeverslasten, tenzij CAO geldt

Flextensie: de resultaten



Uitstroom naar werk (uit uitkering) 2017

Uitstroom naar werk Arrangement 3 totaal	Uitstroom naar werk Flextentie plaatsingen 2017
210 (omvang arr. 3 op 1-1-2017 was ca. 3.000 personen)	28/64 (44%)



Vragen?