

VOORSTEL MT	
a) Datum voorstel	10-8-2016
b) Datum MT-behandeling	16-8-2016
c) Organisatieonderdeel	Werk
d) Verantwoordelijk MT-lid	[REDACTED]
e) Opgesteld door	[REDACTED]
f) Aanwezigheid andere personen vereist	Ja ☒ Nee ☐
g) Geschatte behandelingstijd	15 minuten ([REDACTED] kan desgewenst aanwezig zijn voor eventuele vragen)
1. Onderwerp	Flextensie
2. Beslispunten	1. Instemmen met het aangaan van een pilot-project voor de duur van een jaar met Flextensie 2. Instemmen met de kosten en de dekking hiervan uit het Participatiebudget 2016/2017. 3. Opdracht geven tot het opstellen van een beknopt implementatieplan waarin alle aandachtspunten en praktische zaken verder uitgewerkt worden inclusief de uitvoering daarvan 4. Instemmen met het advies om na positieve besluitvorming het AB/DB te informeren.
3. Korte samenvatting	In verband met het beoogde pilot-project Flextensie zijn er een aantal vragen gesteld door het MT. Alle vragen worden in dit voorstel positief beantwoord. Derhalve wordt er een integraal positief advies gegeven. Wel wordt verzocht nog kennis te nemen van een aantal belangrijke aandachtspunten.
4. Financiële gevolgen	Ja ☒ Nee ☐ Incidenteel: - projectondersteuning: Structureel: - software € op jaarbasis - arrangementkosten (zijn afhankelijk van het aantal plaatsingen)

	Zie verder onder hoofdstuk 4 'Financiële gevolgen'		
	Dekking: Participatiebudget 2016/2017		
5. Advies van¹:	Van toepassing	Positief	Negatief
☐ Inkomen	Ja ☐	☐	☐
☐ Financiën	Ja ☒	☒	☐
☐ Strategie/Juridische zaken/Kwaliteitsadvies	Ja ☒	☒	☐
☐ HR	Ja ☐	☐	☐
☐ Applicatiebeheer	Ja ☒	☒	☐
☐ Communicatie	Ja ☐	☐	☐
6. Voorstel routing van stukken	Van toepassing	Bijzonderheden	
– OR	Ja ☐		
– AB/DB	Ja ☒	Geadviseerd wordt om het AB/DB te informeren over Flex tensie.	
– WIL-gemeenten	Ja ☐		
– BCR	Ja ☐		

1. Aanleiding

Aanleiding voor dit MT-voorstel is de interne memo van (d.d. 21 juni 2016 jl besproken in het MT) waarin een mogelijke pilot voor de duur van een jaar met Flex tensie werd voorgesteld. Alvorens een beslissing te nemen, heeft het MT opdracht gegeven om een aantal specifieke vragen te beantwoorden en een algeheel integraal advies uit te brengen.

Het nu voor liggende MT voorstel geeft antwoord op de gestelde vragen. Tevens is het aangaan van een pilotproject en de werkwijze van Flex tensie voorgelegd voor advies aan juridische zaken, WGSP en de kwaliteitsadviseur Beheer van de afdeling Werk. Allen hebben positief geadviseerd, waarbij de kwaliteitsadviseur Beheer wel een kanttekening plaatst bij de methode waarop Flex tensie te werk gaat. Hier kom ik later op terug.

Bij de interne memo van 21 juni jl zat uitgebreide informatie over Flex tensie, haar werkwijze en het bijbehorende rekenmodel. Voor de volledigheid wordt nogmaals kort de werkwijze van Flex tensie beschreven:

1. Flex tensie bemiddelt klanten naar kortdurende werkzaamheden bij opdrachtgevers. Flex tensie speelt hiermee in op de flexibilisering van de arbeidsmarkt. De klant verricht de werkzaamheden met behoud van uitkering en ontvangt een incentive (premie) na afloop die vervolgens niet gekort wordt op de uitkering. De uitkering wordt niet onderbroken en er vindt dus geen inhouding plaats van de (sterk) wisselende inkomsten. Werken loont dus.
2. Flex tensie factureert de opdrachtgever een aan het minimumloon gerelateerd all-in uurtarief. Na aftrek van de kosten vloeit het resterende bedrag als besparing op de uitkeringslasten terug naar de

¹ Advies wordt duidelijke herkenbaar opgenomen in de relevante paragrafen van het voorstel

gemeente.

Voorbeeldcasus:

- Nigell gaat bij MacDonalds werken als schoonmaker (ziektevervangend) voor 20 uur per week, voor 2 weken.
- MacDonalds betaald voor de opdracht aan Flexensie:
- Nigell ontvangt van Flexensie €70 euro (40x1,50 plus 10,- reiskostenvergoeding)
- Na aftrek van kosten Flexensie resteert er een bedrag van € 30,- welke terugvloeit naar WIL als besparing op de uitkeringslast.

2. Probleem- of situatiebeschrijving

De volgende specifieke vragen, gesteld door het MT, zijn:

1. Kunnen wij een aantal klanten (niet die hieraan mee doen) uitsluiten van korting op de uitkering: zo ja, hoe?

2. Welke klanten komen hiervoor in aanmerking waarbij we willekeur en uitsluiting van klanten (discriminatie) voorkomen?

3. Kunnen onze administratieve systemen een dergelijke werkwijze aan?

3. Antwoorden

Antwoord op vraag 1.

Het antwoord op vraag is JA. In de Participatiewet kennen we de 'premie gericht op arbeidsinschakeling' (art 31 lid 2 onder j). Deze premie kan ook door andere instanties dan WIL/het college verstrekt worden, zolang aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan, te weten:

- de premie wordt verstrekt met het oog op het bevorderen van positief gedrag gericht op uitstroom naar betaalde arbeid,
- wordt maximaal tweemaal per kalenderjaar verstrekt,
- wordt in één bedrag uitgekeerd,
- het maximumbedrag van € 2.376,00 per kalenderjaar wordt niet overschreden en;
- belanghebbende is 27 jaar of ouder

Deze wettelijke premie wordt niet tot de middelen gerekend en wordt derhalve niet in mindering gebracht op de uitkering.

In casu zal de 'premie' door Flexensie verstrekt worden. Naar ons oordeel draagt deelname aan de flexpool bij aan het bevorderen van de arbeidsinschakeling van de klant en wij laten op grond van art 31 lid 2 onder j de premie vrij. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat de premie een structureel karakter draagt. Hier wordt aan voldaan omdat kandidaten maximaal voor de duur van 6 maanden deelnemen aan de Flexensie-pool. Het is dus wettelijk mogelijk om de inkomsten (lees: premie) vrij te laten en niet in mindering te brengen op de uitkering.

Werken met behoud van uitkering versus een werkervaringsplaats

Flexensie hanteert zelf in haar documentatie het begrip 'werken met behoud van uitkering'. Al sinds de opkomst van het 'work first'-principe, zijn er vanuit het ministerie van SZW een aantal voorwaarden

gesteld aan het inzetten van de voorziening "werken met behoud van uitkering". Daarbij zijn de volgende onderwerpen aanbod gekomen:

a. Gericht op uitstroom

Voorzieningen worden aangeboden in het kader van de bevordering van de uitstroom uit de bijstand. Ze zijn gericht op het bevorderen van de mogelijkheden van de cliënt om uit te stromen naar betaalde arbeid. De activiteiten die in dit kader worden verricht verschillen daarom essentieel van productieve arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst. Het kenmerk van een arbeidsovereenkomst is immers dat de werknemer zich tegenover het ontvangen van loon verbindt tot het doen van productieve arbeid met het oog op het realiseren van het bedrijfsdoel van de werkgever. Bij het aanbieden van "werken met behoud van uitkering" als voorziening gericht op arbeidsinschakeling dient het college steeds dit verschil in karakter tussen de rechten en plichten bij het ontvangen van bijstand en de verhouding tussen werkgever en werknemer in het kader van een dienstbetrekking voor ogen te houden.

b. Individuele beschikking

Een en ander betekent concreet onder meer dat de aangeboden werkzaamheden onder de noemer "werken met behoud van uitkering" c.q. werkervaringsplaats altijd vervat moeten zijn in een individuele beschikking. Het betekent voorts ook, dat het college niet mag weigeren een uitkeringsaanvraag in behandeling te nemen als de cliënt (in eerste instantie) te kennen geeft niet aan het aanbod te willen meewerken. Overigens kan het college wel besluiten om de uitkering tijdelijk lager vast te stellen op grond van de afstemmingsverordening als de cliënt in de periode tussen de uitkeringsaanvraag en de beslissing op deze aanvraag geen gebruik heeft gemaakt van de aangeboden voorziening. In dat geval is zowel de door het college aan de uitkering verbonden verplichting om te gaan werken met behoud van uitkering als de beslissing om de uitkering tijdelijk te verlagen voor bezwaar en beroep vatbaar op grond van de Algemene wet bestuursrecht.

c. Tijdelijk en/of anders

Het traject dient in de vervolgfase zo te zijn vormgegeven dat er geen situatie ontstaat die vergelijkbaar is met een reguliere arbeidsovereenkomst. Zo zullen de activiteiten per definitie tijdelijk moeten zijn en zich in verschillende opzichten moeten onderscheiden van de werkzaamheden die bijvoorbeeld bij diezelfde werkgever worden verricht in het kader van een dienstbetrekking. Dat kan door zorg te dragen voor een forse component scholing of training of door het formuleren van toetsbare leerdoelen aangevuld met specifieke afspraken over "arbeidstijden", "tussentapen" en/ of bemiddelingsactiviteiten.

Het naleven van deze voorwaarden is van belang omdat zo de kans aanzienlijk vermindert dat de rechter concludeert dat er sprake is van schending van het beginsel van gelijke behandeling van werknemers en/of dat er sprake is van een door de partijen niet beoogde feitelijke arbeidsovereenkomst. Bovendien wordt zo voorkomen dat "verdringing" optreedt van al dan niet gesubsidieerde arbeid waardoor er minder vraag ontstaat naar reguliere of gesubsidieerde arbeidskrachten.

De senior-medewerker van de afdeling Inkomen is betrokken bij het project. De hier bedoelde premie is echter geen inkomensvraagstuk omdat vrijlating van deze premie reeds wettelijk bepaald is op grond van art 31 lid 2 onder j.

Antwoord op vraag 2.

Klanten jonger dan 27 jaar zullen uitgesloten worden van deelname aan de flexpool. Aan klanten jonger dan 27 jaar mogen wij wel de voorziening (werken met behoud van uitkering) aanbieden, maar zij worden uitgesloten van het recht op de premie. Deze uitsluiting is wettelijk bepaald. Deelname aan de flexpool benadeelt hen ten opzichte van deelnemers die wel recht hebben op de premie.

Gezien de aard en het doel van deelname aan de flexpool, is het voor de hand liggend dat met name klanten uit klantgroep 2 in aanmerking komen. Echter, zolang het naar ons oordeel bijdraagt aan de arbeidsinschakeling is er geen belemmering om ook klanten uit andere klantgroepen deel te laten aan de flexpool. Willekeur en discriminatie wordt hiermee voorkomen.

Antwoord op vraag 3.

Ja, met dien verstande dat de financiële handelingen niet via GWS zullen plaatsvinden maar via Key2Finance.

Bij dit voorstel zijn een aantal bijlagen bijgevoegd. In bijlage 2 en 3 wordt respectievelijk nog kort ingegaan op wetgeving en is er nog een vragen-antwoorden overzicht.

4. Financiële gevolgen

Er is sprake van incidentele kosten en structurele kosten. Zie ook bijlage 1, pagina 6 & 7.

Incidenteel:

- projectondersteuning

Structureel:

- software op jaarbasis
- arrangementkosten: is afhankelijk van het aantal plaatsingen.

Binnen de totale kosten zijn ook kosten opgenomen voor 1 fte. Flexensie detacheert een projectmedewerker bij WIL/WGSP die de flexpool zal gaan beheren, de intakegesprekken met kandidaten gaat voeren en digitaal zal gaan matchen via het softwaresysteem. Deze detachingskracht gaat deel uitmaken van het team WGSP en zal de kennis en ervaring gedurende de looptijd van de pilot overdragen aan het WGSP zodat wij uiteindelijk zelf de methodiek zullen beheersen indien wij besluiten Flexensie voort te zetten na een jaar.

Met betrekking tot de structurele kosten (inclusief kosten voor 1 fte) en baten, heeft control een doorberekening uitgevoerd. Dit heeft een positief advies opgeleverd. Op basis van de berekening die door Flexensie is afgegeven, is een negatiever scenario doorberekend. In plaats van 18 plaatsingen is uitgegaan van 12 plaatsingen op jaar basis. Op basis van dit scenario is dit voorstel nog steeds winstgevend.

Alle kosten worden gedekt uit het participatiebudget.

Daarnaast is de vraag gesteld of WIL een fee moet betalen op het moment dat een van onze klanten via Flexensie een baan krijgt aangeboden. Flexensie heeft aangegeven dat geen fee is verschuldigd.

5. Juridische en beleidsgevolgen

Geadviseerd wordt om (nog) geen beleidsregels op te stellen. Ten eerste betreft het hier een pilot. Ten tweede hebben het werken met behoud van uitkering en de premieverstreking beiden reeds een wettelijke grondslag in de Participatiewet.

Wel wordt geadviseerd een implementatieplan op stellen. Zie onder 8.

De aanbestedingswet- en regelgeving is niet van toepassing.

6. Personele gevolgen

Geen

7. ICT gevolgen

Geen

8. Risico's en beheersmaatregelen

Er wordt in eerst instantie gestart met een pilot-project van een jaar. Flexensie geeft aan dat een opstart- en inregelfase van 6 mnd reëel is en dat het tijd kost om de flexpool 'te vullen' met geschikte kandidaten. In de 2^e helft van het pilot-jaar wordt pas echt inzichtelijk wat de resultaten zijn. Het pilot-project wordt afgerond met een gedegen evaluatie. Deze evaluatie en een besluit rondom het al dan niet voortzetten van Flexensie zal tzt voorgelegd worden aan het MT.

Om zorg te dragen voor een zorgvuldige implementatie waarbij rekening gehouden wordt met een aantal specifieke aandachtspunten, zal er een implementatieplan opgesteld worden. De specifieke aandachtspunten die daarin verder uitgewerkt worden zijn in ieder geval:

- opstellen benodigde rapportages/beschikking en deze afstemmen met juridische zaken
- ivm privacy-wetgeving een bewerkers-overeenkomst sluiten met Flexensie
- praktische werkafspraken/procesafspraken over hoe kandidaten aan te melden voor de flexpool en wie de regiefunctie heeft
- administratieve verwerking van financiële werkzaamheden afstemmen en inregelen, zowel intern als met Flexensie

Zowel door de kwaliteitsadviseur Beheer van de afdeling Werk / als door de betrokken beleidsmedewerk , wordt een kanttekening geplaatst bij de methode die Flexensie hanteert. Flexensie spreekt zelf over 'werken met behoud van uitkering' omdat de klant geen arbeidsovereenkomst krijgt met respectievelijk Flexensie en de opdrachtgever(s) van Flexensie. Dit terwijl Flexensie aan haar opdrachtgevers wel degelijk een aan het minimumloon gerelateerd uurtarief in rekening brengt. Flexensie heeft haar methode destijds voorgelegd aan het ministerie van SZW (zie bijlage 3) en het ministerie heeft geconcludeerd dat de methode past binnen de wettelijke kaders. Het is dan ook van groot belang dat er niet afgeweken wordt van de methode van Flexensie zodat wij waarborgen dat wij binnen de wettelijke kaders handelen. Niettemin is noodzakelijk om betrokken partijen en stakeholders zorgvuldig en transparant te informeren over Flexensie. Zie onder 9.

Vrijwillige/verplichte deelname klanten oftewel drang of dwang

Werken met behoud van uitkering is een instrument/voorziening die ingezet kan worden in het kader

van de re-integratieverplichting. Klanten op wie de re-integratieverplichting van toepassing is, zijn dan ook verplicht gebruik te maken van een aangeboden instrument/voorziening. Hoewel de methode van Flexensie dus de binnen wettelijke kaders valt, wordt geadviseerd om deelname aan de flexpool in eerste instantie op vrijwillige (drang) basis in te zetten. De doelstelling (klanten de kans geven om werkervaring op te doen waardoor de kans op reguliere uitstroom groter wordt) komt ook onder druk te staan als klanten ongemotiveerd aan het werk gaan bij opdrachtgevers. Echter, het betekent niet dat deelname aan de flexpool niet kan worden ingezet als 'pressie-middel' (dwang) om klanten in beweging te krijgen.

9. Interne en externe samenwerking

Nvt

10. Interne en externe communicatie

Zowel klanten als het AB/DB informeren. Geadviseerd wordt om het AB/DB middels een korte notitie te informeren.

Over de wijze waarop wij klanten gaan informeren zal er afstemming plaatsvinden tussen de afdeling communicatie en Flexensie.