

# **BIJLAGE 1**

# FLEXTENSIE

HIGHLIGHTS WORTH SHARING

## Flextensie in Almere

Gestart m.i.v. april 2016

### Flextensie: wat is het?

Flextensie is een re-integratie-instrument dat de gemeente Almere kan inzetten om werkzoekenden een echte opstap bieden naar de arbeidsmarkt. Het instrument neemt de administratieve belasting van de inzet op tijdelijk/parttime werk weg bij de kandidaat en de gemeente. Flextensie ondersteunt de gemeenten met de financiële en administratieve afwikkeling van de inzet van kandidaten.

### Wat betekent het voor kandidaten?

Eén van de eerste kandidaten die via Flextensie aan de slag ging, is een Jonas, een man van middelbare leeftijd. Zijn vrouw is fysiek beperkt, waardoor hij overdag veel thuis wil zijn om te helpen in de zorg voor zijn 7 kinderen. Jonas gaat aan de slag op een tijdelijke opdracht als logistiek medewerker in de vroege ochtenduren. Hij merkt dat het hem meevalt om werken en zorgen te combineren, en wordt door het uitzendbureau gevraagd meer uren te gaan werken: na iets meer dan 2 maanden krijgt een contract.

Niet alle plaatsingen hebben direct succes. Zo was er Joost, vijf jaar werkloos, die via een uitzendbureau een paar uur in de week bij een onderhoudsbedrijf in Utrecht extra klussen oppakte die daar bleven liggen. Na drie maanden hield zijn opdracht op. Een paar weken later mailt hij dat hij een baan heeft: "de werkervaring heeft me best wel geholpen in aanloop naar de sollicitatie, en ook ter "proef" voor mezelf. Sinds mijn laatste werkzaamheden vijf jaar geleden, zijn er wat betreft overleven in een werkomgeving tastbare verbeteringen. Sommige van de ervaringen kon ik als voorbeeld gebruiken bij het sollicitatiegesprek, waar ik anders niet echt 'up to date' antwoord had kunnen geven op de vraag. Wat dat betreft is het kleine beetje werkervaring naar mijn mening van doorslaggevende waarde geweest."

Maak kennis met Reza (vanuit Almere): <https://www.youtube.com/watch?v=V7MVaqGEt94>

Maak kennis met Bo (vanuit Alphen aan den Rijn): <https://www.youtube.com/watch?v=7yIjLeS-DVA>

### Flextensie in cijfers, tot mei 2017

Onderwerp	Almere
<b>Aanmeldingen bij Flextensie</b>	
Aantal vrijwillige meldingen van kandidaten	288 kandidaten
Hoeveel nu matchbaar?	118
Waarvan >1 jaar p-wet uitkering	55%
Waarvan >3 jaar p-wet uitkering	26%
<b>Plaatsingen</b>	
Aantal gerealiseerde plaatsingen	107 plaatsingen

<i>Plaatsing &gt;3 maanden</i>	51 van de 107
<i>Plaatsing &gt;6 maanden</i>	4 van de 107
<i>Plaatsing &gt;24 uur/week</i>	27 van de 107
<b>Gemiddeld</b>	<b>Ca 40 uur per maand (10-12 uur per week) gedurende 2,5 maand</b>

**Geplaatste kandidaten**

Aantal unieke geplaatste kandidaten	85 unieke kandidaten
-------------------------------------	----------------------

<b>Uitstroom naar regulier werk</b>	<b>24 kandidaten</b>
-------------------------------------	----------------------

## **BIJLAGE 2**

## Endlich - Blom GM (Margreet)

---

**Van:** Riesebos FW (Frits)  
**Verzonden:** maandag 28 januari 2019 10:08  
**Aan:** Karsten HJ (Niek)  
**Onderwerp:** WOB - Plaatsingen en uitstroom 2016 & 2017

Hallo Niek,

Hieronder cijfers plaatsingen Flextensie in kalenderjaar en uitstroom naar betaald werk.  
Aangeleverd door Flextensie en opgevraagd uit salesforce.

Frits Riesebos  
Accountadviseur Transport & Logistiek  
Gemeente Almere

[..@almere.nl](mailto:..@almere.nl)

**Van:** administratie Flextensie [mailto: @flectensie.nl]  
**Verzonden:** vrijdag 25 januari 2019 16:32  
**Aan:** Riesebos FW (Frits) < @almere.nl>  
**Onderwerp:** Plaatsingen en uitstroom 2016 & 2017

Hoi Frits,

Het aantal gestarte kandidaten:

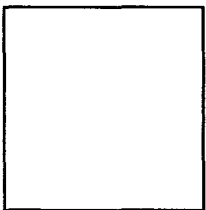
2016: 70 unieke kandidaten op 75 opdrachten  
2017: 59 unieke kandidaten op 68 opdrachten

De geregistreerde uitstroom in Salesforce is vermoed ik pas in augustus 2016 gestart:

2016: 6 kandidaten  
2017: 27 kandidaten

Groetjes,

Frank



[www.flectensie.nl](http://www.flectensie.nl)  
070 2 (ma t/m vr van 10:00 tot 16:00)  
[@flectensie.nl](mailto:@flectensie.nl)

Hellingweg 96 G, 2583 WH Den Haag

# BIJLAGE 3

# Flex tensie

## Spoor 1

### **Flex tensie in oorspronkelijke vorm**

Flex tensie is een instrument dat wordt ingezet om uitkeringsgerechtigden in te zetten op flexibele arbeid op tijdelijke basis. De onderliggende doelstelling van dit instrument is, dat dit een bijdrage levert aan één van de re-integratie instrumenten van de gemeente Almere t.b.v. kwetsbare groepen (trede 3) richting de arbeidsmarkt. De kern van de werkwijze is dat Flex tensie in opdracht van de gemeente zorgt voor de matching van uitkeringsgerechtigden op tijdelijke opdrachten. Flex tensie factureert de inzet aan werkgevers, op basis van het wettelijk minimumuurloon (incl. werkgeverspremies). De uitkeringsgerechtigde behoudt zijn volledige uitkering, maar krijgt daar bovenop een premie van € 2 per gewerkt uur en een reiskostenvergoeding. Het volledige resterende bedrag komt, na aftrek van operationele kosten van Flex tensie, ten goede aan de gemeente die de uitkering verstrekt. De uitkeringsgerechtigde kan 3 tot maximaal 6 maanden werken via het Flex tensie instrument.

Flex tensie wordt niet ingezet bij proefplaatsingen. Het gaat hier om flexibele arbeid van tijdelijke duur.

### Voordelen

- klanten kunnen op een laagdrempelige manier werkervaring opdoen op de reguliere arbeidsmarkt
- D.m.v. deze recente werkervaring wordt de afstand tot de arbeidsmarkt verkleint
- De vacatures dienen laagdrempelig te zijn zodat deze goed aansluiten bij trede 3 klanten. (Dit is een voorwaarde dan een voordeel)
- De kans op verdringing op de arbeidsmarkt is nihil omdat klanten steeds worden geplaatst op tijdelijke opdrachten. Flex tensie is gekoppeld aan vastgestelde doorlooptijden
- De werkgever kan op een flexibele wijze aan werknemers komen en afscheid nemen. Bijv; wanneer de flexopdracht eerder eindigt en/ of wanneer een kandidaat niet naar behoren functioneert
- De kandidaat voelt zich beloond omdat hij een premie uitbetaald krijgt. Dit heeft ook impact op de werkverhouding tussen werkgever en werknemer. Er ontstaat een professionele werkrelatie
- Gemeente kan een nieuwe groep van werkgevers bedienen waar voorheen lastig mee samen te werken was

### Nadelen

- De uitzendbranche kan Flex tensie zien als concurrentievervalsing
- Het kan arbeidsmarkt verdringend overkomen (maar is het in principe niet)
- Uitstroom mogelijkheden zijn nihil omdat het flexibele arbeid betreft op tijdelijke opdrachten waar uitplaatsing niet mogelijk is
- Trede 4 kandidaten, die wellicht trede 3 zijn, worden niet meegenomen in de matching
- Flex tensie wordt niet ingezet bij proefplaatsingen. De klant kan zich niet beloond voelen voor de arbeid die hij/zij wel regulier verricht
- De kans en de mogelijkheid om Flex tensie enkel en alleen op flexibele functies bij reguliere werkgevers in te zetten is minimaal. Niet alle, maar wel veel werkgevers maken in dit geval gebruik van flexibele invalkrachten via de gevestigde uitzendbureaus
- De kans om de doelgroep op reguliere vacatures te matchen wordt hiermee uitgesloten. De kandidaat krijgt zo niet de kans om bij een reguliere werkgever binnen te komen en zich verder te ontwikkelen
- Jongeren tot 27 jaar zijn uitgesloten van Flex tensie
- De opbrengsten zijn beperkter

## **Spoor 2**

### **Flex tensie in huidige vorm**

Zie beschrijving spoor 1.

Het grootste verschil met de oorspronkelijke vorm is, dat Flex tensie ook ingezet wordt op reguliere functies waarna een arbeidscontract volgt. In plaats van een proefplaatsing wordt Flex tensie in de vorm van (verlengde) "proeftijd" inzet. Deze variant is ontstaan omdat de behoefte naar flexibele arbeid bij reguliere werkgevers of uitzendbranche achterbleef. Vervolgens is Flex tensie als "proeftijd" aangeboden daar in het verleden ook misbruik werd gemaakt van de proefplaatsing.

### **Voordelen**

- Een bredere doelgroep wordt bediend. Ook trede 4
- Het oorspronkelijke doel wordt breder en flexibeler toegepast naar zowel werkgevers als toekomstige werknemers
- De klanten kunnen we matchen op reguliere en meerdere vacatures
- De werkgever betaalt een premie. De werknemer voelt zich beloond en de werkgever benadert op een professionelere manier de toekomstige werknemer. Hiermee wordt voorkomen dat er misbruik gemaakt wordt van een "gratis arbeidskracht" gedurende een proefplaatsing van 2 tot 3 maanden
- Uitstroom naar betaald werk en besparing op de buig
- Hierdoor wordt de totale opbrengst van Flex tensie hoger dan alleen maar de opbrengst van het netto resultaat
- Sowieso wordt het netto resultaat uit Flex tensie hoger
- Het is geen verdringing omdat wij Flex tensie inzetten i.p.v. proefplaatsing

### **Nadelen**

- Jongeren worden uitgesloten
- Het oorspronkelijke doel van Flex tensie wordt losgelaten
- Mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt worden misschien niet meegenomen en/ of niet gekozen door de werkgever
- De eisen van de vacatures kunnen hoger liggen waardoor moeilijk te matchen valt
- Werkgevers die bekend zijn met proefplaatsingen zijn lastig enthousiast te maken om over te stappen op Flex tensie
- In principe geen jobcoaching, terwijl de doelgroep er wel naar is.

### **Aanbevelingen m.b.t. Spoor 2**

- Trede loslaten
- Jongeren toegang geven tot Flex tensie incl. de premie
- Werkgevers die bekend zijn met proefplaatsing die mogelijkheid blijven bieden
- Nieuwe werkgevers bedienen met Flex tensie i.p.v. proefplaatsing
- Jobcoaching als standaard toevoegen aan een plaatsing waar doorstroom naar contract mogelijk is