

Voorstel aan het Management Team

Vergadering Management Team

Datum vergadering : 27 oktober 2015

Agendapunt :

Via OR : Ja, ter kennisneming

Via Cliëntenraad : Ja

Afdeling : Werk

Auteur :

Tel. : (0596) 639376

Datum : 15 oktober 2015

Onderwerp

Flextensie

Bijlagen

Voorstel Flextensie ; mail, voorstel, rekenmodel

Toelichting

Uit diverse onderzoeken (oa. Divosa-monitor factsheet - Parttime werk in de bijstand) blijkt dat klanten die naast de uitkering parttime werken twee keer zo vaak uitstromen naar werk dan klanten zonder parttime inkomsten. Werkplein Eemsdelta heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het begeleiden van klanten naar parttime werk en herkent de uitkomsten van het Divosa onderzoek.

Het aanvaarden en zoeken naar parttime/tijdelijk werk is voor klanten van ISD financieel niet aantrekkelijk en levert extra gedoe op in verband met administratieve rompslomp. Daarbij is (parttime)werk voor de doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt niet eenvoudig te vinden.

Flextensie is een sociale onderneming die een werkwijze heeft ontwikkeld waarmee flexibel werk voor gemeenten, werkgevers en klanten eenvoudige te benutten is. Zij hebben dit inmiddels bij meer dan 25 gemeenten geïmplementeerd.

Het draait om het principe dat klanten met een uitkering gematcht worden op tijdelijke vacatures waarbij ze per gewerkt uur € 1,50 netto ontvangen die niet in mindering gebracht wordt op de uitkering. De vacatures kunnen binnenkomen via uitzendbureaus maar ook rechtstreeks van bedrijven. Flextensie regelt de administratieve afhandeling en stuurt de opdrachtgever een nota van € 11,75 per gewerkt uur. Van deze € 11,75 per uur gaat dan € 1,50 naar de werknemer, eventueel betalen ze de reiskosten, kosten van Flextensie gemiddeld € 3,= per uur, het restant wordt terug gestort naar de sociale dienst. Wanneer het uitzendbureau de klant doorleent aan een werkgever zijn zij vrij om daar hun eigen marge op te zetten.

Deze werkwijze legt geen beslag op re-integratiemiddelen: Flextensie rekent alleen operationele kosten, deze worden voldaan vanuit de omzet.

De klanten met een uitkering zijn volledig vrij in hun keuze om wel of niet opgenomen te worden in het Flextensie bestand. Pas op het moment dat zij gematcht zijn op een vacature en aangeven aan het werk te gaan, gaan ze een verplichting aan. Mochten ze die verplichting dan, zonder geldige reden, niet nakomen volgt een consequentie in de vorm van een maatregelonderzoek.

Voorstel aan het
Management Team (blad 2)

Deelnemers kunnen maximaal 3 maanden fulltime of 6 maanden parttime deelnemen aan dit project.

Het voordeel voor de klant is dat ze tijdelijk werk kunnen aanvaarden zonder dat ze gekort worden op de uitkering, de uitkering ook niet hoeven te beëindigen, dat ze werkervaring opdoen en er financieel voordeel van hebben.

Er is voor zowel de klant, ISD, het uitzendbureau, werkgevers en Flextensie winst te behalen. Flextensie heeft een presentatie gegeven waarbij onze uitzendpartners Abiant en FlexmenXS aanwezig waren en zij willen graag deelnemen aan dit project. Bijkomend voordeel is dat we de proefplaatsingen kunnen vervangen door de Flextensie werkwijze. Met name de uitzendbureaus zijn daar zeer enthousiast over.

Wettelijk kaders Flextensie (in overleg met het ministerie SZW)

- Voorziening werken met behoud van uitkering. Dat betekent dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst (en dat dientengevolge ook de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag niet van toepassing is). De inzet van het instrument werken met behoud van uitkering dient tijdelijk te zijn en dient aantoonbaar bij te dragen aan het vergroten van kansen op uitstroom.
- Premie voor arbeidsinschakeling: gemeenten hebben beleidsvrijheid voor wat betreft het toekennen van vergoedingen, vrijlatingen of premies voor arbeidsinschakeling

Kosten:

- Zie bijgevoegde Excel sheet
- Flextensie werkt kostenneutraal of resulteert in besparingen en er zijn vooraf geen investeringen nodig, alleen een resultaatafpraak.
- Voor het matchen, bijhouden van het bestand en contacten met uitzendbureaus en werkgevers gaan we op zoek naar een "Flextensie" intercedent. Flextensie heeft hiervoor een profiel beschikbaar en adviseert om iemand voor 24 uur per week in te huren.

Planning na goedkeuring MT:

- Overleg met uitzendpartner Abiant en FlexmenXS over inhoud en tijdsplan
- Vervolgafpraak met Flextensie: afspraken maken over tijdsplan en implementatie
- Vacature openstellen voor Flextensie intercedent
- Streven naar starten in het eerste kwartaal van 2016

Voorgesteld besluit Management Team

Akkoord te gaan met het inzetten/inkopen van de werkwijze en het instrument Flextensie:

- Kosten worden betaald uit de netto omzet:
2 softwarelicenties voor 1000,- per maand
Projectbegeleiding € 1000,-
Breakeven bij minimaal 3 plaatsingen: 1000,- per maand
- 0,6 FTE bekostigen uit het P-budget

Vorstel aan het
Management Team (blad 3)

Wijziging begroting

?

Communicatie intern

Kwaliteitsmedewerkers:

Uitvoeringsinstructies : n.v.t.
Anders, nl. : n.v.t.

Overige medewerkers:

Werkoverleg : ja
Mail : n.v.t.
Anders, nl. n.v.t.

Communicatie extern

Publicatie in huis-aan-huisbladen : nee
Naam bladen en datum :
Publicatie op website : nee Datum: Van ... tot ...
Terinzagelegging : nee
Anders, nl. : n.v.t.

Slotopmerking(en)

Geen.

Vervolgactie(s)

Actiepun:	Actie door:	Wanneer:
N.v.t.		

Beslissing Management Team

Datum : 27 oktober 2015

Besluit Management Team

Het MT besluit akkoord te gaan met het inzetten/inkopen van de werkwijze en het instrument
Flextensie:

- Kosten worden betaald uit de netto omzet:
2 softwarelicenties voor 1000,- per maand
Projectbegeleiding* 1000,-
Breakeven bij minimaal 3 plaatsingen (3x80 uur) per maand
- 0,6 FTE bekostigen uit het P-budget

Implementatie, hoe en wanneer

Planning pilot Flextensie

Vorbereiding

Wie	Wat	Wanneer
HRM	Aanpassen en definitief maken functieprofiel	week 47
HRM	Starten werving Flextensie intercedent (1FTE)	week 48
HRM	Wervingskanalen voor intercedent: UWV/ netwerk van accountmanagers, flexibele schil	week 48-49
Flextensie en HRM	Flextensie is aanwezig bij 2 ^e gesprek met sollicitanten	week 50
Flextensie-intercedent	Start dienstbetrekking	Week 2

Flextensie & beleid	Sessie voor beleidsmatige afstemming: <ul style="list-style-type: none"> - Kaders: voor welke doelgroepen en opdrachten - Verordeningen - Inzet al dan niet vrijwillig - Wat te doen met handhaving - Hoogte premie (€1,- tot €2,- per uur) - Uitbetaling premie (wel of niet maandelijks, wel of niet opsparen boven €150,-) - Wat te doen met/voor jongeren <27 jaar? - Prestatie-indicatoren accountmanagers - SROI 	Week 47 tot week 4
Flextensie & inkoop	Afspraak voor doorbespreken begroting en financieringsopties: kosten en opbrengsten, afrekening van resultaten	week 2
Flextensie & TAO-ers	Doorspreken Flextensie concept met medewerkers die de verrekening doen, afstemming	week 2

Flextensie & beleid/handhaving	Afstemmen wanneer/ hoe er handhaving plaatsvindt	week 2
Flextensie & kwaliteit/applicatie	Opstellen plaatsingsbevestiging voor kandidaat (formulier ter ondertekening)	week 2 en 3
Flextensie & kwaliteit/applicatie	Opstellen plaatsingsvoorwaarden voor opdrachtgevers (formulier ter ondertekening)	week 2 en 3

Inrichten flexpoule met kandidaten

Flextensie & Weco	Sessie(s) met consultants om af te stemmen: <ul style="list-style-type: none"> - wat vindplaatsen zijn voor kandidaten 	week 1
-------------------	---	--------

	<ul style="list-style-type: none"> - via welke kanalen kandidaten (reservepoule en middengroep) bereikt kunnen worden - wie kandidaten informeert (F-intercedent of consulent) - op welke momenten consulenten geïnformeerd willen worden - Hoe de contacten met uitzendbureaus verlopen, of er een informatiebijeenkomst wordt georganiseerd of niet, wie aanspreekpunt is, etc. 	
Uitvoering	Plant sessies n.a.v. doorgegeven data	week 2 t/m 4
Flextensie	Uitwerken werkproces/stroomschema voor consulenten	Na afspraak
Flextensie	Meewerken met eerste bijeenkomsten waarbij kandidaten worden geïnformeerd, ondersteunen bij communicatie naar kandidaten	week 5
F-intercedent	Intakegesprekken voeren met kandidaten	week 6

Acquisitie van flexibele en tijdelijke opdrachten

Flextensie & accountmanagers	<p>Sessie(s) met accountmanagers om af te stemmen:</p> <p><i>Kaders</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor welk type opdracht(en) Flextensie een geëigend instrument is - Binnen welke kaders het instrument <i>altijd</i> ingezet kan worden - Hoe we omgaan met het meer 'grijze' gebied (waar tijdelijk werk overloopt in vast werk, of waar sterk wisselende uren meer vast worden) - Hoe de communicatie daarover verloopt tussen de Flextensie intercedent en de accountmanagers <p><i>Werving</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Communicatie richting eigen werkgevers - Eventueel: bijeenkomst voor werkgevers - Aanspreken ABU en NBBU-bureaus (Flextensie samen met consulenten) - Lokaal invullen van de landelijke afspraken met werkgevers van Flextensie (Flextensie en F-intercedent) - Informeren ondernemersverenigingen (kan Flextensie desgewenst doen, e.v. samen met accountmanager en/of Flextensie intercedent) 	week 7 en 8
Uitvoering	Plant sessies n.a.v. doorgegeven data	
Flextensie	Uitwerken werkproces/stroomschema voor accountmanagers	week 7 en 8
Flextensie	Meewerken en ondersteunen waar nodig/gewenst	week 7,8 en 9
Flextensie-intercedent	Contact onderhouden met werkgevers met veel flexvraag, uitzendbureaus en het matchen van kandidaten.	week 10 t/m 13
Flextensie & Jan Wiersema	<p>Communicatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Richting werkgevers: in nieuwsbrief regionaal werkbedrijf - Aankondiging door wethouder in persgesprek 	week 5 t/m 13

	<ul style="list-style-type: none"> - Communicatie richting kandidaten (op basis van huidig communicatiemateriaal Flextensie of in eigen layout). - Opening/informatiebijeenkomst voor werkgevers 	
--	--	--

Software

Flextensie + applicatie	Bekijken aanmeldformulier, bepalen of er aan de buitenschil wijzigingen nodig zijn in terminologie (zie: http://flextensie.12hire.nl/inschrijven-zaanstad/)	week 1 t/m 4
Flextensie + applicatie	Toelichten en inwerken op software	week 5 t/m 8
Flextensie-intercedent	Deelnemen aan opleidingsdag voor de software	week 6

Datum en ondertekening		
Datum	:	16-11-2015
Naam	:	

Actiepuntenlijst project Flextensie			
Nr.:	Besproken punten:	Actie door	Datum
1	Opstellen vacature		16-11-2015
2	Werven intercedent		9-12-2015
3	Uitzendbureau's Abiant en Flexmen informeren		

Wettelijke kaders Flexensie

1. Inleiding

De arbeidsmarkt flexibiliseert: inmiddels is 25% van al het beschikbare werk flexibel. In de praktijk blijkt tijdelijk en parttime werk een goede opstap naar de arbeidsmarkt te zijn voor (langdurig) werklozen. Voor gemeenten wordt de flexibele arbeidsmarkt daarmee een steeds belangrijker re-integratie- en uitstroomkanaal. Het benutten van deze opstap wordt echter belemmerd door de complexe procedures rond het achteraf verrekenen van de inkomsten en/of het veelvuldig beëindigen en weer opstarten van de ww-uitkering. In de meerderheid van de gevallen loont werken voor de bijstandsgerechtigde daardoor geheel niet.

Flexensie heeft om de hier ontstane lacune te adresseren een nieuwe werkwijze ontwikkeld waarmee flexibel werk voor gemeenten, werkgevers en bijstandsgerechtigden eenvoudiger te benutten is voor langdurig werkloze ww'ers. Flexensie en het ministerie van SZW hebben gezamenlijk onderzocht binnen welke bestaande juridische kaders Flexensie kan opereren. Dit document is de weerslag van dit traject.

2. Werkwijze Flexensie

Werkwijze: een kandidaat die op een tijdelijke opdracht is gematcht, gaat hierop aan het werk met behoud van uitkering. Flexensie factureert voor de inzet een tarief aan de opdrachtgever (€11,75 per uur). Vanuit dit tarief betaalt Flexensie aan de kandidaat per gewerkt uur een premie van €1,- tot €2,- bovenop de uitkering en een reiskostenvergoeding. Het volledige resterende bedrag komt, na aftrek van operationele kosten, ten goede aan de gemeente van waaruit de uitkering is verstrekt.

Kaders: doelgroep: Het Flexensie arrangement is als instrument specifiek ontwikkeld voor doelgroepen die op grote(re) afstand van de arbeidsmarkt staan. Het uitgangspunt is dat het arrangement wordt ingezet als re-integratieinstrument voor doelgroepen die niet of moeilijk via andere kanalen kunnen uitstromen.

Kaders: flexibel en tijdelijk werk: Het Flexensie arrangement richt zich op flexibel en tijdelijk werk. Hieronder verstaan we alle tijdelijke opdrachten met een maximumduur van 3 maanden of opdrachten van maximaal 6 maanden én minder dan 24 uur per week. Functies van een langere duur of een grotere omvang kunnen via of bestaande of andere instrumenten van de gemeente worden afgewikkeld.

3. Wettelijke kaders

De werkwijze van Flexensie benut een combinatie van wet- en regelgeving. Flexensie en het ministerie van SZW hebben gezamenlijk getoetst in welke mate toepassing van regelgeving geëigend is binnen dit concept. Het betreft de volgende twee elementen:

- Werken met behoud van uitkering bij het verrichten van reguliere werkzaamheden.
- Het verstrekken van de premie per gewerkt uur.

A. Werken met behoud van uitkering

Gemeenten hebben de opdracht bijstandsgerechtigden te ondersteunen bij de arbeidstoeleiding (art. 7 eerste lid WWB). Hiertoe beschikken zij over verschillende re-integratieinstrumenten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Gemeenten hebben hierbij voor wat betreft vorm en inhoud gemeentelijke beleidsvrijheid om die instrumenten in te zetten die in het individuele geval de meeste kans bieden op een succesvolle uitstroom richting betaald werk. Hierbij zijn ook instrumenten waarbij een bijstandsgerechtigde tijdelijk werkt met behoud van uitkering.

Anders dan bij bijvoorbeeld de participatieplaatsen is niet expliciet in de WWB geregeld dat het bij werken met behoud van uitkering om additioneel werk moet gaan. Dit betekent echter geenszins dat werken met behoud van uitkering ongeclausuleerd voor het verrichten van reguliere werkzaamheden kan worden ingezet. Uit de Memorie van Toelichting bij de wwv blijkt dat in elk geval aan de volgende voorwaarden moet worden voldaan:

- Tijdelijkheid: werken met behoud van uitkering is mogelijk voor een beperkte periode. Gedacht kan worden aan een periode van zes maanden. Bij een langere periode bestaat het risico dat de rechter vaststelt dat er sprake is van een dienstbetrekking en dat tenminste het minimumuurloon moet worden betaald (TK 2013-0000019485).
- Re-integratie-doel: de voorziening moet ofwel positief bijdragen aan de mogelijkheid op arbeidsinschakeling en/of de kans op reguliere uitstroom vergroten, ofwel drempels naar arbeidsinschakeling wegnemen (Memorie van Toelichting bij de WWB, Kamerstuk 30650, vergaderjaar 2005 – 2006).
- Aansluiten bij capaciteiten: de werkzaamheden moeten in overeenstemming zijn met de capaciteiten van de cliënt (Memorie van Toelichting bij de WWB, Kamerstuk 30650, vergaderjaar 2005 – 2006).

Op basis hiervan gelden voor het Flexensie-arrangement de volgende uitgangspunten:

- Tijdelijkheid: Flexensie hanteert een maximale periode dat de kandidaat met behoud van uitkering bij een opdrachtgever mag werken. Het betreft hier een periode van maximaal 3 maanden, of maximaal 6 maanden en minder dan 24 uur per week.
- Bijdrage aan re-integratie: Flexensie is uitdrukkelijk bedoeld als re-integratieinstrument. Doel is om uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt via flexwerk weer perspectief op uitstroom te bieden. In deze doelstelling ligt de re-integratiedoelstelling van het instrument al besloten. Tevens zijn de werkprocessen zo ingericht dat elke flexopdracht die door de kandidaat wordt ingevuld bijdraagt aan zijn/haar persoonlijke re-integratiedoelstellingen. Dat betekent dat in de intake van een kandidaat in overleg met de consultant/klantmanager wordt bepaald wat het persoonlijk re-integratiedoel van een kandidaat is (dat kan bijvoorbeeld betrekking hebben op het opdoen van werkervaring in een bepaalde branche, maar ook meer algemeen op het opdoen van arbeidsritme en werknemersvaardigheden). Tevens wordt vastgelegd op welke manier de flexopdrachten die de kandidaat invult bijdragen aan het verwezenlijken van dit persoonlijke re-integratiedoel. Kandidaten zijn en blijven gedurende hun flexopdracht beschikbaar voor bemiddeling naar een (meer) vaste baan.

Kandidaten die op basis van het Flexensie-arrangement aan de slag gaan, werken met behoud van uitkering. Toepassing van deze voorziening betekent dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, en dat dientengevolge ook de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag niet van toepassing is. Bij inzet via een uitzendbureau geldt eveneens dat er sprake is van werken met behoud van uitkering, en dat er

dientengevolge in juridische zin geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Omdat er geen sprake is van het uitbetalen van loon, betekent dit dat ook de inlenersbeloning niet van toepassing is.

B. Premie per gewerkt uur

De kandidaten die de opdrachten vervullen ontvangen in de werkwijze van Flex tensie een premie per gewerkt uur die kan variëren van €1,- tot €2,- per gewerkt uur. Voor het uitbetalen van deze premie bestaan in de wet- en regelgeving de volgende mogelijkheden:

- a. Vrijwilligersvergoeding: de WWB laat ruimte om uitkeringsgerechtigden die vrijwilligerswerk verrichten dat is gericht op arbeidsinschakeling een maandelijks vergoeding uit te betalen (artikel 7, onderdeel h, van de Regeling WWB, IOAW en IOAZ). Deze vrijlating bedraagt maximaal 150 euro per maand met een maximum van 1500 euro per jaar. Deze vrijlating wordt door de belastingdienst niet beschouwd als belastbaar inkomen. Inzet van de vrijwilligersvergoeding binnen het Flex tensie-concept schuurt tegen de randen van de regelgeving. Hoewel kandidaten zich vrijwillig kunnen aanmelden zijn de werkzaamheden vrijwel altijd regulier van aard.
- b. Premie voor arbeidsinschakeling: gemeenten kunnen één of twee keer per jaar een premie aan kandidaten geven. Deze premie voor arbeidsinschakeling (WWB artikel 31, 2e lid, onderdeel j) kent een maximum van €2310,- per jaar, maar mag niet vaker dan twee keer per jaar aan de kandidaat uitgekeerd worden. Deze premie kan worden vrijgesteld van de middelentoets. Toepassing van deze premie voor arbeidsinschakeling binnen het Flex tensie-arrangement kan een mogelijkheid zijn om de financiële incentive aan kandidaten vorm te geven.
- c. Vrijlating inkomsten: wanneer kandidaten vanuit de wwb parttime gaan werken geldt gedurende de eerste zes maanden van inzet een vrijlating van 25%. Deze inkomsten worden gedurende zes maanden niet verrekend met de wwb-uitkering. Er geldt een maximum van € 194,- per maand en de vrijlating kan slechts éénmaal gedurende de gehele wwb-periode worden verstrekt. Hoewel het goed is notie te nemen van het bestaan van de inkomstenvrijlating, geldt deze vrijlating alleen wanneer een werkgever via een salarisstrook inkomsten uitbetaalt aan de betreffende werknemer.

Gemeenten hebben beleidsvrijheid voor wat betreft het toekennen van een vergoeding of premie voor arbeidsinschakeling. Het ministerie van SZW en Flex tensie komen tot de slotsom dat de huidige mogelijkheden voorlopig voldoende ruimte bieden voor deelnemende gemeenten om een eigen keuze voor de invulling van het flex-arrangement te maken. Wanneer gemeenten de keuze maken om de premie aan kandidaten vanuit de premie voor arbeidsinschakeling te voldoen, kan Flex tensie de termijnen van uitbetaling desgewenst aanpassen, waardoor er sprake zal zijn van twee betaalmomenten per kalenderjaar.

Wettelijke kaders Flex tensie

De werkwijze van Flex tensie is daarmee gebaseerd op de volgende wettelijke kaders:

- Voorziening werken met behoud van uitkering: kandidaten werken met behoud van uitkering. Dat betekent dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst (en dat dientengevolge ook de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag niet van toepassing is). Anders dan bij bijvoorbeeld participatieplaatsen is niet expliciet in de WWB geregeld dat het bij werken met behoud van uitkering om additioneel werk moet gaan. Dit betekent echter geenszins dat werken met behoud van uitkering ongeclausuleerd voor het verrichten van reguliere werkzaamheden kan worden ingezet. De inzet van het instrument werken met behoud van uitkering dient tijdelijk te zijn, en dient aantoonbaar bij te dragen aan het vergroten van kansen op uitstroom. Het ministerie stelt dat binnen deze grenzen gemeenten eigen beleidsvrijheid hebben om af te wegen of de inzet van kandidaten op *tijdelijk* regulier werk noodzakelijk wordt geacht voor het vergroten van de kansen op reguliere uitstroom uit de wwb.
Flex tensie sluit hierbij aan door de duur van de inzet van het instrument te beperken tot 6 maanden vanaf de eerste gewerkte dag, door flex-opdrachten gericht te koppelen aan persoonlijke

re-integratiedoelen en door duidelijk te maken op welke manier de flex-opdrachten bijdragen aan het verwezenlijken van deze doelen.

- Premie voor arbeidsinschakeling: gemeenten hebben beleidsvrijheid voor wat betreft het toekennen van vergoedingen, vrijlatingen of premies voor arbeidsinschakeling. De mogelijkheden die de wwb hierin biedt geven gemeenten die aan Flexensie deelnemen voldoende ruimte om een eigen keuze voor de invulling van het flex-arrangement te maken.

De deelnemende gemeenten dienen daarbij zelf steeds te toetsen of de ingezette voorzieningen bijdragen aan het vergroten van de kansen van betrokkenen op reguliere uitstroom richting de arbeidsmarkt.

Contract diensten



Opdrachtgever

Naam organisatie
Adres
Postadres
Postcode en Plaats

ISD Noordoost
Singel 27
Postbus 100
9930 AC Delfzijl

Behandeld door

[Redacted]

Contactgegevens e-mail en telefoon

[Redacted]

Opdrachtnemer

Naam organisatie
Adres
Postadres
Postcode en Plaats

Flexensie Nederland
Hellingweg 96 G
2583 WH Den Haag

Behandeld door

[Redacted]

Contactgegevens e-mail en telefoon

[Redacted]

Contractgegevens

Contractnaam GWS/Key2finance

Flexensie

Contractnummer

2016 P 01

Looptijd contract

1-1-2016 tot 1.1.2017

BTW van toepassing

Ja 21.%

Bedrag inclusief BTW

[Redacted]

Co-financiering

Nee

In te vullen door financiële administratie ISD Noordoost

Ten laste van

[Redacted]

Crediteurnummer

[Redacted]

Verplichtingnummer ISD NO

[Redacted]

Verwerkt door, d.d.

[Redacted]

Productomschrijving en aanvullende voorwaarden die van toepassing zijn op het **Werkplein**

ISD Noordoost

Femsdelta

1. Opdrachtnemer verricht Projectwerkzaamheden voor ISD Noordoost/Werkplein Femsdelta, zoals beschreven in bijlage 1 van dit contract.
2. Opdrachtnemer heeft over de voortgang van het Project periodiek overleg met het management en de verantwoordelijke inkoper van ISD Noordoost.

Vergoedingen	Aantallen	Prijs ex. BTW	Totaal
1. 22 dagen projectadvies	1	€ [redacted]	[redacted]
2. Software 12 maanden	2 licenties	€ [redacted] per maand	€ [redacted]
Kosten die Flexensie rekent voor gebruik en verdere ontwikkeling van het arrangement zie overeenkomst bijlage artikel 6.1.1.			
Totaal exclusief BTW			[redacted]


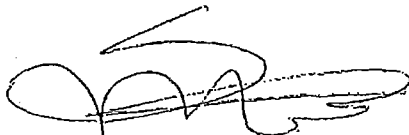
Inkoopvoorwaarden

Op dit contract zijn van toepassing de Algemene Inkoopvoorwaarden Samenwerkende Gemeenten, aanvullende contractvoorwaarden ICT Opdrachten en de Aanvullende contractvoorwaarden Inhuur personeel & Detachering Samenwerkende Gemeenten (reeds in uw bezit); uitgezonderd de bepalingen opgenomen onder productomschrijving en vergoeding in artikel 5, 6 en 10 van de aanvullende contractvoorwaarden Inhuur personeel & Detachering Samenwerkende Gemeenten.

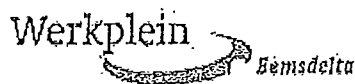
Richtlijnen facturering

U kunt aan dit contract refereren en declareren met vermelding van het nieuwe contractnummer 2016 P 01. Opdrachtgever neemt alleen facturen in behandeling die opgesteld zijn conform de voelrichting richtlijnen facturering van ISD Noordoost van januari 2015. Genoemde Richtlijnen facturering vormen een integraal onderdeel van dit contract.

Ondertekening

Organisatie	ISD Noordoost	Flexensie Nederland b.v.
Vaam	[redacted]	[redacted]
Datum	30-11-2015	05-01-2016
Handtekening		

Toelichting richtlijnen facturering



Tenaamstelling factuur:

ISD Noordoost
t.a.v. afdeling Verplichtingenadministratie
Postbus 100
9930 AC Delfzijl

Gegevens opdrachtnemer:

- dagtekening / datum
- een (doorlopend) factuurnummer
- (handels)naam en adres van het bedrijf
- inschrijfnummer KVK
- BTW nummer

Gegevens gefactureerd product:

- contractnummer (over te nemen van de contractgegevens op pagina 1 van het contract)
- omschrijving van het product
- namenlijst van deelnemers dient in een aparte bijlage bij de factuur opgenomen te worden
- BTW-percentage
- het bedrag aan verschuldigde BTW

(*) ingeval van vrijstelling van BTW-verplichtingen dient - overeenkomstig artikel 35a lid 1k van de wet op de omzetbelasting - op de factuur deze vrijstelling te worden vermeld

(*) ingeval van vrijstelling van BTW-verplichtingen dient - overeenkomstig artikel 35a lid 1k van de wet op de omzetbelasting - op de factuur deze vrijstelling te worden vermeld

Urenverantwoording:

Daar waar afgesproken is dat opdrachtnemer een urenverantwoording inlevert bij de factuur, dient deze als volgt ingedeeld te worden:

Maand:	onderwerp	Van	tot	uren	te declareren
--------	-----------	-----	-----	------	---------------

ISD Noordoost accepteert alleen facturen die aan de hierboven vermelde eisen voldoen.

Bijlage 1

Overeenkomst

betreffende de levering van re-Integratiediensten met betrekking tot tijdelijke inzet van uikeringsgerechtigde werkzoekenden, zoals bedoeld in artikel 10 Wet werk en bijstand (Participatiewet)

Partijen

ISD Noordoost, namens deze mevr. E. ten Brink-de Vries, hierna te noemen: ISD,

en

Flexensie Nederland b.v., bij deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw S.M. de Visser, hierna te noemen: Flexensie,

Overwegende,

- dat de ISD o.a. tot taak heeft te bevorderen dat uitkeringsgerechtigden (Participatiewet, loaw, loaz), gebruik maken van voorzieningen die bijdragen aan hun zelfstandige bestaansvoorziening;
- dat de ISD dientengevolge aan personen die behoren tot de doelgroep (artikel 1 lid a) een re-integratievoorziening kan aanbieden;

komen het volgende overeen:

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. *Doelgroep*: personen die behoren tot de doelgroep, als bedoeld in artikel 1 van de Participatiewet, die naar oordeel van het college van de gemeenten ondersteuning nodig hebben.
- b. *Kandidaat*: een tot de doelgroep behorende kandidaat-werknemer, die door de ISD voor deelname aan een flex-opdracht is aangewezen.
- c. *Klant*: Een werkgever waar een kandidaat geplaatst wordt door middel van een flex-opdracht.
- d. *Aanmelding*: het inschakelen van Flexensie voor het uitvoeren van een flex-opdracht.
- e. *Flex-opdracht*: Kandidaten worden door de ISD aangemeld voor een flex-opdracht, te weten een tijdelijke opdracht bij een klant. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning van Flexensie. Flexensie ondersteunt de ISD met o.a. projectadvisering en is verantwoordelijk voor de financiële afhandeling met de klant en de kandidaat en de afrekening van het positieve saldo met de ISD.
- f. *Startdatum Flex-opdracht*: Datum van de eerste werkdag van de kandidaat bij de klant.

Artikel 2. Duur van de overeenkomst

- lid 1 Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2016 voor de duur van 12 maanden. De overeenkomst eindigt dientengevolge van rechtswege per 1 januari 2017. Elk van de contractpartijen heeft het recht deze overeenkomst aan het eind van de contractduur schriftelijk op te zeggen met inachtneming van opzegtermijn van een maand.
- lid 2 Indien geen van beide partijen de overeenkomst opzegt, wordt de overeenkomst na in lid 1 genoemde termijn voor onbepaalde tijd verlengd. Vanaf dat moment geldt een opzegtermijn van 6 maanden.

- lid 3 Na het aflopen van deze overeenkomst blijven de bepalingen van deze overeenkomst van kracht, voor zover dit voor de afwikkeling van de overeenkomst noodzakelijk is.

Artikel 3. Kandidaten en opdrachten

- lid 1 De ISD zal kandidaten doen aanmelden voor de invulling van flex-opdrachten.
- lid 2 Flexensie is in staat en bereid flex-opdrachten af te wikkelen als genoemd in lid 1 gedurende de contractperiode voor kandidaten uit de doelgroep, zulks in opdracht van de ISD.

Artikel 4. Plaatsingsduur Flex-opdracht

- lid 1 Kandidaten zullen, afhankelijk van de uitkeringsduur, maximaal 12 maanden worden ingezet op flex-opdrachten.
- lid 2 Bij wijze van uitzondering, en na akkoord van de ISD, kan ervoor worden gekozen deze periode te verlengen.

Artikel 5. Samenwerkingsafspraken

- lid 1 De flex-opdracht biedt kandidaten van de ISD werkervaring waarmee zij zich (verder) kunnen voorbereiden op deelname aan de reguliere arbeidsmarkt.
- lid 2 De flex-opdracht valt onder de voorziening van werken met behoud van uitkering zoals in de Participatiewet voorzien. Daarbij draagt de inzet van de kandidaat bij aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie en daarmee aan diens re-integratie. De relatie tussen Flexensie en de kandidaat is daarmee geen arbeidsverhouding in de zin van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.
- lid 3 Kandidaten ontvangen bovenop de uitkering een netto premie van € 0,- per gewerkt uur voor arbeidsinschakeling.
- lid 4 Flexensie bevestigt opdrachten aan zowel de kandidaat als de klant bij plaatsing.
- lid 5 De ISD zorgt voor aanmelding van de kandidaten, die in aanmerking komen voor een flex-opdracht, in het geautomatiseerde Informatiesysteem van Flexensie. De ISD bepaalt in overleg met Flexensie welke kandidaten uit de doelgroep hiervoor in aanmerking komen.
- lid 6 De ISD is verantwoordelijk voor de acquisitie van de flex-opdrachten bij klanten. De hier bedoelde inzet en afwikkeling geldt in beginsel voor opdrachten korter dan 3 maanden, of voor opdrachten korter dan 6 maanden en minder dan 24 uur per week, evenals voor proefplaatsingen waarvoor een inleenvergoeding wordt gevraagd. Flexensie faciliteert de acquisitie van tijdelijke opdrachten middels online werkgeversbenadering en het faciliteren van contacten met lokale uitzendbureaus.
- lid 7 De ISD zorgt, met behulp van de door Flexensie aangeleverde software en ondersteuning, voor de matching. De ISD en Flexensie stimuleren gezamenlijk het doel van duurzame uitstroom uit de uitkering.
- lid 8 Flexensie brengt namens de ISD bij de klant een door de ISD vastgesteld uurtarief in rekening. Het aan de klant te berekenen tarief kent een uitgangswaarde van € 0,-
- lid 9 Flexensie betaalt de kandidaat € 0,- per gewerkt uur tot een maximum van € 0,- per jaar, eventueel vermeerderd met gemaakte reiskosten. Deze vergoeding is gebaseerd op de vrijlating in het kader van de premie voor arbeidsinschakeling. De kandidaat behoudt daarbij het recht op de uitkering op grond van de Participatiewet.
- lid 10 Flexensie levert na afloop van ieder kalenderkwartaal een managementrapportage met daarin een overzicht van de geleverde dienstverlening, aantallen flex-opdrachten, plaatsingsduur, aantallen kandidaten, instroom en uitstroom, financiële overzichten, overzicht op kandidaatsniveau, enz.

lid 11 Na ieder kalenderkwartaal vindt er, op contractniveau, een overleg plaats tussen Flexensie en de ISD over de voortgang en de resultaten.

Artikel 6. Financierings- en betalingsvoorwaarden

6.1. Financiële vergoeding

- lid 1 Flexensie rekent voor gebruik en verdere ontwikkeling van het arrangement, het uitvoeren van de administratieve en financiële afwikkeling, de verantwoording en controle van het project en het debiteurenbeheer de volgende kosten per maand: 50% van de in artikel 5 lid 8 bedoelde omzet voor alle omzet tot aan [REDACTED] per maand; 33% van de omzet voor alle omzet tussen [REDACTED] en [REDACTED] per maand; 12% van de omzet voor alle omzet tussen [REDACTED] en [REDACTED] per maand en 6% van de omzet voor alle omzet boven [REDACTED] per maand.
- lid 2 Daarnaast berekent Flexensie voor 2 softwarelicenties (1x ClrConFlex en 1x Jobfeed) een bedrag van [REDACTED] exclusief BTW per maand.
- lid 3 Gedurende de pilot ondersteunt Flexensie de ISD daarnaast met 22 dagen projectadvies. De kosten hiervoor bedragen [REDACTED] excl. BTW.
- lid 4 Elk half jaar stelt Flexensie een afrekening van de onder artikel 5 lid 8 bedoelde gerealiseerde inkomsten op, verminderd met de in artikel 5 lid 9 bedoelde premie en de uitbetaalde reiskostenvergoedingen, en de in lid 1 genoemde kosten. De ISD stuurt Flexensie een factuur ter grootte van dit bedrag, waarna Flexensie dit bedrag aan de ISD zal uitbetalen.
- lid 5 De prijzen, genoemd in lid 1 t/m lid 3, zijn inclusief alle kosten en staan gedurende de looptijd van deze overeenkomst vast. Flexensie rekent geen prijsindexeringen, boeteclausules of andere onvoorziene kosten die zich gedurende de contractperiode voordoen, door in de prijs.

6.2. Facturering

- lid 1 Flexensie houdt de in artikel 6.1 lid 1 genoemde kosten in op de gerealiseerde omzet.
- lid 2 Flexensie factureert de in artikel 6.1 lid 2 genoemde kosten voor de software voor een jaar vooruit.
- lid 3 De in artikel 6.1 lid 3 genoemde kosten voor projectadviesing worden eenmalig vooraf gefactureerd.
- lid 4 Flexensie vermeldt op de onder lid 1 genoemde facturen haar BTW-nummer
- lid 5 De ISD betaalt de onder lid 2 en 3 beschreven factuur binnen 30 dagen na de factuurdatum.
- lid 6 Flexensie betaalt, op basis van een duidelijke specificatie, het positieve saldo (artikel 6.1 lid 4) binnen 30 dagen na het betreffende half jaar uit aan de ISD.

Artikel 7. Algemene bepalingen

7.1. Wijzigingen en aanvullingen

- lid 1 Ieder der partijen is gedurende de looptijd van de overeenkomst op basis van daarover gevoerd overleg gerechtigd wijzigingen van of aanvullingen op deze overeenkomst voor te stellen.
- lid 2 Wijzigingen van of aanvullingen op de overeenkomst zijn slechts geldig voor zover zij schriftelijk zijn overeengekomen.
- lid 3 De overeenkomst wordt gewijzigd, indien en voor zover wetgeving dit noodzakelijk maakt.

7.2 Wanprestatie

Indien één der partijen tekort schiet in de nakoming van één of meer van zijn verplichtingen uit hoofde van deze overeenkomst, zal de andere partij hem deswege in gebreke stellen, tenzij nakoming van de betreffende verplichtingen reeds blijvend onmogelijk is, in welk geval de nalatige partij onmiddellijk in verzuim is. De ingebrekestelling zal bij aangetekend schrijven geschieden, waarbij aan de nalatige partij een redelijke termijn zal worden gegund om alsnog zijn verplichtingen na te komen. De partij die toerekenbaar tekort schiet in de nakoming van zijn verplichtingen is tegenover de andere partij aansprakelijk voor vergoeding van de door de andere partij geleden c.q. te lijden schade.

7.3. Overmacht

- lid 1 Bij een beroep op overmacht door een der partijen worden de verplichtingen welke voortvloeien uit deze overeenkomst opgeschort zolang de periode van overmacht voortduurt, terwijl partijen over en weer geen schadevergoeding verschuldigd zijn.
- lid 2 In afwijking hiervan komen partijen overeen dat zij, voor zover er zich een situatie voordoet als bedoeld in artikel 6:78 BW, indien van toepassing, wel schadevergoeding verschuldigd zijn.
- lid 3 In afwijking van het eerste lid geldt dat indien één der partijen gedurende een periode van meer dan twintig werkdagen ten gevolge van overmacht niet kan nakomen of tekortschiet in de voldoening van zijn verplichtingen op grond van deze overeenkomst, de andere partij het recht heeft de overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang buiten rechte te ontbinden, zonder dat daarbij enig recht op schadevergoeding zal ontstaan.
- lid 4 Onder overmacht wordt in ieder geval niet verstaan: gebrek aan personeel, stakingen, ziekte van personeel en/of toerekenbare tekortkomingen van door Flexensie ingeschakelde derden.
- lid 5 Partijen kunnen zich jegens elkaar alleen op overmacht beroepen indien de desbetreffende partij zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie dagen na het optreden van de situatie van overmacht, onder overlegging van de nodige bewijsstukken, de wederpartij bij aangetekend schrijven van een dergelijk beroep in kennis stelt.

7.4. Ontbinding

- lid 1 Buiten hetgeen elders in deze overeenkomst is bepaald, geldt dat ieder der partijen gerechtigd is deze overeenkomst door middel van een aangetekend schrijven buiten rechte geheel of gedeeltelijk te ontbinden, indien de andere partij ook na schriftelijke aanmaning stellende een redelijke termijn in gebreke blijft aan zijn verplichtingen uit deze overeenkomst te voldoen. Dit recht komt ook aan ieder der partijen toe ingeval van voortdurende en/of herhaaldelijke tekortkomingen bij het nakomen van verplichtingen, ook indien deze tekortkomingen op zichzelf beschouwd ontbinding mogelijk niet rechtvaardigen. Bedoelde tekortkomingen zullen zo spoedig mogelijk bij aangetekend schrijven en goed gemotiveerd aan de wederpartij worden gemeld.
- lid 2 Ieder der partijen is gerechtigd deze overeenkomst zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling zal zijn verlost, buiten rechte, door middel van een aangetekend schrijven geheel of gedeeltelijk te ontbinden indien:
- de andere partij dan wel een of meerdere bestuurders bij een gerechtelijk vonnis dat kracht van gewijsde heeft, wordt veroordeeld wegens deelneming aan een criminele organisatie, omkoping, fraude of het witwassen van geld;
 - ten aanzien van de andere partij surseance van betaling wordt aangevraagd, dan wel dat deze in een dergelijke situatie verkeert;
 - ten aanzien van de andere partij faillissement wordt aangevraagd, dan wel dat deze in een dergelijke situatie verkeert;
 - op een aanmerkelijk deel van het vermogen van de andere partij executoriaal beslag wordt gelegd;
 - de andere partij wordt ontbonden;
 - de andere partij wordt overgenomen door of fuseert met een andere rechtspersoon, tenzij de rechtsopvolger te kennen geeft de overeenkomst te willen voortzetten. Ieder der partijen zal zich bij de overname- of fusiebesprekingen sterk maken, dat zijn rechtsopvolger deze overeenkomst voortzet;

- een der partijen in strijd met de wettelijke bepalingen daaromtrent niet heeft voldaan aan de verplichting inzake betaling van belastingen, en betaling van sociale verzekeringspremies;
- een der partijen op het terrein van deze overeenkomst een ernstige beroepsfout heeft gemaakt, waardoor de integriteit van die partij in het geding komt.

- lid 3 Partijen zijn verplicht elkaar bij aangetekend schrijven onmiddellijk op de hoogte te stellen zodra zich één van de in lid 2 omschreven feiten of omstandigheden voordoet.
- lid 4 Flexensie verklaart dat op het moment van afsluiten van deze overeenkomst geen van de situaties als bedoeld in lid 2 aan de orde is.
- lid 5 De overeenkomst kan voorts worden ontbonden, indien wetgeving de inkooprelatie tussen partijen onmogelijk maakt cq. zal maken.

7.5. Afwikkeling bij ontbinding overeenkomst

- lid 1 Bij ontbinding van deze overeenkomst worden in het belang van de kandidaten de in behandeling zijnde flex-opdrachten afgewikkeld en behoudt Flexensie voor die flex-opdrachten recht op vergoeding door de ISD conform de onderhavige overeenkomst.
- lid 2 Bij ontbinding van de overeenkomst is Flexensie verplicht alle gegevens te verstrekken welke benodigd zijn voor continuering van de te verrichten activiteiten. Bedoelde gegevens zullen door Flexensie onverwijld en zonder kosten aan de ISD verstrekt worden.
- lid 3 Verplichtingen welke naar hun aard bestemd zijn om ook na ontbinding van de overeenkomst voort te duren (zoals aspecten van privacy) blijven na ontbinding van de overeenkomst van kracht.

7.6. Overdracht rechten en plichten

Partijen zijn niet gerechtigd hun rechten en plichten uit deze overeenkomst zonder schriftelijke toestemming aan een derde over te dragen. Partijen zijn gerechtigd aan het verlenen van toestemming voorwaarden te verbinden.

7.7. Geheimhouding

- lid 1 De ISD en Flexensie behandelen alle informatie over individuele kandidaten, die zij ten behoeve van de uitvoering van deze overeenkomst van elkaar verkrijgen, vertrouwelijk en waarborgen dat deze informatie niet aan derden bekend wordt. Flexensie en de ISD dragen er zorg voor dat deze geheimhoudingsverplichting door hun personeel en door eventueel bij de uitvoering van hun werkzaamheden ingeschakelde derden wordt nageleefd.
- lid 2 Het is Flexensie toegestaan relevante informatie over een individuele kandidaat ter beschikking te stellen aan een klant, voor zover dit noodzakelijk is om een plaatsing te kunnen realiseren.
- lid 3 De ISD en Flexensie zijn ermee bekend dat de wederzijds verstrekte gegevens over individuele kandidaten persoonsgegevens zijn in de zin van de Wet Bescherming Persoonsgegevens, en dat deze gegevens worden behandeld met inachtneming van het in deze wet bepaalde.

7.8. Geschillen

Geschillen die tussen partijen ontstaan naar aanleiding van deze overeenkomst zullen worden beslecht door de bevoegde Nederlandse rechter. Partijen zullen zich naar beste vermogen inspannen om geschillen in der minne te regelen, alvorens zich tot de rechter te wenden.

7.9. Publiciteit

De ISD en Flexensie zullen in onderling overleg en in volkomen afstemming en te bereiken consensus optreden inzake persinformatie, perspublicatie en media informatie aangaande deze overeenkomst en de daaraan gekoppelde samenwerking.

Artikel 8. Inkoopvoorwaarden

lid 1 Op deze overeenkomst zijn uitsluitend de laatste versie van de algemene Inkoopvoorwaarden van de ISD Noordoost 2015 van toepassing zoals bij deze overeenkomst gevoegd. Indien bepalingen van onderhavige overeenkomst conflicteren met bepalingen in de Inkoopvoorwaarden, prevaleren de bepalingen van deze overeenkomst.

Artikel 9. Bijlagen

De bijlagen waarnaar in deze overeenkomst wordt verwezen, maken integraal deel uit van deze overeenkomst. De hier bedoelde bijlagen zijn:

1. Inkoopvoorwaarden ISD Noordoost 2015;
2. Offerte Flexensie d.d. 19 oktober 2015

Indien onverhoopt onduidelijkheid of discussie ontstaat tussen de in artikel 9 genoemde bijlagen, geldt dat na de overeenkomst het eerstgenoemde document prevaleert boven het volgende document.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgesteld,

30 , november 2015

ISD Noordoost,

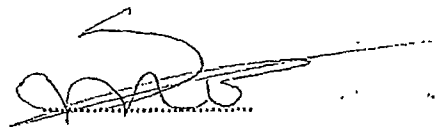
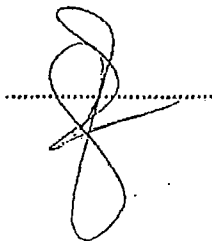
Flexensie Nederland b.v.

namens deze;

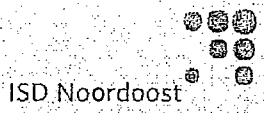
namens deze;

Directeur

Directeur



Voorstel MT



Voorstel aan het Management Team

Vergadering Management Team

Datum vergadering	: 23 februari 2016	Afdeling	: Beleid en Inkoop
Agendapunt	: 08	Auteur	: [REDACTED]
Via OR	: Nee	Tel.	: [REDACTED]
Via Cliëntenraad	: Nee	Datum	: 17-2-2016

Onderwerp

Beleidsvoorstellen Flextensie

Bijlagen

Geen

Toelichting

Flextensie is een sociale onderneming die arrangementen heeft ontwikkeld om de flexibilisering van de arbeidsmarkt te benutten voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden. Door met tijdelijke opdrachten aan de slag te gaan, bouwen uitkeringsgerechtigden aan contacten, een netwerk en werkervaring. ISD Noordoost gaat starten met Flextensie.

Er is inmiddels een stappenplan gemaakt en de bedoeling is dat rond 1 april 2016 de eerste uitkeringsgerechtigden geplaatst worden bij een werkgever.

Ten aanzien van de implementatie dienen er een aantal beleidslijnen te worden vastgesteld. Zoals:

- a. Uit welke doelgroep komen de deelnemers die in aanmerking komen voor Flextensie. Voorstel is de doelgroep 40-80 en daar waar mogelijk ook de doelgroep 80-100 hiervoor in aanmerking te laten komen. De doelgroep 40 -80 kan niet op eigen kracht toetreden tot de arbeidsmarkt en heeft hier hulp voor nodig. Een korte periode werken bij een werkgever, danwel netwerkvergroting kan een stimulans zijn om eerder te kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt. Van de doelgroep 80 - 100 wordt verwacht dat zij binnen een jaar op eigen kracht arbeid kunnen vinden, maar in deze doelgroep kunnen personen zitten die een prikkel nodig hebben om toe te kunnen treden tot de arbeidsmarkt.
- b. De werkopdrachten die van de werkgevers komen moeten van tijdelijke aard zijn (zogenaamde Piekopdrachten). Voor full time arbeid kan hier een maximum aan worden verbonden van 3 maanden en bij deeltijd arbeid kan de duur worden bepaald op een maximum van 6 maanden. Ook de huidige proefplaatsingen vallen onder de mogelijkheid van Flextensie en op termijn streven we ernaar om proefplaatsingen te vervangen door Flextensie.
- c. De deelnemer mag maximaal 1 jaar werkzaamheden verrichten middels Flextensie. Per opdrachtgever mag de deelnemer maximaal 3 of 6 maanden werkzaamheden verrichten.
- d. Het deelnemen aan Flextensie dient te gebeuren op vrijwillige basis. De deelnemer moet de vrijheid hebben of men gebruik wil maken van Flextensie. Wil de deelnemer gebruik maken van Flextensie dan wordt men hiervoor ingeschreven door de Flextensie consulent. De Flextensie consulent bemiddelt tussen de deelnemer en de werkgever.

Voorstel aan het
Management Team (blad 2)

- e. Indien de deelnemer meedoet aan Flextensie dan dient hieraan de verplichting te worden verbonden dat bij passende arbeid de deelnemer deze door Flextensie aangeboden werkzaamheden gaat verrichten.
- f. Bij het weigeren of door eigen toedoen voortijdig beëindigen van de werkzaamheden is de afstemmingsverordening van toepassing. Onderzoek vindt plaats naar de mate van verwijtbaarheid.
- g. De hoogte van de premie die wordt uitbetaald aan de deelnemer kan worden bepaald op € 100,- per gewerkte uur. Dit is het gemiddelde dat ook bij andere deelnemende gemeenten wordt toegepast.
- h. De uitbetaling van de premie kan plaatsvinden per maand rechtstreeks door Flextensie.
- i. De persoon tot 27 jaar heeft op grond van artikel 31 lid 7 geen recht op deze premie. Wat te doen bij deze doelgroep. Voorstel is bij deze doelgroep is toch de premie van € 100,- per gewerkte uur te reserveren en op enig moment inzetten voor re-integratie. Bijvoorbeeld het halen van een scooterbijbewijs, autorijbewijs, laptop ed.
- j. Prestatie-indicatoren: Flextensie consulent Hero Kram aansturen op omzet met behulp van werkcoach en werkgeversadviseur. Maandelijks ontvangen wij management informatie van Flextensie.
- k. De werkzaamheden die worden verricht middels Flextensie kunnen betrekking hebben op SROI.

Voorgesteld besluit Management Team

In te stemmen met de beleidslijn Flextensie.

- a. Deelnemers komen uit de doelgroep 40-80 en indien van toepassing doelgroep 80-100.
- b. Duur full time opdrachten maximaal 3 maand, deeltijd opdrachten maximaal 6 maand.
- c. Maximaal 1 jaar mag de deelnemer werkzaamheden verrichten middels Flextensie. Per opdrachtgever mag de deelnemer maximaal 3 of 6 maanden werkzaamheden verrichten.
- d. Deelname aan Flextensie is op vrijwillige basis.
- e. De deelnemer verplicht zich de werkzaamheden te verrichten.
- f. Bij weigering of door eigen toedoen voortijdig beëindigen van de werkzaamheden is de afstemmingsverordening van toepassing. Onderzoek naar de mate van verwijtbaarheid.
- g. De premie vaststellen op € 100,- per gewerkte uur.
- h. Uitbetaling premie is per maand rechtstreeks door Flextensie.
- i. Bij de doelgroep tot 27 jaar de opgebouwde premie te reserveren en inzetten voor re-integratie.
- j. Prestatie-indicatoren. Flextensie consulent aansturen op omzet met behulp van werkcoaches en werkgeversadviseurs. Maandelijks managementinformatie ontvangen van Flextensie.
- k. Flextensie kan onderdeel zijn van SROI.

Wijziging begroting

Nee.

Communicatie intern

Kwaliteitsmedewerkers:

Uitvoeringsinstructies : n.v.t.

Voorstel aan het
Management Team (blad 3)

Anders, nl. : n.v.t.

Overige medewerkers:

Werkoverleg : n.v.t.

Mail : n.v.t.

Anders, nl. n.v.t.

Communicatie extern

Publicatie in huis-aan-huisbladen : nee

Naam bladen en datum :

Publicatie op website : nee Datum: Van ... tot ...

Terinzagelegging : nee

Anders, nl. : n.v.t.

Slotopmerking(en)

Geen.

Vervolgactie(s)

Actiepunt:

Actie door:

Wanneer:

N.v.t.

Beslissing Management Team

Datum : 23 februari 2016

Besluit Management Team

Het MT gaat akkoord conform voorstel.



Voorstel aan het Management Team

Vergadering Management Team

Datum vergadering : 19 september 2016

Agendapunt : 07

Via OR : Nee

Via Cliëntenraad : Nee

Afdeling : Beleid en Inkoop

Auteur : [Redacted]

Tel. : [Redacted]

Datum : 8 september 2016

Onderwerp

Premie Flextensie

Bijlagen

n.v.t.

Toelichting

Op 1 januari 2016 is ISD Noordoost gestart met samenwerking sociale onderneming Flextensie. Er is een poule samengesteld van kandidaten, vacatures binnengehaald en plaatsingen gerealiseerd. De kandidaten die middels Flextensie aan het werk zijn, doen dit met behoud van uitkering. Daarnaast ontvangen zij een premie van [Redacted] per gewerkte uur. De uitbetaling geschiedt in het kader van de premie voor arbeidsinschakeling. Op basis van artikel 31 2^e lid onderdeel j van de Participatiewet mogen gemeenten uitkeringsgerechtigden die werken met behoud van uitkering een premie voor arbeidsinschakeling toekennen. Deze premie mag als netto vergoeding bovenop de uitkering worden toegekend en kent een wettelijk maximum van [Redacted] per jaar. Formeel mag deze premie één of tweemaal per jaar aan kandidaten worden toegekend.

Flextensie heeft met het Ministerie van SZW en de belastingdienst afstemming gezocht over het maandelijks uitbetalen van deze premie. De conclusie was dat gemeenten voldoende beleidsruimte hebben om een eigen keuze voor de invulling van het Flex-arrangement te maken. Het Ministerie van SZW en de belastingdienst zijn destijds akkoord gegaan met een maandelijks uitbetaling van de premie.

Per 1 juni heeft de belastingdienst aan Flextensie laten weten de regelgeving in fiscaal opzicht strenger toe te passen. De belastingdienst heeft in haar eigen regelgeving bepaald dat bij een premie slechts één betaalmoment per jaar fiscaal kan worden vrijgelaten.

Er is nu discrepantie tussen wat de Participatiewet beschrijft en de regels die de fiscus daarbij hanteert.

Flextensie is hieromtrent in overleg gegaan met het Ministerie van Financiën. Gebleken is dat de belastingdienst ten onrechte een beoordeling heeft gegeven naar de oude situatie (Wwb wetgeving).

De belastingdienst gaat de regelgeving in lijn brengen met de Participatiewet. Dit houdt in dat er twee betaalmomenten per kalenderjaar fiscaal worden vrijgelaten.

Bij het in stand houden van een uitbetaling van de premie per maand zal de kandidaat Flextensie een aanslag inkomstenbelasting van de belastingdienst tegemoet kunnen zien. Deze situatie is niet wenselijk.

Flextensie komt met het voorstel om de "pijn" van de kandidaten door het verliezen van de maandelijks uitbetaling van de premie enigszins te dempen door de premie met [Redacted] te verhogen naar [Redacted] per gewerkte uur. Door deze minimale stijging en 2 betaalmomenten per kalenderjaar wordt verwacht dat de kandidaat gemotiveerd blijft om werk te aanvaarden via Flextensie.

Voorstel aan het
Management Team (blad 2)

Om één en ander te compenseren wordt door Flexensie voorgesteld om het uurtarief van de werkgever te verhogen van [redacted] naar [redacted] per uur.
Onlangs is gebleken dat ook de gemeente Groningen binnenkort gaat starten met Flexensie. De gemeente Groningen en ook de andere deelnemende gemeenten gaan de lijn volgen van [redacted] premie per gewerkte uur en het tarief voor de werkgever te bepalen op [redacted] per uur.

Voorgesteld besluit Management Team

De premie voor gewerkte uren via Flexensie te verhogen van [redacted] naar [redacted].
Het tarief voor de werkgever te verhogen van [redacted] naar € [redacted] per uur.

Wijziging begroting

Nee.

Communicatie intern

Kwaliteitsmedewerkers:

Uitvoeringsinstructies : n.v.t.
Anders, nl. : n.v.t.

Overige medewerkers:

Werkoverleg : n.v.t.
Mail : n.v.t.
Anders, nl. : n.v.t.

Communicatie extern

Publicatie in huis-aan-huisbladen : nee
Naam bladen en datum :
Publicatie op website : nee Datum: Van ... tot ...
Terinzagelegging : nee
Anders, nl. : n.v.t.

Slotopmerking(en)

Geen.

Vervolgactie(s)

Actiepunt:	Actie door:	Wanneer:
N.v.t.		



Beslissing Management Team

Datum : 20 september 2016

Besluit Management Team

Het MT gaat akkoord conform voorstel.


Onderwerp, doelstelling en resultaat	
(Werk)naam van het project	: Flextensie
Doelstelling	: Flextensie is een sociale onderneming die een arrangement heeft ontwikkeld om de flexibilisering van de arbeidsmarkt te benutten voor re-integratie van bijstandsgerechtigden. Flextensie vereenvoudigt en bevordert inzet op tijdelijke opdrachten en part time werk en neemt belemmeringen weg.
Beoogd resultaat	: Het ondervangen van de onaantrekkelijke, complexe en daarmee dure verrekeningen van tijdelijke inkomsten; Door tijdelijke opdrachten zullen de deelnemers hun contacten, netwerk en werkervaring verder opbouwen en er is sprake van een financieel voordeel van de deelnemers.

Organisatie	
Verantwoordelijke leidinggevende	: 
Projectleider	: 
Welke afdelingen moeten betrokken zijn	: Beleid, werkcoaches, applicatiebeheer
Deelnemers aan het project	: Nog te bepalen

Planning	
Startdatum	: 16 november 2015
Einddatum	: 1 april 2016

Ruimte voor toelichting

Het aanvaarden en zoeken naar parttime/tijdelijk werk is voor klanten van ISD financieel niet aantrekkelijk en levert extra werkzaamheden op in verband met de administratieve rompslomp. Daarbij is (parttime) werk voor de doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt niet eenvoudig te vinden. Flextensie is een sociale onderneming die een werkwijze heeft ontwikkeld waarmee flexibel werk voor gemeenten, werkgevers en klanten eenvoudig te benutten is.

Het principe is dat klanten met een uitkering gematched worden op tijdelijke vacatures waarbij ze per gewerkte uur een bedrag (b.v.  netto aan premie ontvangen die niet in mindering gebracht wordt op de uitkering. De vacatures kunnen binnenkomen via uitzendbureaus maar ook rechtstreeks van bedrijven. Flextensie regelt de administratieve afhandeling en stuurt de opdrachtgever een nota per gewerkte uur. De werkgever betaalt

een vastgesteld tarief van € 11,75 per uur. Na aftrek van de kosten vloeit het resterende bedrag als besparing op de uitkeringslasten terug naar de gemeente.

Deze werkwijze legt geen beslag op de re-integratiemiddelen. Flex tensie rekent alleen operationele kosten. Deze worden voldaan vanuit de omzet.

De klanten met een uitkering zijn volledig vrij in hun keuze om wel of niet opgenomen te worden in de flexpool. Voor het beheer van de flexpool dient een medewerker te worden aangetrokken. Deze medewerker zal dan zorgdragen voor de intake, beheer en het matchen van kandidaten. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van software. Deze medewerker is tevens verantwoordelijk voor het relatiebeheer met de intermediaire markt.

Om de tijdelijke inzet van kandidaten van ISD Noordoost af te kunnen wikkelen, maakt Flex tensie kosten voor het inrichten van het administratieve proces en de personele inzet die daarbij hoort. Flex tensie hanteert voor de berekening van deze kosten een staffel die is gerelateerd aan de gerealiseerde omzet.

Hoogte omzet	Omzetpercentage	Maximale kosten
Van [redacted] -- per maand	50%	Max. [redacted]
Van [redacted] tot [redacted] per maand	33%	Max € [redacted] bovenop € [redacted]
Van € [redacted] tot [redacted] per mnd	12%	Max € [redacted] bovenop € [redacted]
Boven € [redacted] omzet per maand	6%	Max € [redacted] per extra € [redacted] omzet

Deze kosten worden alleen in rekening gebracht wanneer hier ook daadwerkelijk omzet tegenover staat. Deze kosten worden dus volledig gedekt vanuit de inzet van het arrangement.

Een software licentie kost € [redacted] per maand. Er zijn 2 licenties nodig, nl voor matchingssoftware en jobfeed. Totale kosten € [redacted] per maand. Voor het eerste pilotjaar € [redacted].

Bij de implementatie is gedurende de pilotperiode ondersteuning nodig van Flex tensie. De kosten hiervan worden in onderstaande tabel weergegeven.

	Aantal dagen	Daagtariaf	Totaal pilot
Voorbereiding	6	[redacted]	[redacted]
Opzetten flexpool	6	[redacted]	[redacted]
Inrichten FSC	10	[redacted]	[redacted]
Totale kosten			[redacted]

Totale kosten pilot, eerste jaar:

Begeleiding Flex tensie € [redacted]

Software € [redacted]

Medewerker/intercedent € [redacted]

Totale kosten € [redacted]

De kosten van de medewerker/intercedent kunnen ten laste komen van het P-budget.

De inzet van het arrangement is al break even bij 3 lopende opdrachten per maand. Bij een gemiddelde looptijd van 3 maanden per plaatsing. Voor ISD Noordoost betekent dit dat per maand 1 nieuwe plaatsing moet worden gerealiseerd om uit de kosten te komen. Elke plaatsing daarbovenop resulteert in rendement voor ISD Noordoost.

De voorbereidingen waarbij alleen ISD Noordoost betrokken is zullen starten op 16-11-2015. Op 1-1-2016 zal de begeleiding van Flex tensie starten ([redacted]) en dat is de formele start van de pilot.

De planning is dat op 1-4-2016 de eerste plaatsing wordt gerealiseerd

**Project/activiteit**

Omschrijving	Flextensie
Contractnemer	Flextensie
Startdatum	1-1-2016
Einddatum	1-1-2017
Contractnummer	2016 P 1
Inkoper beleid	[REDACTED]
Projectleider	[REDACTED]

Doel project/activiteit

Flextensie zorg voor een eenvoudige en aantrekkelijke manier om deelnemers (bijstandsgerechtigden) die daar zelf voor hebben gekozen op flexibele basis in te zetten bij een onderneming. De deelnemer doet gedurende een bepaalde periode (fulltime 3 maanden, part time 6 maanden) werkervaring op en breidt zijn netwerk verder uit waardoor de kans op een betaalde baan groter wordt.

Flextensie werkt op basis van inhuur. De opdrachtgever huurt een deelnemer voor de duur van een tijdelijke opdracht in. Wanneer de opdracht stop, stopt ook de inzet. Een deelnemer kan maximaal 1 jaar deelnemen aan Flextensie.

De opdrachtgever ontvangt een factuur voor gewerkte uren. Deze factuur is gebaseerd op een vast vooraf overeengekomen uurtarief. De deelnemer voert het werk uit met behoud van uitkering. Voor elk gewerkte uur ontvangt de deelnemer een vergoeding (premie) bovenop de uitkering. Het restant vloeit, na aftrek vaste kosten terug naar de gemeente en levert zo een bijdrage aan de besparing op de uitkeringslasten.

Doelgroep

Alle uitkeringsgerechtigden van ISD Noordoost kunnen gebruik maken van Flextensie. De deelname is op vrijwillige basis. Als de deelnemer zich bereid verklaard om deel te nemen, verplicht de deelnemer zich bij een passende vacature de werkzaamheden te verrichten.

Gerealiseerd

Na de nodige voorbereidingen is op 1 april gestart met Flextensie. Er is inmiddels een poule van 50 deelnemers samengesteld. De werving van vacatures is in volle gang. Er zijn inmiddels 15 organisaties die gebruik hebben gemaakt van het arrangement "Flextensie".

Financieel verslag

In de periode 1 april tot en met 31 mei 2016 zijn 9 deelnemers geplaatst op een tijdelijke vacature.

April

Deelnemers werkzaam	uren	omzet	Omzet na aftrek onkosten	50% ten gunste ISD
7	129	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

Mei

Deelnemers werkzaam	Uren	Omzet	Omzet na aftrek onkosten	50% ten gunste ISD
9	567	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

Opmerkingen

In artikel 31 van de Participatiewet is de uitbetaling van de premie geregeld. In de wet staat dat sprake is van één of tweemaalige premie van ten hoogste € 2.366,00 per kalenderjaar. Door Flexensie is aangegeven dat met het Ministerie van Sozawe en de belastingdienst is afgesproken dat deze premie ook per maand mag worden uitbetaald. Echter de belastingdienst komt op deze afspraak terug en gaat om fiscale redenen niet akkoord met een maandelijkse uitbetaling. Flexensie doet nader onderzoek hoe om te gaan met de uitbetaling van de premie.

Conclusie

Er is voldoende animo onder de klanten van ISD Noordoost om deel te nemen aan Flexensie. Ook in het werven van vacatures zit voortgang. Het project loopt nog maar enkele maanden en is succesvol.

Voorstel aan MT

Project Flexensie continueren.

Evaluatie Raamcontract

Project/activiteit

Omschrijving	Flextensie
Contractnemer	Flextensie Nederland
Startdatum	1-1-2016
Einddatum	31-12-2016
Contractnummer	2016 P 01
Inkoper beleid	██████████
Projectleider	██████████

Doel project/activiteit

Het voor ondernemers eenvoudig en financieel aantrekkelijk maken om bijstandsgerechtigden op flexibele basis in te zetten voor arbeid. Mensen die al lange tijd werkloos zijn nieuwe kansen op de arbeidsmarkt te bieden.

Doelgroep

Deelnemers met een uitkering Participatiewet

Resultaat van project/activiteit

Op 1 januari 2016 zijn we gestart met de voorbereidende werkzaamheden en op 1 april 2016 is er definitief een start gemaakt met kandidaten.

Om kandidaten te selecteren is er een intercedent aangetrokken. Deze persoon bemiddelt tussen de werkgever en de kandidaat en zorgt ervoor dat de kandidaat gemotiveerd is en wordt geplaatst op een tijdelijke vacature. Hierbij moet worden opgemerkt dat deelname aan Flextensie op vrijwillige basis is. Wel is het zo dat wanneer de Flextensie kandidaat een vacature krijgt aangeboden hij de verplichting heeft de werkzaamheden te gaan verrichten.

In januari 2016 is voor begeleiding van de intercedent en het huren van de benodigde software een contract afgesloten met Flextensie

Er is gestart met het inrichten van een pool van flextensie kandidaten. Er hebben zich 130 kandidaten in 2016 aangemeld.

Door 22 bedrijven zijn er in totaal 53 vacatures aangeboden. Er zijn 37 personen ingezet om deze vacatures te vervullen. In 7 gevallen heeft een persoon meerdere opdrachten uitgevoerd.

De vacatures zijn afkomstig van:

Uitzendbureaus	12
Schoonmaakbedrijven	2
Industrie	2
Landbouwbedrijven	1
Zorginstellingen	1
Onderwijs	1
Kinderopvangcentra	1
Non profit	2

In het jaar 2016 zijn 5 personen door te werken middels Flextensie uitgestroomd naar regulier werk. Van deze personen komen er 4 uit de gemeente Delfzijl en 1 uit de gemeente Loppersum. De laatste is op 31-12-2016 uitgestroomd naar regulier werk.

Financieel verslag

Resultaat Flextensie 2016

Opdrachten	Jan t/m juni	Juli t/m dec	Totaal 2016	Af vergoedingen	Resultaat
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Delfzijl	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Totaal	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

Af vergoedingen heeft betrekking op de reiskosten en de premie t.b.v. de deelnemers.

Totale omzet exclusief reiskosten en premie

Af: kosten Flextensie over de periode maart t/m december 2016

Restand

Er zijn in de loop van 2016 4 mensen uitgestroomd uit de uitkering

Er is 1 persoon uitgestroomd op 31.12.2016. In 2016 geen besparing van de uitkering

Bespaarde uitkering netto (Omgerekend naar maanden) van 4 personen

Af: Gemaakte kosten contract Flextensie omtrent begeleiding 1^e jaar en
huur benodigde software

Af: Salariskosten Interceder

Resultaat

Conclusie

In het opstartjaar van Flextensie is uiteindelijk een negatief resultaat behaald van € [REDACTED]. Daarbij moet worden opgemerkt dat Flextensie gestart is op 1 april 2016. De eerste maanden van 2016 zijn gebruikt voor de opstart en hebben kosten zoals aanschaf software en begeleiding met zich meegebracht. De omzet over het gehele jaar is goed te noemen en er zijn 5 mensen uitgestroomd naar regulier werk. We kunnen stellen dat het eerste jaar toch succesvol is verlopen.

Follow up project

In 2017 is inmiddels doorgedaan met het project Flextensie. Verwacht wordt op grond van de prognose 2017 dat wij dan een positief resultaat zullen gaan behalen. Er dient een nieuw contract met Flextensie te worden afgesloten voor het gebruik van de benodigde software en begeleiding. Wij maken gebruik van 2 softwarelicenties, t.w. registratie van onze deelnemers Flextensie en Jobfeed, het pakket voor vacatures bij uitzendbureaus. De kosten van de licenties bedragen € [REDACTED] per maand. Op jaarbasis is dit een bedrag van € [REDACTED]. Voorgesteld wordt beide

softwarelicenties in 2017 voort te zetten.

De begeleiding wordt in 2017 tot een minimum beperkt en zal slechts op afroep plaatsvinden. Flextensie heeft voorgesteld om in 2017 de omzetbijdrage (staffel) aan Flextensie aan te passen. Normaal start de staffel bij 50%. In 2017 zal het percentage van 50% komen te vervallen en start de staffel bij 33%. Dit is ten voordele van de gemeenten.

Voorstel aan MT

In 2017 doorgaan met het project Flextensie. Een nieuw contract afsluiten met Flextensie. Daarbij gebruik maken van 2 softwarelicenties (registratie deelnemers en Jobfeed). De begeleiding van Flextensie zal slechts op afroep plaatsvinden.

9

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE
2513AA22XA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2017-0000164524

Uw referentie
Onderzoeksrapport Werken
met Flextensie

Bijlagen
Onderzoeksrapport Werken
met Flextensie

Datum 24 oktober 2017
Betreft Aanbieding onderzoeksrapport Werken met Flextensie

Hierbij bied ik uw Kamer het onderzoek *Werken met Flextensie* aan. Flextensie is een constructie waarbij mensen tijdelijk werken met behoud van uitkering en in aanvulling op hun uitkering een premie ontvangen voor het verrichte werk. Verschillende fracties hebben vragen gesteld over Flextensie: schriftelijk door het lid Kerstens (PvdA), door het lid Klein (Klein) en door het lid Karabulut (SP) en daarna in het Algemeen Overleg over de Participatiewet van 26 januari. In reactie daarop heb ik toegezegd onderzoek te doen naar de wijze waarop gemeenten gebruik maken van deze constructie en onder welke condities dit gebeurt¹.

In het onderzoeksrapport wordt beschreven hoe de constructie eruit ziet, wat gemeenten, bedrijven en bijstandsgerechtigden aandragen als argumenten om de constructie toe te passen, hoe gemeenten omgaan met het kader van wet- en regelgeving en specifiek hoe zij verdringing van reguliere arbeid voorkomen.

Samenvatting van de bevindingen

Het instrument Flextensie

Werken met behoud van uitkering is één van de re-integratie-instrumenten die gemeenten kunnen inzetten. Bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt krijgen van gemeenten door tijdelijk te werken met behoud van uitkering de mogelijkheid om relevante (leer)werkervaring op te doen. Dit om de kans op uitstroom naar een betaalde baan te vergroten. Flextensie is een vorm van werken met behoud van uitkering. Het bedrijf Flextensie heeft eind 2014 een concept ontwikkeld waarbij zij gemeenten ondersteunt bij het plaatsen van bijstandsgerechtigden bij bedrijven, bij de urenadministratie en uitbetaling.

Nieuw aan het concept van Flextensie is dat werkgevers aan gemeenten een bedrag betalen, waarvan een deel in de vorm van een stimuleringspremie wordt uitgekeerd aan de uitkeringsgerechtigde. Bij Flextensie betaalt de werkgever de gemeente een uurtarief dat meestal gelijk is aan of iets hoger is dan de kosten voor het Wettelijk minimumloon plus werkgeverslasten. Dit tarief ligt vaak wel onder het inleentarief of de laagste loonschaal van de cao. Daar staat volgens gemeenten tegenover dat de kandidaten ook minder productief zijn en meer begeleiding nodig hebben. De bijstandsgerechtigde ontvangt één à twee keer per jaar een belastingvrije stimuleringspremie die op uurbasis wordt berekend.

¹ Kamerstukken II 2016-2017, 1047

Eind 2016 maken 40 gemeenten gebruik van het concept van het bedrijf Flex tensie. Diverse gemeenten geven aan dat het handig is dat Flex tensie de administratie voert. Bovendien heeft Flex tensie een netwerk van potentiële bedrijven, aanvullend op het netwerk dat gemeenten zelf hebben.

Datum
24 oktober 2017
Onze referentie
2017-0000164524

Er zijn sinds de start 856 kandidaten met Flex tensie aan de slag gegaan op in totaal 1.096 verschillende plaatsingen. Bijna driekwart van de plaatsingen duurde korter dan drie maanden en een kwart van de plaatsingen duurde drie tot zes maanden. In totaal is er ruim 144.000 uur gewerkt. Dat komt neer op een gemiddelde van 169 gewerkte uren per geplaatste kandidaat. Sectoren waarin Flex tensie vaak actief is, zijn de agrarische sector, zorg en detailhandel. Kandidaten verrichten bijvoorbeeld productie- of schoonmaakwerk, helpen een hovenier of werken als chauffeur. Bijna een kwart van de trajecten vindt plaats via een uitzendbureau.

Bij veel van de gemeenten die met Flex tensie werken is nog sprake van een pilot. Om die reden zijn er vaak nog geen aparte verordeningen of specifieke beleidsregels voor Flex tensie opgesteld. Gemeenten die het tijdelijk werken met behoud van uitkering duurzaam gaan inzetten, nemen het instrument in hun beleidsregels op.

Niet alle kosten die worden gemaakt voor de inzet van het instrument zijn inzichtelijk genoeg om te verrekenen met het resultaat; dit geldt met name voor de uren die gemeenten zelf besteden aan de inzet van het instrument. Om iets te zeggen over de financiële resultaten van Flex tensie hebben de onderzoekers de omzet en de kosten die gemeenten maken met de inzet van Flex tensie in kaart gebracht. Flex tensie levert de meeste gemeenten een positief resultaat op per gewerkt uur. Dit resultaat komt voort uit het verschil tussen de vergoeding die werkgevers betalen aan gemeenten en de stimuleringspremie die wordt uitgekeerd door gemeenten, de kosten voor software, implementatie en afwikkeling. De begeleiding en uitkering zijn hierin bijvoorbeeld nog niet verrekend. Het resultaat bedraagt dan gemiddeld zo'n €5 per uur. Er zijn ook gemeenten die een negatief resultaat behalen. Dit zijn gemeenten die recent zijn gestart met Flex tensie. Het lijkt erop dat deze gemeenten nog niet uit de opstartkosten zijn. Gemeenten geven aan een positief resultaat te investeren in hun re-integratietaak. Gemiddeld bedraagt het resultaat €38.317 per gemeente.

Gemeenten die Flex tensie toepassen zijn enthousiast en voornemens om het instrument in te blijven zetten, zo blijkt uit het onderzoek. Er zijn daarentegen ook gemeenten die niet kiezen voor de inzet van Flex tensie en die andere werkwijzen of methoden kiezen om bijstandsgerechtigden te ondersteunen. Deze laatste gemeenten zijn geen onderwerp van het beschreven onderzoek.

Argumenten voor toepassing van Flex tensie

Gemeenten

Het tijdelijk werken met behoud van uitkering, gefaciliteerd door Flex tensie, vinden gemeenten een geschikte vorm om mensen te ondersteunen die nog niet regulier bemiddelbaar zijn. In de vrijwillige trajecten doen mensen leerwerkervaring en arbeidsritme op en maken zij kennis met bedrijven. Dit leidt tot een relatief grote kans op uitstroom; over alle gemeenten stroomde gemiddeld 33% van de uitkeringsgerechtigden die werkervaring opdeden via Flex tensie uit naar betaald werk. Een andere reden voor gemeenten om te werken met Flex tensie is, dat de constructie administratieve rompslomp voorkomt die normaal gezien voor gemeenten en bijstandsgerechtigden ontstaat bij flexibel werken

vanuit een uitkeringspositie. Als bijstandsgerechtigden werk accepteren worden de inkomsten verrekend met de uitkering, met diverse onzekerheden van dien voor bijvoorbeeld toeslagen. Dit is bij Flexpensie niet het geval, wat door gemeenten en uitkeringsgerechtigden als voordeel wordt gezien.

Datum
24 oktober 2017
Onze referentie
2017-0000164524

Deelnemers

Bevraagde kandidaten zien tijdelijk werken met behoud van uitkering als een investering in zichzelf en een manier om extra kansen te creëren voor zichzelf. Kandidaten zeggen dat zij de mogelijkheid krijgen om het CV aan te vullen met relevante en recente leerwerkervaring, kennis te maken met potentiële bedrijven en een positieve referentie te verwerven. Deelname aan Flexpensie is op basis van vrijwilligheid. De kandidaten waarderen aan Flexpensie dat er geen sprake van dwang is en dat er ruimte wordt geboden om klussen niet te aanvaarden. Het tijdelijk werken met behoud van uitkering geeft hen het gevoel weer onderdeel van de maatschappij uit te maken en om interactie met collega's te hebben. Bovendien kunnen zij een stap richting uitstroom maken met behoud van de maandelijkse uitkering en eventuele toeslagen. De aanvullende premie levert een (klein) financieel voordeel op.

Bedrijven

Werkgevers zien deze constructie als een aanvullende manier om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden; een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Zij willen graag risicovrij met kandidaten kennismaken om te bekijken of het klikt van beide kanten en of de kandidaat geschikt is om, na tijdelijk te hebben gewerkt, eventueel door te stromen naar een dienstverband. Daarnaast speelt een rol dat een kandidaat via de Flexpensie-constructie meestal goedkoper is dan een kandidaat aannemen op een tijdelijk contract of via een uitzendbureau. Anderzijds voelt het voor werkgevers eerlijker om een vergoeding te betalen aan gemeenten voor de inzet van de kandidaat dan te werken met een proefplaatsing. Werkgevers merken daarbij echter ook op dat kandidaten door hun relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt een verminderde arbeidsproductiviteit hebben en meer begeleiding behoeven, waardoor het financiële voordeel (ten dele) wegvalt.

Verdringing

Uw Kamer heeft de zorg uitgesproken dat het concept van Flexpensie mogelijk leidt tot verdringing van regulier werk. De bevroegde gemeenten in het onderzoek zeggen dat toepassing van deze constructie voldoende waarborgen kent om te voorkomen dat er verdringing plaatsvindt.

De eerste waarborg is volgens gemeenten het type kandidaat dat wordt geplaatst. Het gaat om bijstandsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet regulier bemiddelbaar zijn. Zij hebben méér begeleiding nodig dan een reguliere werknemer.

Ten tweede volgen gemeenten de richtlijnen die Flexpensie voorstelt voor de tijdelijke duur van de plaatsing: een kandidaat mag maximaal drie maanden op een functie geplaatst worden bij een inzet van meer dan 28 uur per week en maximaal zes maanden wanneer het gaat om minder dan 28 uur per week.

Ten derde noemen gemeenten het tarief dat wordt betaald marktconform, cq reëel. Daarmee bedoelen zij dat de kandidaat in sommige gevallen voor werkgevers dan wel iets goedkoper is, dan wanneer de werkgever via een uitzendbureau werft, maar de arbeidsproductiviteit van de kandidaat is ook lager

dan die van een reguliere werknemer en de begeleidingsvraag is groter. De aangedragen kandidaten zijn immers niet direct bemiddelbaar naar werk.

Ten vierde monitoren gemeenten de ontwikkeling van de kandidaat. Wanneer deze bemiddelbaar is, wordt de constructie van het werken met behoud van uitkering beëindigd. Op die manier wordt de duur van een traject afgestemd op de ontwikkelbehoefte en de mogelijkheid tot uitstroom naar betaald werk.

Datum
24 oktober 2017
Onze referentie
2017-0000164524

Ten vijfde noemen gemeenten de ervaring van consultants met het vraagstuk van verdringing in de context van re-integratie-instrumenten als waarborg. De gemeenten geven aan een sterk netwerk van bedrijven te hebben die zij al lang en goed kennen en ook vertrouwen. Naar eigen zeggen weten gemeenten uit ervaring dat die bedrijven geen misbruik maken van de situatie en niet alleen op zoek zijn naar goedkope arbeidskrachten. Wanneer men eerder een slechte ervaring heeft gehad met een bepaald bedrijf wordt er volgens de gemeenten met die partij geen zaken meer gedaan. Er is bij sommige gemeenten sprake van een "zwarte lijst" van dergelijke bedrijven.

Reactie

Voor een deel van de mensen die langere tijd niet actief zijn op de arbeidsmarkt, zijn het wennen aan een werkritme, het opdoen van relevante werkervaring, werknemersvaardigheden en zelfvertrouwen, belangrijke aspecten die bijdragen aan de kansen op de arbeidsmarkt (Quickscan TNO, 2015). Werken met behoud van uitkering kan, rekening houdend met de daarvoor geldende randvoorwaarden, een nuttig instrument zijn om mensen te ondersteunen bij het uitstromen naar betaald werk. De gemiddelde resultaten van het tijdelijk werken met behoud van uitkering vind ik in het geval van Flexensie hoopgevend. De kandidaten geven in het onderzoek aan dat zij heel graag weer aan het werk willen. Zij zien Flexensie als een kans om in stappen terug te gaan naar de arbeidsmarkt.

Gemeenten genieten in grote mate de vrijheid om te bepalen hoe zij mensen het best kunnen ondersteunen bij het vinden van betaald werk. Wanneer werken met behoud van uitkering wordt ingezet, is het wel belangrijk om scherp te zijn op het voorkomen van verdringing. De Participatiewet en jurisprudentie bieden daarbij kaders en houvast. In mijn brief aan uw Kamer van 19 juni 2015 (Kamerstukken TK 29544, nr 624) heb ik de kaders uiteen gezet. Het is aan gemeenten om werken met behoud van uitkering binnen de kaders van de wet toe te passen. De verantwoordelijkheid voor de juiste uitvoering van de Participatiewet ligt bij het college van burgemeester en wethouders en de controle bij de gemeenteraad.

Een beperkt deel van de gemeenten heeft ervoor gekozen om gebruik te maken van het concept Flexensie. Het totaal van 856 kandidaten heeft, sinds de start van Flexensie begin 2015, bij elkaar ruim 144.000 uur gewerkt met behoud van uitkering. Uit het onderzoek komt naar voren dat gemeenten verschillende maatregelen hebben genomen om verdringing te voorkomen. Zij benoemen de waarborgen die Flexensie en klantmanagers toepassen, zoals de tijdelijke duur van het traject en het feit dat werkzoekenden deelnemen die nog niet regulier bemiddelbaar zijn. Het rapport laat zien dat gemeenten aandacht hebben voor het tegengaan van verdringing. Die aandacht mag wat mij betreft niet verslappen, omdat een verkeerde toepassing van werken met behoud van uitkering de uitstroom juist in de weg kan staan.

Verdringing voorkomen

De belangrijkste uitgangspunten, waarvoor ik gemeenten om blijvende aandacht vraag, zijn als volgt.

Volwaardig werk verdient een volwaardig loon

Op de arbeidsmarkt blijft het uitgangspunt dat een volwaardig loon moet worden betaald op basis van een arbeidsovereenkomst wanneer men volwaardig werk verricht. Wanneer een kandidaat in staat is om een volwaardige functie te vervullen, zijn er immers ook re-integratie-instrumenten die het vinden van betaald werk vergemakkelijken en waarbij loon conform de cao wordt betaald op basis van een arbeidsovereenkomst. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan het verstrekken van een (tijdelijke) loonkostensubsidie. Werk op basis van een arbeidsovereenkomst verdient waar mogelijk de voorkeur boven werk met behoud van een uitkering. Indien een uitzendbureau een regulier uitzendtarief kan rekenen voor de inzet van een bijstandsgerechtigde en op die manier een hogere marge kan rekenen, vind ik niet dat er nog kan worden gesproken van een re-integratietraject. Het toepassen van de combinatie van werken met behoud van uitkering en de belastingvrije stimuleringspremie mag wat mij betreft geen alternatief zijn voor regulier deeltijdwerk waarvan de inkomsten worden verrekend met de bijstand.

In artikel 7, lid 9 van de Participatiewet wordt artikel 5 Wsw van toepassing verklaard. Artikel 5 Wsw regelt dat bij werken met behoud van uitkering concurrentieverhoudingen niet mogen worden verstoord, er moet een marktconforme prijs voor worden betaald. Van de gemeenteraad mag worden verwacht dat men hierop toeziet.

Selectiviteit

Werken met behoud van uitkering is een geschikt instrument voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Waar het instrument niet voor bedoeld is, is om het verrekenen van deeltijdwerk met de bijstand te omzeilen door geen volwaardig loon voor volwaardig werk te verstrekken. Ik ben daarom van mening dat gemeenten heel selectief moeten zijn, wanneer zij overwegen werken met behoud van uitkering in te zetten. Selectief, door te kijken welke werkzoekende werken met behoud van uitkering werkelijk nodig heeft als opstapje richting betaald werk.

Behoeftewerkzoekende is leidend

Een werkzoekende die baat heeft bij werken met behoud van uitkering is bijvoorbeeld minder productief, of heeft extra begeleiding nodig. De werkgever zal in dat geval een passende plek moeten bieden. Wanneer er bijvoorbeeld sprake is van werk dat kan worden getypeerd als "piek en ziek", moet de prestatie-eis worden afgestemd op de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde. Zijn of haar ontwikkelbehoefte staat immers voorop. En als een gemeente met een tussenpersoon werkt, verdient goede begeleiding en monitoring extra aandacht.

Zoals het lid Kerstens in het Algemeen Overleg aandroeg moet worden voorkomen dat werkgevers trajecten aaneenrijgen, waarmee zij langere tijd gebruik kunnen maken van bijstandsgerechtigden. Werken met behoud van uitkering mag geen verdienmodel zijn voor werkgevers. Zij moeten geen significant deel van hun bedrijfsactiviteiten door uitkeringsgerechtigden laten uitvoeren.

Datum
24 oktober 2017
Onze referentie
2017-0000164524

Tot slot

Werken met behoud van uitkering is een waardevol instrument om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen te bieden om aan het werk te komen. Dit instrument dient wel onder de juiste condities te worden toegepast, die ik in deze brief uiteen heb gezet. De kaders zijn helder, het is aan gemeenten om hier op basis van ervaring en expertise nadere invulling aan te geven.

Datum

24 oktober 2017

Onze referentie

2017-0000164524

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Jetta Klijnsma

Nr.	Naam kandidaat	Cient nummer	BSN nummer	Activiteit opgeboekt	Startdatum Inzet	Einddatum Inzet	Organisatie	Functie	WECCO
	Januari								
1		34991		Ja	16-1-2017	27-2-2016		schoonmaakster	
2		29707		Ja	24-1-2017	2-5-2017		schoonmaakster	
3					26-1-2017	27-1-2017		mangatwacht	
4		34590		Ja	26-1-2017	27-1-2017		mangatwacht	
5		30018		Ja	31-1-2017			conclerge	
6					1-2-2017			Logistiek medewerker	
7		36431		Ja	14-2-2017	16-2-2017		Hulpkracht	
8		33952		Ja	13-2-2017	28-2-2017		productiemedewerker	
9					28-2-2017	4-6-2017		conclerge	
10					1-3-2017	31-5-2017		schoonmaakster	
11		30686		Ja	16-3-2017			archiefm edewerker	
12		34692		Ja	19-4-2017	20-4-2017		medewerker groen	
13		34692		Ja	27-apr	24-jul		productiemedewerker	
14		26467		Ja	1-5-2017	31-5-2017		schoonmaakster	
15		30235		Ja	1-5-2017	5-5-2017		productiemedewerker	
16		32488		Ja	2-5-2017	12-5-2017		afzaker	
17		33952		Ja	12-5-2017	24-5-2017		productiemedewerker	
18		35809		Ja	15-5-2017			schoonmaakster	
19		30235		Ja	16-5-2017			productiemedewerker	
20		10009		Ja	18-5-2017			productiemedewerker	
21		35972		Ja	24-5-2017	25-5-2017		medewerker groen	
22		35809		Ja	31-5-2017			schoonmaakster	
23		35972		Ja	7-6-2017	8-6-2017		medewerker groen	
24		35001		Ja	12-6-2017	23-6-2017		conclerge	
25		30714		Ja	15-6-2017			verkoopmedewerker	
26		35809		Ja	28-6-2017	14-7-2017		schoonmaakster	
27					22-6-2017			hulpkracht	
28		33834		Ja	22-6-2017			hulpkracht	
29		10009		Ja	26-6-2017	7-7-2017		logistiek medewerker	
30		32960		Ja	26-6-2017	7-7-2017		logistiek medewerker	
31		33353		Ja	27-6-2017	25-9-2017		balliemedewerker	
32		31888		Ja	3-7-2017			Schoonmaakster	
33		36820		Ja	10-7-2017	14-7-2017		productiemedewerker	
34		33952		Ja	24-7-2017	24-9-2017		productiemedewerker	
35		30235		Ja	10-7-2017	10-10-2017		productiemedewerker	
36		36801		Ja	11-7-2017	12-7-2017		administratief medewerker	
37		31560		Ja	17-7-2017	21-7-2017		conclerge	
38		13248		Ja	18-7-2017	29-9-2017		Schoonmaakster	
39		30358		Ja	24-7-2017	30-10-2017		woonbegeleider	
40		31303		Ja	24-7-2017	28-7-2017		groenvoorziener	
41		36820		Ja	25-7-2017	25-8-2017		medewerker wasserij	
42		36626		Ja	25-7-2017	25-10-2017		hulpkracht/chauffeur	
43		13150		Ja	27-7-2017	31-8-2017		medewerker wasserij	
44		26467		Ja	31-7-2017	25-8-2017		medewerker wasserij	
45		35809		Ja	26-7-2017	16-8-2017		Schoonmaakster	
46		31856		Ja	1-8-2017	25-8-2017		medewerker wasserij	
47		3768		Ja	15-8-2017	16-8-2017		Productiemedewerker	
48		36801		Ja	4-9-2017			administratief medewerker	
49		30075		Ja	4-9-2017	22-9-2017		productiemedewerker	
50		35717		Ja	3-9-2017	3-9-2017		mangatwacht	
51		31686		Ja	5-9-2017	17-10-2017		productiemedewerker	
52		36404		Ja	11-9-2017	22-10-2017		Aanpakker	
53		30991		Ja	14-9-2017			Schoonmaakster	

54		31747	ja	20-9-2017	4-10-2017	Schoonmaakster
55		33601	ja	1-10-2017		Buitendienst medewerker
56		30402	ja	2-10-2017		Archiefmedewerker
57		36863	ja	4-10-2017		Beheerder sporthal
58		36637	ja	16-10-2017		Analist Logistiek
59		36576	ja	18-10-2017		Invoer assistent
60		36404	ja	16-10-2017	23-10-2017	Grondwerker
61		35957	nee	17-10-2017	18-10-2017	Aanplikker
63		30991	ja	30-10-2017		Schoonmaakster
64		35108	ja	30-10-2017	30-10-2017	Schoonmaakster
65		36626	ja	17-10-2017		Buurtconciërge
66		34761	ja	23-10-2017		Groenvoorziener
67		34795	ja	9-10-2017	17-11-2017	Bezorger
68		36124	ja	25-10-2017	10-11-2017	Productiemedewerker
69		32575	ja	3-11-2017		Schoonmaakster
70		31747	ja	7-11-2017	8-11-2017	Schoonmaakster
71		13248	ja	22-11-2017	24-11-2017	schoonmaakster
72		36925	ja	22-11-2017	22-2-2018	Automonteur
73		33174	ja	22-11-2017	22-2-2018	Postbezorger
74		34643	ja	27-11-2017	1-12-2017	Lasser
75		30143	ja	1-12-2017	1-3-2018	Algemeen Medewerker
76		35809	ja	5-12-2017	5-3-2018	schoonmaakster
77		36820	ja	5-12-2017	2-3-2018	Productiemedewerker
78		36820	ja	20-12-2017	7-1-2018	Wasserij
79		34907	ja	11-12-2017	11-2-2018	schoonmaakster
80		36933	ja	9-12-2017	9-3-2018	schoonmaakster
81		36934	ja	9-12-2017	9-3-2018	schoonmaakster
82		36933	ja	18-12-2017	7-1-2018	Wasserij
83		36934	ja	18-12-2017	7-1-2018	Wasserij
84		31747	ja	21-12-2017	21-3-2018	schoonmaakster
85		35108	ja	20-12-2017	20-3-2018	schoonmaakster