

Aanbeveling uitbetaling premie arbeidsinschakeling

Flextensie, 23 juni 2015

Juridisch kader

Bronnen: artikel 7, onderdeel h, van de Regeling WWB, IOAW en IOAZ; WWB artikel 31, 2e lid, onderdeel j;

De kandidaten die de opdrachten vervullen ontvangen in de werkwijze van Flextensie een premie per gewerkt uur die kan variëren van €1,- tot €1,50 per gewerkt uur.

Op basis van WWB artikel 31, 2^e lid, onderdeel j, 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 € 2.229,- euro per jaar. Deze premie mag formeel slechts één keer per kalenderjaar worden uitbetaald.

Het arrangement van Flextensie relateert de hoogte van de premie aan het aantal gewerkte uren. Om een optimale incentive voor de kandidaat te realiseren is het wenselijk deze stimuleringspremie maandelijks uit te betalen. Om dit te realiseren *zonder* fiscaal risico voor de kandidaat adviseert Flextensie aan te sluiten bij het fiscale regime rond de onkostenvergoeding voor vrijwilligers.

Fiscaal kader

Bronnen: toelichting vrijwilligersregeling via www.belastingdienst.nl

Op grond van de vrijwilligersregeling kan een kandidaat een onbelaste vergoeding voor zijn/haar inzet ontvangen rekening houdend met de volgende grenzen:

- Voor kandidaten van 23 jaar of ouder geldt dat zij een vergoeding ontvangen van maximaal € 4,50 per uur, met een maximum van € 150 per maand en € 1.500 per jaar. Deze maximumbedragen gelden voor het totaal van de vergoeding voor uw inzet.
- Voor kandidaten met een bijstandsuitkering geldt dat deze maxima alleen gelden wanneer de gemeente heeft benoemd het uitgevoerde werk noodzakelijk te vinden voor de re-integratie. De hoogte van de bijstandsuitkering verandert in deze gevallen niet, als de vrijwilligersvergoeding niet hoger is dan € 150 per maand en € 1.500 per jaar.
- Er is sprake van een vergoeding die *niet* in verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van uw werk. Hierbij geldt de grens van €4,50 per ge

Binnen deze grenzen is de vergoeding die de kandidaat ontvangt onbelast. De betrokken organisaties (de gemeente, Flextensie en de opdrachtgever) hoeven deze vergoedingen niet aan de belastingdienst door te geven. Ook de kandidaat hoeft de ontvangen vergoedingen niet op te geven in zijn of haar belastingaangifte.

Praktische uitvoering

1. Flextensie raadt aan voor de uitbetaling van de premie per gewerkt uur aan te sluiten bij de stimuleringspremie arbeidsinschakeling, maar daarbij rekening te houden met de fiscaal vrijgelaten maxima van €150,- per maand en €1.500,- per maand (incl. de eventuele vergoeding van reiskosten). *Het is mogelijk de premie per gewerkt uur op te sparen en in één keer aan de kandidaat uit te betalen aan het einde van de periode van inzet, waarmee de regelgeving strikt wordt gevolgd. Indien de gemeente een maandelijks incentive voor de kandidaat wil uitkeren, betekent dit dat de gemeente kiest om bij de inzet via Flextensie de premie voor arbeidsinschakeling maandelijks te verstrekken.*
2. Het eventuele restant van een opgebouwde premie boven dit bedrag van €150,- kan worden uitgekeerd in een maand waar dit maximum niet wordt gehaald. *Dit impliceert dat de gemeente in haar beleid op dient te nemen dat het arrangement van Flextensie wordt gezien als noodzakelijk voor de re-integratie.*

FLEXTENSIE

.01

Het is mogelijk de maximale fiscale vrijlating van €150,- alleen uit te keren in de maanden dat de inzet daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. Flexensie kan hierbij indien de gemeente dat wenst het volledige restant opsparen en uitkeren in de maand volgend op de inzet.

3. In geval van relatief hoge reiskosten wordt aanbevolen de kandidaat een naamloze ov-chipkaart te verstrekken waarop de reiskosten vooruit worden gestort, om het aantal gevallen waarin dit maximum wordt bereikt te beperken.

Vragen en antwoorden Flex tensie

1. Verdringing

Mensen gaan binnen Flex tensie met behoud van uitkering aan het werk op regulier werk. Is dat geen verdringing met gebruik van uitkeringsgelden?

Elke vorm van re-integratie heeft verdringing tot gevolg. Het gaat hier feitelijk dan ook niet om verdringing, maar om concurrentie op de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het hier om een doelgroep die door hun afstand tot de arbeidsmarkt zo'n concurrentie-nadeel heeft, dat ze vaak niet met andere werknemers kunnen concurreren. Flex tensie is ontwikkeld om deze groep weer eerlijk te kunnen laten meeconcurreren. Daarbij spannen we ons tot het uiterste in om eventuele verdringing te voorkomen.

Elke vorm van re-integratie waarbij uitkeringsgerechtigden instromen op de arbeidsmarkt heeft (enige) verdringing tot gevolg. Instroom van een uitkeringsgerechtigde in een baan betekent immers dat een andere werknemer deze baan niet krijgt. Andersom geldt dat echter net zo goed: wanneer een willekeurige werknemer instroomt in een baan, gaat dat ten koste van andere werknemers en van uitkeringsgerechtigden. Feitelijk is er dus niet zozeer sprake van verdringing, maar van concurrentie op de arbeidsmarkt. Veel uitkeringsgerechtigden hebben door hun afstand tot de arbeidsmarkt echter geen gelijke concurrentiepositie t.o.v. andere werknemers. Ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door hen tijdelijk te laten werken met behoud van uitkering, vermindert dit concurrentie-nadeel en geeft hen de kans om beter met andere werknemers te concurreren om het beschikbare werk. Flex tensie is ontwikkeld als instrument om deze groep, die structureel wordt verdrongen op de arbeidsmarkt, weer kansen te bieden. Daarbij spannen we ons tot het uiterste in om eventuele negatieve effecten op de arbeidsmarkt te beperken.

Om verdringing te voorkomen, hebben we binnen het arrangement een aantal maatregelen genomen:

- Flex tensie gelooft niet in het 'gratis' weggeven van inzet door ww'b'ers aan werkgevers, maar probeert de verdringing die daardoor ontstaat juist te beperken door werkgevers eerlijke tarieven te rekenen. De vergoeding die aan werkgevers wordt gevraagd is gebaseerd op het minimumuurloon incl. werkgeverslasten (dit tarief is €11.75 per uur). Dat betekent dat wanneer de inlenend ondernemer zelf een medewerker zou werven, dat zijn minimale personeelskosten €11.75 per uur zijn. Alleen wanneer de geschatte productiviteit van een kandidaat duidelijk minder dan 100% is wordt dit tarief naar beneden bijgesteld. Dat is ook terecht: een werkgever betaalt ook dan een eerlijk tarief voor de ontvangen productiviteit.
- Flex tensie is als instrument alleen beschikbaar voor doelgroepen op grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt: het gaat om mensen die minimaal 3 maanden (en gemiddeld 3 jaar) in de uitkering zitten en vaak al jaren werkloos zijn. Zo zorgen we het arrangement alléén de concurrentiepositie verbetert van de doelgroepen die dat ook echt nodig hebben.
- De periode dat kandidaten gebruik mogen maken van het arrangement is beperkt tot maximaal een jaar, of korter wanneer kandidaten een kortere periode werkloos zijn geweest. Zo blijft Flex tensie een re-integratie-instrument, en geen structurele methodiek.
- Ook wanneer blijkt dat mensen veel uren kunnen werken (meer dan 24 uur per week gedurende een periode van drie maanden), stopt de flexperiode. Kandidaten worden dan automatisch doorgezet naar de reguliere arbeidsbemiddelingskanalen van de gemeente of stromen uit via Flex tensie.

Op deze manier blijft Flex tensie functioneren zoals het bedoeld is – een manier om via de flexmarkt uit te stromen uit de uitkering – en voorkomen we dat het concept een vorm van oneigenlijk gesubsidieerd werken wordt met alle verdringingseffecten van dien.

2. Regulier werk

Werken met behoud van uitkering op regulier werk: mag dat wettelijk eigenlijk wel?

De werkwijze van Flexpensie is afgestemd met beleidsmedewerkers en juristen van het ministerie van SZW. Werken met behoud van uitkering op regulier werk is onder de Participatiewet toegestaan onder bepaalde voorwaarden. Zo moet het gaan om tijdelijk werk en moet dit werk bijdragen aan de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde. Met het ministerie van SZW is het Flexpensie-arrangement zorgvuldig afgestemd op deze voorwaarden.

Anders dan bij bijvoorbeeld de participatieplaatsen is niet expliciet in de Participatiewet 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: hierbij gelden verschillende voorwaarden. Het ministerie van SZW en Flexpensie hebben samen de werkwijze, opzet en inrichting van Flexpensie geanalyseerd en onderzocht of het arrangement van Flexpensie aansluit bij deze voorwaarden. Dit blijkt zo te zijn. Een belangrijke notie hierbij is dat het vervullen van *tijdelijk regulier werk* in individuele gevallen noodzakelijk kan zijn om de kans op *reguliere uitstroom* uit de wwv te vergroten. Het ministerie van SZW en Flexpensie concluderen dat gemeenten de beleidsvrijheid hebben om vast te stellen voor welke doelgroepen geldt dat het vervullen van tijdelijke en/of flexibele reguliere opdrachten via Flexpensie bijdraagt aan deze kans op succesvolle duurzame uitstroom.

Hierbij stellen de wettelijke voorwaarden rond werken met behoud van uitkering wel kaders aan de wijze waarop Flexpensie binnen een gemeente kan worden toegepast. Zo is het arrangement vanwege juridische belemmeringen niet beschikbaar voor jongeren onder de 27 jaar. Ook is het bij de implementatie van Flexpensie in een gemeente belangrijk dat onze werkwijze zorgvuldig wordt ingebed in het re-integratiebeleid van gemeenten en gelden er restricties aan de termijn waarbinnen wwv'ers gebruik kunnen maken van het arrangement.

3. Minimumloon

Mensen gaan aan de slag op regulier werk. Moet daar dan geen minimumloon tegenover staan?

Omdat het hier gaat om werken met behoud van uitkering, is de Wet minimumloon en vakantiebijslag niet van toepassing. Niettemin vinden wij dat werken moet lonen. Om die reden ontvangen kandidaten bovenop hun uitkering een premie van €2,00 per gewerkt uur. Zij houden zo meer aan hun tijdelijke inzet over dan wanneer hun inkomsten verrekend moeten worden met de uitkering, zoals zonder Flexpensie het geval is. Om verdringing te voorkomen, betaalt de werkgever wel een tarief dat gelijk is aan het bruto minimumloon.

Het basistarief waarop inleen via Flexpensie is gebaseerd is €11,75 per gewerkt uur. Dit is gelijk aan het bedrag van de loonkosten die een werkgever heeft wanneer hij een eigen geworven werknemer tegen het minimumuurloon de betreffende opdracht laat vervullen, met dien verstande dat dit uurtarief *inclusief* de verplichte vakantietoeslagen is. Hiermee worden zoveel mogelijk werkgeverslasten meegewogen. Andere werkgeverslasten (bijvoorbeeld kantoorkosten, etc.) worden uiteraard alsnog door de werkgever gedragen.

Al met al is het inleentarief van een medewerker met behoud van uitkering dus zo veel mogelijk gelijk aan het tarief dat voor een reguliere medewerker betaald zou worden.

Het bedrag is wel degelijk lager dan het uurtarief via andere inleenvoorzieningen voor flexwerk (uitzendbureaus, detachingsbureaus), omdat Flexpensie een dienst voor de gemeente uitvoert, een sociaal doel heeft én geen winstoogmerk heeft, waardoor er geen extra marges worden berekend.

4. Wie profiteert?

Werkgevers betalen het minimumloon aan de gemeente, waar de uitkeringsgerechtigde maar €2,00 van krijgt. De rest gaat naar de gemeente. Is dat eigenlijk wel fair?

Flexensie is juist ontwikkeld om tijdelijk werk voor de uitkeringsgerechtigde lonend te maken. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een uitkering plus een premie van €2,00 voor elk gewerkt uur. Dit bedrag sluit aan bij de richtlijnen die hiervoor in wet- en regelgeving zijn opgesteld. De gemeente wordt voor de doorlopende uitkeringslasten (deels) gecompenseerd vanuit het tarief dat de werkgever betaalt.

De uitkeringsgerechtigde ontvangt zijn uitkering, en daarbovenop een premie van €2,00 per gewerkt uur. Voor de uitkeringsgerechtigde is dit financieel voordeliger dan wanneer hij de inkomsten uit tijdelijk werk helemaal uitbetaald krijgt. In dat geval worden deze inkomsten verrekend met de uitkering, en houdt de kandidaat er nauwelijks iets aan over. Flexensie vindt dat werken moet lonen, ook wanneer het gaat om tijdelijk werk, en kiest daarom voor een premie bovenop de uitkering. Zo houdt de kandidaat er in elk geval nog iets aan over. Het bedrag van €2,00 per gewerkt uur sluit aan bij de richtlijnen die hiervoor in wet- en regelgeving zijn opgesteld.

Daarbij voorkomt de methodiek van Flexensie administratie én financiële zorgen rond het stoppen en opstarten van uitkeringen en toeslagen. De gemeente kan het verschil tussen de premie en het bedrag dat de werkgever betaalt inzetten om re-integratieactiviteiten te financieren waarvoor anders geen geld is, bijvoorbeeld wanneer extra scholing of opleiding nodig is om volledig uit te stromen. Op die manier komen de besparingen die voor de gemeente met de tijdelijke inzet worden gerealiseerd eveneens ten goede aan de doelgroep.

5. Premie

De kandidaat ontvangt een premie van €2,00 per uur bovenop de uitkering. Mag dit wel en loopt de kandidaat niet het risico dat hij achteraf wordt geconfronteerd met een aanslag van de belastingdienst?

De Participatiewet kent een aantal mogelijkheden om uitkeringsgerechtigden een fiscaal vrij te laten premie bovenop de uitkering toe te kennen. In nauwe afstemming met het ministerie van SZW is gezocht naar een manier om deze premie zowel juridisch als fiscaal te mogen uitbetalen. De Participatiewet biedt hiervoor voldoende ruimte, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Door strak de hand aan deze voorwaarden te houden, zijn kandidaten zowel juridisch als fiscaal 'beschermd'.

De kandidaten die de opdrachten vervullen ontvangen in de werkwijze van Flexensie een premie per gewerkt uur. Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden voor wat betreft het toekennen van een vergoeding of premie voor arbeidsinschakeling. Voor al deze mogelijkheden geldt dat toepassing binnen bepaalde kaders en restricties mogelijk is. Flexensie heeft een overzicht van de juridische en fiscale mogelijkheden beschikbaar, en zal in de beleidsmatige voorbereiding van een pilot met de gemeente afstemmen welke kaders het best passend zijn voor toepassing tijdens de pilot.

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543

Flexensie Nederland B.V.
Mevrouw
Hellingweg 96 G
2583 WH DEN HAAG

Afdeling MKB MI RAD/ LH team 4, etage 6B
Doorkiesnummer (088) 152 28 00
Emailadres nw.van.staveren@belastingdienst.nl

Datum
28 september 2016
Uw kenmerk

Kenmerk
GBV/8545.37.661

Betreft
Bevestiging uitvoering participatiewet betreffende
premiebetaling arbeidsinschakeling

Geachte mevrouw

Naar aanleiding van uw mail van 22 september 2016 en ons telefonisch contact van afgelopen maandag, ontvangt u met deze brief de volgende bevestiging.

Tweemalige premiebetaling

Het Ministerie van Financiën heeft bevestigd dat een tweemalige premiebetaling voor arbeidsinschakeling op grond van de Participatiewet onbelast kan blijven, mits er geen sprake is van een vrijwilligersvergoeding volgens de normen van de participatiewet.

Bovengenoemde bevestiging is gebaseerd op de volgende wetsartikelen.

Wet LB

Artikel 11b letter a van de Wet op de Loonbelasting 1964:

Een premie als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet, mits in het jaar waarin de premie is verstrekt geen vergoeding is verstrekt als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel k, van de Participatiewet;

Participatiewet

Artikel 31 lid 2 letter j van de participatiewet

2. Niet tot de middelen van de belanghebbende worden gerekend:

j. een een- of tweemalige premie van ten hoogste € 2.366,00 per kalenderjaar, voor zover dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling;

De eerdere afwijzingen vanuit de regionale belastingkantoren waren gebaseerd op de rekenregels voor de bijstandsuitkeringen, die nog niet zijn aangepast. Deze kunt u terzijde leggen.

Ik vertrouw er op u hiermee voldoende te hebben ingelicht.

Hoogachtend,

namens de inspecteur



Mw. N.W. van Staveren



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

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



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 Flex tensie

Bijlagen
Onderzoeksrapport Werken
met Flex tensie

Datum **24 OKT 2017**

Betreft Aanbieding onderzoeksrapport Werken met Flex tensie

Hierbij bied ik uw Kamer het onderzoek *Werken met Flex tensie* aan. Flex tensie 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 Flex tensie: 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 Flex tensie

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. Flex tensie is een vorm van werken met behoud van uitkering. Het bedrijf Flex tensie heeft eind 2014 een concept ontwikkeld waarbij zij gemeenten ondersteunt bij het plaatsen van bijstandsgerechtigden bij bedrijven, bij de uienadministratie en uitbetaling.

Nieuw aan het concept van Flex tensie is dat werkgevers aan gemeenten een bedrag betalen, waarvan een deel in de vorm van een stimuleringspremie wordt uitgekeerd aan de uitkeringsgerechtigde. Bij Flex tensie 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

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.

Onze referentie
2017-0000164524

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-integratietraject. 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

Deelnemers

Onze referentie
2017-0000164524

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 bevraagde 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

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 Flexpensie hoopgevend. De kandidaten geven in het onderzoek aan dat zij heel graag weer aan het werk willen. Zij zien Flexpensie 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 Flexpensie. Het totaal van 856 kandidaten heeft, sinds de start van Flexpensie 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 Flexpensie 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.

Datum

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.

Onze referentie
2017-0000164524

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.

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**Onze referentie**
2017-0000164524

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jetta Klijnsma', is written over a large, stylized, hand-drawn triangle.

Jetta Klijnsma

Pardoel, Ilse

Van:
Verzonden: woensdag 25 oktober 2017 17:21
Aan:
Onderwerp: Kamerbrief en onderzoek Werken met Flextensie
Bijlagen: Kamerbrief Flextensie.pdf; Werken met Flextensie Eindrapport.pdf

Beste

De samenwerking met Alphen is niet meer actief, maar ik deel graag nog de resultaten van het onderzoek naar Flextensie met jullie.

Als sociaal ondernemers hebben wij het instrument Flextensie ontwikkeld om tijdelijk werk bereikbaar te maken als stap onderweg naar de arbeidsmarkt voor langdurig werkzoekenden. Die intentie – deelnemers een stap dichterbij de arbeidsmarkt brengen – is ook in de samenwerking tussen Flextensie en de gemeente

Alphen aan den Rijn
steeds de rode draad en de gedeelde drijfveer geweest.

Gistermiddag, 24 oktober, heeft demissionair staatssecretaris Jetta Klijnsma het rapport aangeboden aan de Tweede Kamer. Wij vinden het mooi om te lezen dat in de kamerbrief en in de definitieve tekst van het onderzoeksrapport de drijfveer achter het instrument ook wordt herkend en benoemd. Hier vast een quote uit de brief: "De gemiddelde resultaten van het tijdelijk werken met behoud van uitkering vind ik in het geval van Flextensie hoopgevend. De kandidaten geven in het onderzoek aan dat zij heel graag weer aan het werk willen. Zij zien Flextensie als een kans om in stappen terug te gaan naar de arbeidsmarkt."

De aanbiedingsbrief en het definitieve rapport zijn hier als bijlage toegevoegd. Zie ook de toelichting op de website van de <https://www.nvsi.nl/content/flextensie-waardevol-instrument>.

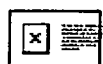
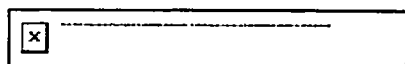
Ik wil je bedanken voor j

ullie

inzet in de voorbije periode in het beantwoorden van vragen over het instrument, het meedenken met het ministerie en het benoemen en inzichtelijk maken van de toegevoegde waarde van Flextensie én van de aandachtspunten die bij de inzet van het instrument horen. Juist ook die kritische blik maakt het instrument sterker en vergroot de integriteit van de werkwijze. We kijken er naar uit om, vanuit de NVSI, met de gemeenten die het instrument inzetten gezamenlijk het instrument te blijven aanscherpen en ontwikkelen.

Als er vragen zijn weet je me te bereiken, ik hoor het graag!

Met vriendelijke groet,



Virusvrij. www.avg.com

Werken met Flextensie

**Onderzoek naar werken met
behoud van uitkering via de
Flextensie-constructie**

Projectnummer P0050

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Saskia Peels | Mirjam Engelen

© 31 augustus 2017 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

Samenvatting	5
1 Het concept van Flex tensie	15
1.1 Achtergrond	15
1.2 Hoe werkt Flex tensie?	17
1.3 Doel onderzoek en onderzoeksvragen	18
1.4 Onderzoeksverantwoording	19
1.5 Leeswijzer	21
2 Redenen om deel te nemen	23
2.1 Gemeenten	23
2.2 Bijstandsgerechtigden	26
2.3 Bedrijven	28
2.4 Conclusie	31
3 Organisatie en uitvoering binnen gemeenten	33
3.1 Organisatie van Flex tensie binnen de gemeenten	33
3.2 Criteria voor de kandidaten	36
3.3 Criteria voor de banen	38
3.4 Selectie, begeleiding en nazorg voor kandidaten	39
3.5 Acquisitie van vacatures	39
4 Verdringing	41
4.1 Onderzoek naar verdringing	41
4.2 Het vastleggen van beleid rond verdringing	42
4.3 Hoe voorkomen gemeenten verdringing bij werken met Flex tensie?	42
4.4 Overige discussiepunten	45
4.5 Conclusie	46
5 Resultaten	49
5.1 Gebruik van het instrument	49
5.2 Resultaten van het instrument	56

Samenvatting

Achtergrond

Werken met behoud van uitkering is één van de re-integratie-instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om bijstandsgerechtigden te activeren en uit te laten stromen naar regulier werk. Door bijstandsgerechtigden met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt tijdelijk werk met behoud van uitkering aan te bieden krijgen zij de kans actuele werking op te doen in een gewone werkomgeving. Naar schatting van de onderzoekers heeft ongeveer een kwart van de bijstandsgerechtigden baat bij werken met behoud van uitkering.¹

Het bedrijf Flexensie heeft eind 2014 een concept ontwikkeld waarbij zij de gemeente ondersteunt bij het plaatsen van bijstandsgerechtigden bij bedrijven en het administreren van de uren dat met behoud van uitkering is gewerkt. Eind 2016 maken 40 gemeenten – sommigen zelfstandig, andere samenwerkend binnen de regio – gebruik van het concept van het bedrijf Flexensie.

Werken met behoud van uitkering kan leiden tot verdringing van reguliere medewerkers. Het risico op verdringing ontstaat óók bij deze constructie (verdringing van reguliere arbeidskrachten door kandidaten die werken via het instrument Flexensie). Na specifieke Kamervragen van verschillende leden over Flexensie, heeft de Staatssecretaris in het Algemeen Overleg van de Commissie SZW op 26 januari 2017 toegezegd nader onderzoek te doen naar deze constructie.

Doel en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek dat ten grondslag ligt aan dit rapport is het beschrijven van de inzet van Flexensie door gemeenten en de resultaten voor deelnemers en gemeenten. Het onderzoek was gericht op de gemeenten die met ondersteuning van Flexensie bijstandsgerechtigden laten werken met behoud van uitkering en bedrijven daarvoor een uurtarief laten betalen. Dit rapport beschrijft de overwegingen van gemeenten, bedrijven en bijstandsgerechtigden om Flexensie toe te passen. Het beschrijft ook de wijze waarop

¹ Deze schatting is gebaseerd op een uitvraag bij gemeenten die hebben meegewerkt aan dit onderzoek en de gegevens uit onderzoek van Divosa van 2010 (Participatie-ontwikkeling in perspectief, Over de klanten van de sociale dienst). We zijn er bij de schatting vanuit gegaan dat een groot deel van de klanten die op trede 3 (20% van het klantenbestand) en trede 4 (10% van het klantenbestand) zijn ingedeeld van de participatieladder, waarschijnlijk het meeste baat hebben bij een werkervaringsplaats.

het instrument wordt ingepast binnen het kader van wet- en regelgeving en hoe verdringing van reguliere arbeid wordt voorkomen.

Twee zaken zijn van belang om vooraf op te merken:

1. Op basis van dit rapport kunnen we geen uitspraken doen over de mate waarin kandidaten zonder de Flexensie constructie door een uitzendbureau dan wel de gemeente hadden kunnen worden gematchd. Het deadweight loss (iemand wordt aangenomen met overheidsmiddelen, terwijl hij of zij ook zonder de overheidsmiddelen was aangenomen) is daarom op basis van dit onderzoek niet vast te stellen.
2. Een tweede uitspraak die op basis van dit onderzoek niet te doen is, is wat het verschil is tussen het inkomen dat mensen die via Flexensie werken ontvangen en de reguliere lonen in de bedrijven waar kandidaten werken.

Onderzoeksverantwoording

Het onderzoek was vooral kwalitatief van aard. Er zijn interviews uitgevoerd met alle gemeenten die Flexensie toepassen². Bij vier van deze gemeenten zijn we de diepte ingegaan. Daarbij is een gesprek gevoerd met medewerkers op beleids- en uitvoeringsniveau. We hebben ook bedrijven die via het concept van Flexensie mensen hebben geplaatst op tijdelijk werk, gesproken en met mensen die via Flexensie in een bedrijf aan het werk zijn gegaan.

Naast het kwalitatieve deel hebben we kwantitatieve gegevens uitgevraagd bij gemeenten die werken met het concept Flexensie en hebben we ook van Flexensie kwantitatieve informatie verkregen.

Bij de gekozen onderzoeksopzet moeten we een kanttekening plaatsen. Wij hebben geen gemeenten gesproken die ervoor gekozen hebben om niet met Flexensie te werken. In het onderzoek zijn negatieve overwegingen daarmee wellicht ondervertegenwoordigd. Verder hebben gemeenten zelf namen en telefoonnummers doorgegeven van deelnemende bedrijven en bijstandsgerechtigden. Het is mogelijk dat gemeenten de meest positieve bedrijven en de meest positieve en/of succesvolle deelnemers hebben geselecteerd. Ook daardoor zijn negatieve ervaringen wellicht ondervertegenwoordigd.

² Er heeft geen onderzoek plaatsgevonden bij gemeenten die de inzet van Flexensie wel hebben overwogen, maar uiteindelijk besloten hebben niet te gaan werken met het instrument.

De constructie

Flex tensie is een vorm van werken met behoud van uitkering die gemeenten kunnen inzetten om bijstandsgerechtigden te activeren en uit te laten stromen naar regulier werk. Kandidaten doen met dit instrument externe werkervaring op bij een organisatie. Voor de verrichte arbeid betaalt de organisatie de gemeente een tarief per uur, meestal gelijk aan of iets hoger dan kosten voor het WML plus werkgeverslasten. De kandidaat behoudt de bijstandsuitkering en ontvangt daarbovenop een premie van € 1,50 of € 2 per uur, tot een bepaald maximum. Het doel is om de bijstandsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans te geven onder begeleiding actuele werkervaring op te doen in een gewone werkomgeving, met als doel hun mogelijkheden tot uitstroom naar reguliere arbeid te laten toenemen.

Redenen inzet Flex tensie

Gemeenten en deelnemers

De belangrijkste reden dat gemeenten Flex tensie inzetten is dat het volgens hen een aantrekkelijk instrument is voor moeilijk plaatsbare bijstandsgerechtigden. Het gaat volgens gemeenten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet regulier bemiddelbaar zijn. Gemeenten zien Flex tensie als een extra re-integratie-instrument waarmee mensen werkervaring en arbeidsritme op kunnen doen. De geïnterviewde gemeenten en uitkeringsgerechtigden hebben aangegeven dat een plaatsing via Flex tensie voor uitkeringsgerechtigden een manier biedt om tijdelijk aan het werk te gaan en daarbij een financieel extraatje te verdienen in de vorm van de premie. Deelname is vrijwillig.

De meeste geïnterviewde kandidaten hebben aangegeven dat zij, door deel te nemen, werkervaring hebben opgedaan, weer onder de mensen zijn gekomen en hun netwerk hebben uitgebreid, zodat zij hun kans op uitstroom naar reguliere arbeid is vergroot. Dat de uitkering behouden blijft, geeft volgens de meeste geïnterviewden stabiliteit in het inkomen. Eén kandidaat die in het kader van het onderzoek is gesproken, heeft een tegenovergestelde mening: die persoon gaf aan niet verder te zijn gekomen door de plaatsing en achteraf gezien liever niet te hebben meegedaan.

Een tweede reden voor gemeenten om te werken met Flex tensie, is dat de constructie de administratieve rompslomp voorkomt die normaal gezien voor gemeenten en bijstandsgerechtigden ontstaat bij werk vanuit een uitkeringspositie. Als bijstandsgerechtigden tijdelijk werk accepteren, lopen zij namelijk het risico dat de uitkering tijdelijk wordt gestopt

en/of worden de inkomsten verrekend met de uitkering. In sommige gevallen dienen bijstandsgerechtigden als het werk stopt opnieuw een aanvraag voor de uitkering te doen. Daardoor kiezen de meeste bijstandsgerechtigden er normaal gesproken niet voor om kortdurend tijdelijk werk te accepteren. Die risico's zijn er bij werken met Flextensie niet, wat door gemeenten en uitkeringsgerechtigden als een voordeel wordt ervaren.

Een derde reden voor de inzet van Flextensie door gemeenten zijn de financiële voordelen. Het instrument is volgens gemeenten financieel aantrekkelijk omdat bedrijven gemeenten een tarief per uur betalen voor inzet van de kandidaat. Gemeenten ervaren daarnaast dat het instrument gepaard gaat met een relatief grote kans op uitstroom voor moeilijk plaatsbare bijstandsgerechtigden, hetgeen leidt tot een besparing op uitkeringslasten. Ten slotte vinden gemeenten het praktisch dat het bedrijf Flextensie de constructie faciliteert door de administratie voor de gemeente over te nemen en de betalingen te doen.

Bedrijven

De bedrijven die wij gesproken hebben, werken om verschillende redenen mee aan een plaatsing via Flextensie. Een argument dat de geïnterviewde bedrijven gebruiken, is dat zij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans willen geven en door middel van een plaatsing via Flextensie in de gelegenheid worden gesteld om zonder verdere verplichtingen na te gaan of een duurzame arbeidsrelatie mogelijk is tussen het bedrijf en de kandidaat. Kandidaten die via Flextensie werken zijn volgens bedrijven bovendien erg gemotiveerd.

Een ander argument dat bedrijven hanteren, is dat een kandidaat plaatsen met de Flextensie-constructie meestal goedkoper is dan een kandidaat aannemen op een tijdelijk contract of inschakelen via een uitzendbureau. Dat kan twee verschillende oorzaken hebben. Op de eerste plaats betaalt het bedrijf voor de kandidaat het Wettelijk Minimumloon (WML) inclusief werkgeverslasten. In veel cao's bestaat er echter geen loonschaal op WML-niveau. Op de tweede plaats is het inleentarief dat bedrijven betalen wanneer zij een kandidaat via een uitzendbureau inschakelen beduidend hoger dan het WML inclusief werkgeverslasten.

Bij dit kostenvoordeel plaatsen bedrijven ook een kanttekening. Kandidaten hebben door hun relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt een verminderde arbeidsproductiviteit en meer begeleiding nodig, waardoor dat het financiële voordeel (ten dele) wegvalt. De kandidaat is misschien goedkoper dan een reguliere werknemer, maar door de lagere productiviteit en de grotere begeleidingsvraag, niet gelijk geschikt.

Ten slotte hebben sommige geïnterviewde bedrijven naar eigen zeggen te maken met krapte op de arbeidsmarkt, waardoor zij via allerlei kanalen kandidaten proberen te vinden.

Uitvoering

Inbedding in beleid en organisatie

De inbedding van Flextensie in gemeentelijke verordeningen en beleidsregels verschilt van gemeente tot gemeente. Bij de meeste gemeenten wordt Flextensie op dit moment in Pilotvorm uitgevoerd en is het instrument daarom nog niet opgenomen in verordeningen of beleidsregels. In gemeenten waar de Pilot goed bevallen is en Flextensie is toegevoegd aan het bestaande pakket aan re-integratie voorzieningen, is Flextensie genoemd in de beleidsregels als één van de re-integratievoorzieningen.

De mate van inbedding in de organisatie van de gemeenten loopt ook uiteen. Bij sommige gemeenten is het instrument Flextensie bekend in de gehele organisatie: het instrument is bij alle accountmanagers en klantmanagers goed bekend en wordt ingezet naast andere re-integratie-instrumenten. Het bedrijf Flextensie vervult voor die gemeenten alleen nog een rol bij de administratieve afhandeling. Bij andere gemeenten die recenter met het instrument Flextensie zijn gestart, heeft het bedrijf Flextensie een grotere rol. Bij die gemeenten is het bedrijf Flextensie nauw betrokken bij de advisering over de inrichting van een infrastructuur binnen de gemeente. Driekwart van de gemeenten die Flextensie gebruiken, werken ook met de software die ontwikkeld is door Flextensie. De rest gebruikt deze software niet.

In een minderheid van de gemeenten zijn één of meer "Flextensie consultants" aangesteld die zich in hun werkzaamheden helemaal concentreren op het instrument Flextensie. Bij de andere gemeenten zijn één of enkele reguliere medewerkers voor beleid en uitvoering de vaste contactpersonen voor Flextensie binnen de gemeente, maar werken in principe alle betrokken gemeentelijke medewerkers met het instrument.

Conditie voor toepassing

Gemeenten hanteren verschillende condities voor toepassing van het instrument. Het overgrote deel van de gemeenten hanteert in haar criteria voor kandidaten géén minimale duur van de uitkering. De vrijwilligheid van de plaatsing is voor alle gemeenten wel een belangrijk criterium, evenals het hebben van een bepaalde afstand tot de arbeids-

markt. De plaatsing met Flextensie moet positief bijdragen aan de mogelijkheid tot arbeidsinschakeling. Een betaalde baan mag nog geen optie zijn. Plaatsing op een reguliere vacature, indien mogelijk, gaat altijd vóór.

Wat betreft de criteria voor banen: bijna alle gemeenten volgen de richtlijnen die het bedrijf Flextensie zelf hanteert voor de tijdelijke duur van de plaatsing. Volgens die richtlijnen mag één kandidaat maximaal drie maanden op een functie geplaatst worden bij een inzet van meer dan 28u per week en maximaal zes maanden wanneer het gaat om minder dan 28u per week. De meeste gemeenten zetten het instrument Flextensie in wanneer het werk tijdelijk is en niet structureel. Het gaat in het merendeel van de gevallen om reguliere typen werk en niet om additioneel werk. Het type werkzaamheden kan men dan kort samenvatten als "piek en ziek" of als "klussen". Met piek en ziek wordt bedoeld het opvangen van pieken tijdens grote drukte of het vervangen van een zieke werknemer.

Sommige gemeenten zetten Flextensie in als een soort proefplaatsing. De kandidaat wordt met Flextensie geplaatst op een reguliere vacature, als het van beide kanten bevalt volgt er een regulier dienstverband. In tegenstelling tot de proefplaatsing betaalt het bedrijf wel het tarief per uur voor de kandidaat, maar bij geen enkele gemeente hoeft het bedrijf vooraf vast te leggen dat er wordt overgegaan tot het aannemen van de kandidaat wanneer de plaatsing bevalt.

Voorkomen van verdringing

Een belangrijk vraagstuk bij werken met behoud van uitkering is hoe verdringing wordt voorkomen. Allereerst valt op, in lijn met een eerder rapport van de Inspectie SZW, dat een minderheid van gemeenten beleid vast heeft gelegd over het voorkomen van verdringing. In ons onderzoek had een kwart van de gemeenten dat gedaan. Driekwart van de gemeenten heeft géén dergelijk beleid vastgelegd. Dat betekent niet dat deze gemeenten niets doen. De geïnterviewde gemeenten zeggen dat zij zich bewust zijn van het risico op verdringing en proberen daar in de praktijk oplossingen voor te bedenken.

Volgens gemeenten liggen in de Flextensie-constructie zelf twee waarborgen besloten waarmee verdringing kan worden voorkomen. Dat zijn de eisen dat het om kortlopende werkzaamheden gaat en dat kandidaten zich vrijwillig aanmelden. In de meeste gevallen (maar niet alle) wordt Flextensie alleen ingezet voor tijdelijk werk. Hierbij is verdringing niet uit te sluiten: immers de Flextensie kandidaat komt mogelijk in plaats van een andere – nog aan te stellen – tijdelijke medewerker zoals een uitzendkracht.

Een derde waarborg is volgens gemeenten het type kandidaten dat wordt geplaatst. Het gaat om bijstandsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet regulier bemiddelbaar zijn. Tijdens de Flexensie-klus hebben deze kandidaten méér begeleiding nodig dan een reguliere medewerker. Die begeleiding kan plaatsvinden in de vorm van een jobcoach, maar ook door een “mentor” op de werkvloer aan te wijzen (een collega die de kandidaat waar nodig helpt), en/of extra contactmomenten met de werkgever en de gemeentelijk consulent. De extra begeleiding is geen *voorwaarde* die wordt gesteld door Flexensie of de gemeenten. De Flexensie kandidaten zijn volgens de geïnterviewde gemeenten en bedrijven over het algemeen minder productief dan reguliere medewerkers.

Gemeenten zeggen dat het tarief dat wordt gevraagd van bedrijven óók een waarborg is om verdringing te voorkomen. Volgens sommige gemeenten is dat tarief “marktconform”, omdat het gelijk is aan het WML inclusief de werkgeverslasten. Andere gemeenten vinden het tarief “reëel”. Zij zeggen dat een Flexensie kandidaat meestal goedkoper is voor een bedrijf dan een reguliere kandidaat, maar de lagere prijs van de arbeid wordt gecompenseerd door de grotere begeleidingsvraag en de verminderde arbeidsproductiviteit van deze kandidaten. Met andere woorden, de geïnterviewde gemeenten zeggen dat het bedrijf misschien minder betaalt, maar er ook minder voor terug krijgt.

De vijfde waarborg die door gemeenten wordt genoemd, is dat zij de ontwikkeling van de kandidaat tijdens de Flexensie werkzaamheden volgen. Dat wil zeggen dat de gemeentelijke consulent regelmatig contact heeft met de kandidaat tijdens de plaatsing. Zodra de kandidaat volgens de consulent bemiddelbaar is naar regulier werk, wordt op zoek gegaan naar regulier werk. Een aantal gemeenten focust specifiek op het langere termijnperspectief van de kandidaat bij het betreffende bedrijf: is doorstroom naar betaald werk mogelijk? In dat geval is werken met Flexensie een soort verlengde, betaalde proeftijd.

Gemeenten noemen ten slotte dat zij de bedrijven bij wie mensen op een Flexensie constructie geplaatst worden in de meeste gevallen goed kennen. Zij denken er daardoor op te kunnen vertrouwen dat het bedrijf geen misbruik maakt van de situatie.

In hoeverre deze manieren van gemeenten om verdringing tegen te gaan realistisch en voldoende zijn, kunnen wij in het kader van dit onderzoek niet vaststellen. We weten ook niet hoe deze overwegingen van gemeenten in de uitvoeringspraktijk precies uitpakken. Wij hebben immers niet gekeken naar individuele plaatsingen en kandidaten.

Sommige gemeenten geven overigens aan dat het gevaar van verdringing altijd aanwezig is in de uitvoering van de Participatiewet. Maatregelen die de arbeidskansen voor een

moeilijk plaatsbare doelgroep vergroten, gaan altijd mogelijk ten koste van een andere doelgroep (werkzoekenden, dan wel werkenden).

Gebruik en resultaat instrument³

Een belangrijke vraag is natuurlijk wat het gebruik van het instrument is en welke resultaten er zijn behaald. In totaal zijn er sinds de start van Flex tensie 856 unieke kandidaten geplaatst op in totaal 1.096 verschillende plaatsingen. Plaatsingen verschillen sterk van elkaar in aantal uren per week en in de duur van de opdracht. Bijna driekwart van de plaatsingen duurde korter dan drie maanden. Een kwart van de plaatsingen duurde tussen de drie en de zes maanden. Bijna de helft van de plaatsingen is voor drie dagen in de week (24 uur) of minder. Iets meer dan een kwart van de plaatsingen is voor méér dan 24 uur in de week.

Kandidaten zijn bij allerlei soorten bedrijven geplaatst. Sectoren die vaak zijn genoemd zijn de agrarische sector, de zorg en de detailhandel. 23% van de plaatsingen is bij een uitzendbureau. De kandidaten verrichten vooral ongeschoold of laaggeschoold werk. Veelvoorkomend zijn productiewerk (zoals inpakwerk) en schoonmaakwerk. Verder worden regelmatig genoemd: hulp aan een hovenier en chauffeurswerkzaamheden.

Gemiddeld over alle gemeenten zijn 33% van de kandidaten na inzet van Flex tensie naar werk uitgestroomd. Mogelijkerwijs zijn sommige van deze kandidaten niet *volledig* uitgestroomd (dus men heeft een parttime baan met een aanvullende uitkering). De duurzaamheid van de uitstroom is ook niet bekend. In totaal is er ruim 144.000 uur gewerkt met Flex tensie. Dat komt neer op een gemiddelde van 169 gewerkte uur per geplaatste kandidaat. De netto omzet voor gemeenten is gelijk aan de totale opbrengst uit de tarief-omzet (i.e. het geld dat de inlener betaald heeft) minus de premies van de kandidaten en directe kosten gemaakt voor de kandidaten (meestal: reiskosten, werkkleding). Deze omzet ligt meestal tussen de € 8 en 9 per gewerkt uur. Het gemiddelde voor alle gemeenten is € 8,64. De kosten voor gemeenten bestaan uit implementatiekosten die aan het begin gemaakt worden en als een voorinvestering beschouwd kunnen worden, en lopende kosten. Onder de lopende kosten vallen kosten voor (de software van) Flex tensie en diverse

³ De informatie is gebaseerd op 16 gemeenten/regio's: Zaanstreek, WerkSaam, Leeuwarden, Utrecht, Waterland, Emmen, Almere, ISD Noordoost, BAR-organisatie, Ooststellingwerf, Groningen, Lekstroom, WSP Zeeuws-Vlaanderen, GR De Bevelanden, Oisterwijk, en Alphen aan de Rijn. De 17^e regio, ISD Noorderkwartier is in de lente van 2017 begonnen en heeft nog geen plaatsing gerealiseerd. Sommige informatie is op basis van 13 of 14 gemeenten (drie gemeenten hebben de informatievraag niet of onvolledig ingevuld). De gemeenten zijn op verschillende momenten gestart: Zaanstad is bijvoorbeeld op 1 januari 2015 gestart, maar Lekstroom op 1 september 2016. De cijfers gaan dus over variabele periodes.

kosten voor uitvoering en afwikkeling. De gemiddelde lopende kosten per uur bedragen € 3,60. De lopende kosten per gewerkt uur liggen meestal tussen € 2 en € 4 per uur. De meeste gemeenten hebben een positief resultaat per gewerkt uur (netto omzet - lopende kosten) dat ligt tussen € 4 en € 6 per uur, dit resultaat neemt toe naarmate het aantal plaatsingen van de gemeente toeneemt. Het gemiddelde resultaat per uur is € 5,04.

1 Het concept van Flex tensie

1.1 Achtergrond

1.1.1 Werken met behoud van uitkering

In het kader van de Participatiewet hebben gemeenten een grote vrijheid om het participatie- en re-integratiebeleid en de daarbij horende instrumenten vorm en inhoud te geven. Op dat niveau kan het in te zetten instrumentarium immers zo optimaal mogelijk worden toegesneden op de omstandigheden van de individuele werkzoekende, met andere woorden: maatwerk worden geleverd.

Werken met behoud van uitkering is één van de re-integratie-instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om bijstandsgerechtigden te activeren en uit te laten stromen naar regulier werk. Door bijstandsgerechtigden met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt tijdelijk werk met behoud van uitkering aan te bieden krijgen zij de kans actuele werker- varing op te doen in een gewone werkomgeving. Een goede begeleiding is daarbij van belang en steeds zal getoetst moeten worden of de activiteiten nog wel bijdragen aan het vergroten van de kansen van de bijstandsgerechtigde op uitstroom.

Werken met behoud van uitkering is aan regels gebonden:

- Re-integratietrajecten in het kader van arbeidsinschakeling mogen de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord verstoren. Bij de uitoefening van de arbeidsinschakeling is artikel 5 van de Wet sociale werkvoorziening van toepassing, namelijk: Het college bedingt voor de door zijn werknemer verrichte arbeid dan wel voor ten gevolge van zijn arbeid geleverde goederen of diensten een vergoeding, die de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord mag beïnvloeden (Participatiewet, artikel 7 lid 9).
- Het is mogelijk om een bijstandsontvanger een premie arbeidsinschakeling te verstrekken. Deze is ten hoogste € 2.392 per kalenderjaar en kan slechts op maximaal twee betaalmomenten worden verstrekt (Participatiewet, artikel 31, lid 2 onderdeel j).
- Werken met behoud van uitkering is tijdelijk van aard (gewoonlijk enkele maanden). Het is maatwerk om de kans te vergroten dat iemand een reguliere baan (met loon) krijgt. Uit jurisprudentie blijkt bovendien dat bij een periode van langer dan circa zes

maanden al snel sprake kan zijn van een reguliere arbeidsrelatie met de daaraan verbonden rechten en plichten.⁴

- De gemeente stelt bij verordening regels op m.b.t. het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (Participatiewet, artikel 8a, lid 1).

Naast de in de Participatiewet expliciet vastgelegde voorwaarden is in de brief aan de Tweede Kamer van 19 juni 2015 (Kamerstukken 29 544, nr. 624) ook een aantal modaliteiten uitgeschreven waarmee geborgd kan worden dat werken met behoud van uitkering reguliere arbeid niet verdringt.

Naar schatting van de onderzoekers heeft ongeveer een kwart van de bijstandsgerechtigden baat bij werken met behoud van uitkering.⁵ In de toekomst wordt werken met behoud van uitkering mogelijk belangrijker als instrument. Nu de arbeidsmarkt aantrekt zullen meer bijstandsgerechtigden op eigen kracht of met hulp van de gemeenten weer werk kunnen vinden. Om degenen, die in de gemeentelijke bestanden overblijven, óók naar werk toe te leiden, zullen gemeenten meer moeite moeten doen. Dit zullen bijstandsgerechtigden zijn met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en een grotere begeleidingsvraag.

1.1.2 Het risico van verdringing

Werken met behoud van uitkering kan leiden tot verdringing van reguliere medewerkers. De Inspectie SZW heeft in 2015 een kwalitatief onderzoek uitgevoerd waarin de onderzoekers zijn nagegaan hoe gemeenten in beleid en uitvoering verdringing proberen te voorkomen.⁶ De staatssecretaris heeft, mede naar aanleiding van dit onderzoek, in de Verzamelbrief gemeenten nogmaals aangespoord om beleid ter voorkoming van verdringing explicieter in hun re-integratieverordening op te nemen. Het ministerie van SZW heeft begin 2016 ook een landelijke wethoudersbijeenkomst georganiseerd, waarin besproken is wat gemeenten kunnen doen om te voorkomen dat de inzet van re-integratie-instrumenten betaald werk verdringt, terwijl er toch zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk worden begeleid. Bij die gelegenheid hebben gemeenten hun ervaringen gedeeld. Voorts is Divosa gevraagd om een werkwijzer te ontwikkelen over de juiste invulling van de randvoorwaarden aan werken met behoud van

⁴ Zoals in hoofdstuk 5, paragraaf 5.1.5 is beschreven duurde een klein deel van de plaatsingen (3% van 1096 plaatsingen) langer dan 6 maanden. Dit zijn oudere plaatsingen uit de periode waarin Flexensie voor het eerst werd gebruikt. Nu wordt de maximale termijn van 6 maanden door alle gemeenten gehanteerd.

⁵ Deze schatting is gebaseerd op een uitvraag bij gemeenten die hebben meegewerkt aan dit onderzoek en de gegevens uit onderzoek van Divosa van 2010 (Participatie-ontwikkeling in perspectief, Over de klanten van de sociale dienst). We zijn er bij de schatting vanuit gegaan dat een groot deel van de klanten die op trede 3 (20% van het klantenbestand) en trede 4 (10% van het klantenbestand) zijn ingedeeld van de participatieladder, waarschijnlijk het meeste baat hebben bij een werkervaringsplaats.

⁶ Inspectie SZW, *Gemeentelijke aandacht voor verdringing door bijstandsgerechtigden*, 2015.

uitkering en over het tegengaan van verdringing. De werkwijzer is bijvoorbeeld relevant voor beleidsmakers, en uitvoeringsprofessionals, maar ook voor sociale partners en re-integratiebedrijven.

Een aantal gemeenten heeft bovendien afspraken gemaakt met de FNV om verdringing zoveel mogelijk te voorkomen, onder andere door het instellen van een digitaal meldpunt voor onwenselijke werksituaties. Ook op andere manieren implementeert een aantal gemeenten beleid om verdringing tegen te gaan. Op dit moment ligt er ten slotte een initiatiefvoorstel van het Tweede Kamerlid Karabulut voor een Wet Verdringingstoets bij de Eerste Kamer. Deze wet verplicht gemeenten tot het uitvoeren van een toets aan de hand van verschillende criteria, om verdringing tegen te gaan voorafgaand aan elk traject. Gemeenten maken zich zorgen over de eventuele invoering van deze verdringingstoets, omdat dat volgens hen betekent dat zij hun opdracht om de participatiewet uit te voeren, niet goed meer kunnen vervullen. Ook Divosa heeft zeer terughoudend gereageerd.⁷

1.1.3 Flextensie

Het bedrijf Flextensie heeft eind 2014 een concept ontwikkeld waarbij zij de gemeente ondersteunt bij het plaatsen van bijstandsgerechtigden bij bedrijven en het administreren van de uren dat met behoud van uitkering is gewerkt. Ook bij dit concept ontstaat, net als bij veel andere re-integratieinstrumenten, een kans op verdringing van andere werken.

Eind 2016 maken 40 gemeenten – sommigen zelfstandig, andere samenwerkend binnen de regio – gebruik van het concept van het bedrijf Flextensie. Na specifieke Kamervragen van verschillende leden over Flextensie, heeft de Staatssecretaris in het Algemeen Overleg van de Commissie SZW op 26 januari 2017 toegezegd nader onderzoek te doen naar deze constructie.

1.2 Hoe werkt Flextensie?

Flextensie beschrijft de constructie als volgt:

1. Bijstandsgerechtigden zijn niet verplicht deel te nemen, maar mogen zich vrijwillig als belangstellende opgeven bij de gemeente. Gemeenten kunnen hen daarna plaatsen bij bedrijven (Flextensie levert de matchingsoftware) en Flextensie neemt de financiële administratie van de gewerkte uren voor haar rekening.

⁷ De reacties van de VNG en Divosa zijn te downloaden op https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20170404/voorlopig_verslag_2/meta

2. Gemeenten bepalen wat de hoogte is van het tarief dat bedrijven per uur moeten betalen en dat is tenminste het minimumloon. Het tarief is met ingang van 1 januari 2017 minimaal 12,30 euro per uur.
3. Bijstandsgerechtigden die via Flexensie werken hebben géén dienstverband en géén loon. Zij ontvangen een 'premie voor arbeidsinschakeling' bovenop hun uitkering.
4. Bijstandsgerechtigden nemen deel, omdat dat hun kansen op uitstroom naar regulier werk vergroot: het is dus een re-integratie instrument. Mensen met een uitkering mogen maar een beperkte periode werken met behoud van uitkering. Deze periode is maximaal 3 maanden fulltime en maximaal 6 maanden 28 uur per week of minder.⁸

1.3 Doel onderzoek en onderzoeksvragen

Het onderzoek beschrijft de overwegingen van gemeenten, bedrijven en bijstandsgerechtigden om Flexensie toe te passen, hoe gemeenten dat inpassen binnen het kader van wet- en regelgeving (in het bijzonder de Participatiewet) en hoe gemeenten verdringing van reguliere arbeid trachten te voorkomen. Onder verdringing verstaat het kabinet oneerlijke concurrentie die leidt tot *baanverlies* van de één ten gunste van de ander. Het onderzoek richt zich op de gemeenten die met ondersteuning van Flexensie bijstandsgerechtigden laten werken met behoud van uitkering en daarvoor een uurtarief laten betalen. Tegen de hierboven beschreven achtergrond heeft het ministerie van SZW de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Reden inzet instrument

1. Op welke wijze hebben gemeente de inzet van Flexensie afgewogen? Wat is daarbij de rol van de gemeenteraad?
2. Wat zijn de overwegingen van gemeenten, uitkeringsgerechtigden en bedrijven om dit instrument te gebruiken/hieraan mee te werken?

Uitvoering

3. Hoe zijn de wettelijke kaders en de beleidsregels geborgd in de uitvoering?
4. Onder welke condities wordt het instrument toegepast?

Voorkomen verdringing

5. Wat maakt dat de activiteiten niet worden aangeboden als reguliere vacature?

⁸ In bijna alle gevallen hielden gemeenten zich aan deze termijn, zie paragraaf 3.3 en paragraaf 5.1.5. Enkele plaatsingen waren langer dan 6 maanden, dit zijn oudere plaatsingen, uit de beginperiode van het gebruik van Flexensie.

6. Wanneer en op welke wijze toetst de gemeente op verdringing?

Gebruik instrument

7. Wat is het feitelijk gebruik van het instrument? Denk daarbij aan aantal personen, kenmerken deelnemers, aantal gewerkte uren, looptijd/duur opdracht, aantal bedrijven, type werkzaamheden/opdracht etc.

Resultaat instrument

8. Wat is het resultaat voor de gemeente en bijstandsgerechtigde? Denk daarbij aan de doorstroom naar regulier werk (al dan niet naar hetzelfde bedrijf), maar ook aan opbrengsten en besparingen voor gemeenten.

Het betreft vooral een vraag naar het “hoe” en het “waarom”. Hoe werkt het en wat zijn de beweegredenen van de betrokken partijen, c.q. deelnemers (bijstandsgerechtigden en bedrijven)?

Twee zaken zijn van belang om vooraf op te merken:

1. Op basis van dit rapport kunnen we geen uitspraken doen over de mate waarin kandidaten zonder de Flexensie constructie door een uitzendbureau dan wel de gemeente hadden kunnen worden gematchd. Het deadweight loss (iemand wordt aangenomen met overheidsmiddelen, terwijl hij of zij ook zonder de overheidsmiddelen was aangenomen) is daarom op basis van dit onderzoek niet vast te stellen.
2. Een tweede uitspraak die op basis van dit onderzoek niet te doen is, is wat het verschil is tussen het inkomen dat mensen die via Flexensie werken ontvangen en de reguliere lonen in de bedrijven waar kandidaten werken.

1.4 Onderzoeksverantwoording

Het onderzoek was vooral kwalitatief van aard. Belangrijk om te vermelden is dat we geen juridische toetsen hebben gedaan om te bepalen of een betrokken gemeente in individuele gevallen de wet- en regelgeving (kan) overtreden. Wel geven we een beschrijving of en de wijze waarop gemeenten de wettelijke voorwaarden voor de toepassing van het instrument Flexensie in verordeningen, beleidsregels en/of uitvoeringsprotocollen hebben vastgelegd.

Er zijn interviews uitgevoerd met alle gemeenten die Flexensie toepassen⁹. Bij vier van deze gemeenten zijn we meer de diepte ingegaan. Daarbij is een gesprek gevoerd met

⁹ Er heeft geen onderzoek plaatsgevonden bij gemeenten die de inzet van Flexensie wel hebben overwogen, maar uiteindelijk besloten hebben niet te gaan werken met het instrument.

medewerkers op beleids- en uitvoeringsniveau. We hebben ook bedrijven die via het concept van Flex tensie mensen hebben geplaatst op tijdelijk werk gesproken en daarnaast die mensen die via Flex tensie in een bedrijf aan het werk zijn gegaan. Wij hebben geen gemeenten gesproken, die ervoor gekozen hebben om niet met Flex tensie te werken. Daarmee zijn negatieve overwegingen wellicht in het onderzoek ondervertegenwoordigd. De namen van bedrijven en bijstandsgerechtigden zijn verkregen via de gemeenten (die de respondenten eerst om toestemming hebben gevraagd). Het is mogelijk dat gemeenten de meest positieve bedrijven en de meest positieve en/of succesvolle deelnemers hebben geselecteerd (in sommige gevallen gaven gemeenten aan dat zij dit inderdaad gedaan hadden). Dat geeft wellicht ook een positieve *bias* aan het onderzoek.

Het kwalitatieve onderzoek is nuttig om bepaalde tendensen te schetsen. Gezien het kleine aantal respondenten achten we het echter *niet* zinvol om de antwoorden te kwantificeren (wij schrijven bijvoorbeeld: "het overgrote deel van de gemeenten zegt ..." in plaats van "87% van de gemeenten zegt ...").

Naast het kwalitatieve deel hebben we kwantitatieve gegevens uitgevraagd bij gemeenten die werken met het concept Flex tensie en hebben we ook van Flex tensie kwantitatieve informatie gekregen.

De gemeenten die met Flex tensie werken of hebben gewerkt zijn telefonisch benaderd. Er hebben tot nu toe 40 gemeenten gewerkt met Flex tensie. Omdat veel gemeenten regionaal samenwerken zijn er minder (17) contactpersonen dan gemeenten die het concept van Flex tensie toepassen. We hebben deze 17 contactpersonen gesproken. Wanneer er in het rapport gesproken wordt over een mening van, of andere informatie over een "gemeente" kan dit ook een op een dergelijk cluster regionaal samenwerkende gemeenten slaan.¹⁰ Met behulp van een semigestructureerde vragenlijst hebben de onderzoekers bij de gemeenten informatie ingewonnen over alle onderzoeksvragen. Meestal was één gesprek met de gemeente voldoende om alle vragen beantwoord te krijgen.

Het doel van de casestudies was te komen tot verdieping per gemeente. De selectie van de gemeenten voor de casestudies heeft plaatsgevonden op basis van de ervaring met Flex tensie. Twee gemeenten die al vrij lang werken met Flex tensie zijn in de cases betrokken en ook twee gemeenten die relatief kort geleden van start zijn gegaan met Flex tensie. Per case zijn persoonlijke gesprekken gevoerd met een beleidsverantwoordelijke en een uitvoerder en zijn telefonische interviews gevoerd met drie deelnemende bedrijven en drie (ex-) bijstandsgerechtigden.

¹⁰ Waar het onderscheid tussen een gemeente die alleen werkt en een cluster van samenwerkende gemeenten interessant lijkt, zijn resultaten voor deze twee groepen uitgesplitst (dit geldt met name voor hoofdstuk 5).

Het doel van de gesprekken met bedrijven en (ex-) bijstandsgerechtigden was vooral om een aanvulling te verkrijgen vanuit een ander perspectief dan van de gemeente zelf. De verhalen geven een bruikbare illustratie van de wijze waarop Flexensie past in de manier van werken van bedrijven en wat Flexensie heeft betekend voor (ex-) bijstandsgerechtigden.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstukken 2 t/m 5 worden de onderzoeksvragen achtereenvolgens beantwoord. Hoofdstuk 2 gaat in op de redenen voor de inzet van het instrument. We kijken naar de initiële afwegingen van gemeenten om Flexensie in te gaan zetten, en de motivaties van gemeenten nu, en van bedrijven en bijstandsgerechtigden om dit instrument te gebruiken of eraan mee te werken. In hoofdstuk 3 kijken we uitgebreid naar de inbedding van Flexensie binnen gemeenten, en de uitvoering. Welke werkwijze volgen gemeenten precies, bijvoorbeeld met betrekking tot het selecteren van kandidaten, het acquireren van vacatures en het vervolg voor de kandidaat na afloop van de plaatsing? Hoofdstuk 4 zoomt in op het verdringingsvraagstuk. Wat maakt Flexensie werkzaamheden verschillend van reguliere vacatures? En wanneer en op welke wijze toetst de gemeente op verdringing? In hoofdstuk 5 bespreken we ten slotte het gebruik en de resultaten van het instrument. In dit hoofdstuk wordt vooral een kwantitatief beeld gegeven van de kenmerken van kandidaten, werkzaamheden en opdrachtgevers; en van de inkomsten, kosten, resultaten en besparingen voor gemeenten.

2 Redenen om deel te nemen

Dit hoofdstuk beschrijft achtereenvolgens de overwegingen van gemeenten (paragraaf 2.1), bijstandsgerechtigden (paragraaf 2.2) en bedrijven (paragraaf 2.3) om Flextensie toe te passen. Zoals eerder vermeld bij de onderzoeksverantwoording in hoofdstuk 1, hebben wij geen gemeenten of bedrijven gesproken, die ervoor gekozen hebben om niet met Flextensie te werken. Daarmee zijn negatieve overwegingen wellicht in het onderzoek ondervertegenwoordigd. Verder hebben gemeenten zelf deelnemers geselecteerd voor de interviews, wat het waarschijnlijk maakt (en in sommige gevallen gaven gemeenten dit ook zelf aan) dat gemeenten de meest positieve en/of succesvolle deelnemers hebben geselecteerd. Daardoor zijn negatieve ervaringen wellicht ondervertegenwoordigd.

2.1 Gemeenten

2.1.1 De introductie van Flextensie

We hebben bij alle geïnterviewde gemeenten allereerst het proces van introductie van Flextensie uitgevraagd.

Gemeenten zijn op verschillende manieren op de hoogte geraakt van het concept. Sommige gemeenten hebben een presentatie van Flextensie op een symposium bijgewoond of er iets over gelezen en zijn daarna geïnteresseerd geraakt. Andere gemeenten werden erop gewezen door gemeenten die al met het instrument Flextensie werkten of ervan gehoord hadden. Soms heeft Flextensie het eerste contact gelegd en het concept aan de gemeente voorgelegd. Een enkele gemeente had al contacten met de oprichters van Flextensie en is zo in aanraking gekomen met het concept.

Bij de afwegingen die gemeenten hebben gemaakt om te zien of Flextensie interessant zou zijn, was de belangrijkste vraag: wat is de meerwaarde van Flextensie ten opzichte van de re-integratie instrumenten die de gemeente al had? De gemeenten, die hebben besloten om Flextensie te gaan gebruiken, zagen in Flextensie een "innovatief idee" waarmee men de klantgroep beter zou kunnen bedienen, kosten zou kunnen besparen en méér bijstandsgerechtigden zou kunnen plaatsen. Op deze motivatie gaan wij in de volgende paragraaf dieper in. We beschrijven hier eerst de verdere besluitvormingsprocessen.

In de meeste gevallen heeft men eerst onderzocht hoe Flex tensie binnen de Participatiewet en andere regelgeving kunnen worden ingebed. Voor de meeste gemeenten geldt dat het afdelingshoofd van het Team Werk heeft besloten om Flex tensie te gaan inzetten, vaak in eerste instantie in Pilotvorm. In die gevallen heeft de afdeling Werk en Inkomen de beleids- en uitvoeringsvrijheid om met nieuwe instrumenten te experimenteren. In sommige gevallen is het besluit gevallen bij het managementteam van de gemeentelijke uitvoeringsorganisaties. Meestal was het dan wél belangrijk om de plannen goed door te spreken met een wethouder, om het plan politiek draagvlak te geven. In een minderheid van de gemeenten is er een besluit geweest door het College van B&W. De deelnemende gemeenten hebben allemaal aangegeven dat de gemeenteraad niet heeft (mee)beslist, maar is geïnformeerd, aangezien de raad vaak alleen op hoofdlijnen over het re-integratiebeleid beslist en niet over individuele instrumenten. Meer informatie over de inbedding van het instrument is te vinden in hoofdstuk 3.

2.1.2 Motivatie voor gebruik van Flex tensie nu

De voordelen van Flex tensie *overlappen* volgens gemeenten deels met die van de andere re-integratie-instrumenten. Flex tensie is volgens gemeenten een manier om bijstandsgerechtigden werkervaring en arbeidsritme op te laten doen en om ze te laten kennismaken met bedrijven. Deelname activeert de kandidaten zoals ook andere re-integratie instrumenten dat doen. Flex tensie heeft volgens de deelnemende gemeenten ook een meerwaarde ten opzichte van andere re-integratie-instrumenten. Gemeenten noemen hiervoor een aantal redenen.

1. Vanuit het oogpunt van het bedienen van de klantgroep:

Flex tensie is volgens gemeenten aantrekkelijk voor de moeilijk bemiddelbare kandidaat ten opzichte van andere re-integratie instrumenten, ten eerste door het financiële voordeel voor de kandidaat. Zij geven aan dat de kandidaat erop vooruitgaat door werkervaring op te doen en dat instrument daarmee voldoet aan het principe dat “werk moet lonen”.¹¹ Ten tweede verdwijnt de administratieve rompslomp die normaal gesproken ontstaat bij tijdelijk werk in een uitkeringssituatie. Als bijstandsgerechtigden tijdelijk werk accepteren, lopen zij het risico dat de uitkering tijdelijk wordt gestopt en/of worden de inkomsten verrekend met de uitkering. In sommige gevallen moet men als het werk stopt opnieuw een aanvraag voor de uitkering doen. Daardoor kiezen de meeste bijstandsgerechtigden er normaal gesproken voor om geen kortdurend tijdelijk

¹¹ Zie de website van Flex tensie, www.flex tensie.nl voor rekenvoorbeelden.

werk te accepteren. Die risico's zijn er bij werken met Flextensie niet. Dat zien gemeenten als een voordeel voor de bijstandsgerechtigden. Ten derde is de vrijwillige basis belangrijk. Deze drie voordelen van de constructie helpen de gemeente kandidaten te motiveren om deel te nemen.

2. Vanuit financieel oogpunt:

Het instrument Flextensie is volgens sommige gemeenten kostenbesparend. Inkomsten verkregen met Flextensie (dat wil zeggen, het tarief dat werkgevers betalen aan gemeenten minus de kosten die gemeenten aan het instrument hebben) vormen een nuttige aanvulling op het re-integratiebudget. De inkomsten die verkregen worden door inzet van Flextensie worden volgens deze gemeenten namelijk weer geïnvesteerd in re-integratie en zo kunnen gemeenten hun re-integratietask beter uitvoeren. Echter, niet alle gemeenten ervaren Flextensie als kostenbesparend.¹²

3. Vanuit oogpunt van het plaatsen van kandidaten:

Gemeenten zijn zeer positief over de uitstroomcijfers, ofwel het percentage kandidaten dat na werken via Flextensie uitstroomt uit de uitkering. Dat is gemiddeld 33%.¹³ Wanneer het gebruik van Flextensie nog in de kinderschoenen staat zeggen gemeenten dat de cijfers van andere gemeenten die er mee werken veelbelovend zijn. Een van de redenen daarvoor volgens gemeenten is dat Flextensie flexibele arbeid voor de bijstandsgerechtigden gemakkelijker maakt. Juist in dat deel van de arbeidsmarkt zitten veel mogelijkheden voor deze doelgroep als opstap naar een regulier dienstverband. Echter, voorheen was het door administratieve complexiteit (verrekening met de uitkering) voor bijstandsgerechtigden zeer onaantrekkelijk om tijdelijk werk te doen. Bovendien raakten deze kandidaten ook vaak niet inschreven bij de uitzendbureaus en kwamen zij ook daardoor moeilijk aan tijdelijk werk. Uitzendbureaus willen deze kandidaten namelijk vaak niet inschrijven, omdat ze weinig kansrijk worden geacht. Als deze kandidaten al worden ingeschreven, worden ze alsnog niet snel voor werk gevraagd. Doordat bijstandsgerechtigden via Flextensie wél geplaatst kunnen worden op tijdelijk werk, worden hun kansen op de arbeidsmarkt / uitstroom vergroot.

¹² In hoofdstuk 5 worden de financiële kosten en baten voor gemeenten preciezer uiteen gezet. Uit dat deel van het onderzoek blijkt dat voor de meeste gemeenten de baten hoger zijn dan de kosten; echter, sommige kostenposten, zoals personeelskosten, zijn niet meegenomen omdat de aan Flextensie bestede tijd per klantmanager vaak niet goed te kwantificeren is.

¹³ De duurzaamheid van de uitstroom is niet bekend.

4. Vanuit het oogpunt van de ondersteuning door het bedrijf Flextensie:

Diverse gemeenten geven aan dat het heel handig is dat Flextensie de administratie voert. Bovendien heeft Flextensie een uitgebreid netwerk van potentiële bedrijven.

5. Vanuit het oogpunt van de relatie met werkgevers:

Gemeenten geven aan werkgevers beter te kunnen bedienen, omdat er een extra mogelijkheid is toegevoegd aan het al beschikbare instrumentarium voor plaatsingen.

2.2 Bijstandsgerechtigden

Inzichten in de meningen van een aantal door gemeenten geselecteerde bijstandsgerechtigden geven een aanvulling op het beeld. Wat is voor bijstandsgerechtigden de toegevoegde waarde van het werken met behoud van uitkering, in relatie tot de huidige arbeidsmarktpositie? De uitkomsten in deze paragraaf zijn beschreven op basis van gesprekken met de gemeenten, de klanten zelf en bedrijven.

De allerbelangrijkste overweging van de geïnterviewde bijstandsgerechtigden is dat zij heel graag aan het werk willen. Mensen zijn vaak gefrustreerd omdat zij al geruime tijd vergeefs solliciteren. Het lukt niet om te worden uitgenodigd voor een gesprek. Volgens de geïnterviewde bijstandsgerechtigden is leeftijdsdiscriminatie een oorzaak. De mogelijkheid om weer mee te draaien in de maatschappij en weer collega's te hebben is dan zeer welkom. Kandidaten zien werken met Flextensie daarnaast als een investering in zichzelf en een manier om extra kansen te creëren voor zichzelf. Kandidaten zeggen dat zij door Flextensie de mogelijkheid krijgen om het CV aan te vullen met relevante en recente werkervaring, kennis te maken met potentiële bedrijven en een positieve referentie te verwerven.

Bijstandsgerechtigden over werken met Flextensie:

"Flextensie draagt zeker bij aan mijn kansen om een baan te vinden. De tijdelijke projecten zijn erg prettig. Je blijft in het arbeidsritme en het geeft een boost, het gevoel dat je er weer toe doet! Door de tijdelijke projecten kun je ook testen wat er bij je past. Je leert nieuwe dingen en gebruikt ook je hoofd weer."

"Werken met Flextensie was voor mij perfect. De buitenwereld zei wel eens: ga je nou werken voor dat kleine beetje extra. Zo zag ik het niet. Het was een investering in mezelf. Hoe vaak krijg je zo'n kans? Het was het meer dan waard. Nu heb ik een vaste baan."

"Het was heerlijk om weer te werken. Het is gewoon goed om weer mee te draaien in de maatschappij. Het is heerlijk om sociale contacten te hebben."

Een bijkomend voordeel volgens de geïnterviewde bijstandsgerechtigden is dat Flextensie de mogelijkheid biedt om in kleine stapjes terug te gaan naar de arbeidsmarkt. In plaats van in één keer een grote stap te zetten (meteen een echte baan), kan men zien hoe het werken bevalt en verloopt terwijl men wel de zekerheid van de maandelijkse uitkering houdt.

De tweede reden die kandidaten noemen om met Flextensie te werken is dat ze er financieel op vooruitgaan. De uitkering wordt niet stopgezet en men ontvangt de premie daarbovenop. De premie wordt niet tot de middelen gerekend en leidt niet tot een verlaging van toeslagen van de belastingdienst of van andere voorzieningen.

Bijstandsgerechtigde over werken met Flextensie:

"Ik dacht: goh, dat is een mooie optie. Het zijn tijdelijke projecten, maar het is wel werk. Zo blijft ik feeling houden met werk en het werkritme en ik kan een beetje bijverdienen bovenop mijn uitkering. Door deze combinatie van voordelen dacht ik 'ja!'"

De derde reden die wordt gegeven door kandidaten is dat het mogelijk wordt om tijdelijk te gaan werken zonder zorgen over administratieve processen waardoor men mogelijk financieel in de problemen komt.

De geïnterviewde kandidaten waarderen het ten slotte zeer dat deelname aan Flextensie op vrijwillige basis gebeurt: men heeft zelf de ruimte om een klus wel of niet te aanvaarden, er zit geen dwang achter.

Eén kandidaat die in het kader van het onderzoek is gesproken, kijkt met een negatief gevoel terug op zijn plaatsing via Flextensie.¹⁴ Deze kandidaat had al veel recente werkervaring op het CV, maar in een bedrijfstak waar in de betreffende regio weinig werkgelegenheid is. Het werken met Flextensie heeft in de ogen van de kandidaat niets opgeleverd, omdat hij nu weer op precies hetzelfde punt staat ten opzichte van de arbeidsmarkt, en in de tussentijd geen pensioen of WW-rechten heeft opgebouwd. Hier lijkt de insteek van gemeenten dat een kandidaat met een bepaalde Flextensie ervaring wel echt geholpen moet zijn (de ervaring moet wel echt meerwaarde hebben), niet goed te hebben uitgepakt.

2.3 Bedrijven

In deze paragraaf bespreken we de overwegingen van bedrijven. De resultaten in deze paragraaf zijn gebaseerd op de interviews met bedrijven die hebben gewerkt met Flextensie-kandidaten.¹⁵

De eerste belangrijke reden voor bedrijven om mee te werken aan Flextensie is maatschappelijk verantwoord ondernemen. Net als bij andere instrumenten (proefplaatsing, werkervaringsplek) willen bedrijven mensen uit deze doelgroep graag een kans geven, maar ervaren zij verschillende drempels om deze kandidaten direct aan te nemen. Zij zijn bang om iemand met een vlekje aan te nemen, omdat de medewerker misschien niet optimaal zal functioneren, meer begeleiding nodig zal hebben en/of vaker ziek zal worden. Een plaatsing met Flextensie is een manier voor het bedrijf om te kijken of het klikt van beide kanten en of de kandidaat geschikt is om eventueel door te stromen naar een dienstverband.

¹⁴ Zoals aangegeven in de onderzoeksverantwoording (hoofdstuk 1) hebben gemeenten zelf kandidaten geselecteerd voor een interview met de onderzoekers. Ook hebben wij geen bijstandsgerechtigden gesproken, die hebben besloten om *niet* met Flextensie aan het werk te gaan. Mogelijk hebben wij daardoor juist de meer negatieve geluiden gemist.

¹⁵ Zoals aangegeven in de onderzoeksverantwoording (hoofdstuk 1) hebben gemeenten zelf kandidaten geselecteerd voor een interview met de onderzoekers. Ook hebben wij geen bedrijven gesproken, die hebben besloten om geen kandidaten met Flextensie te plaatsen. Mogelijk hebben wij daardoor juist de meer negatieve geluiden gemist.

Bedrijven over Flexensie:

“Flexensie kwam op ons pad en het bevalt heel goed. Deze mensen hebben allemaal een rugzakje. Niemand zit voor zijn lol in de bijstand. Het zijn de ouderen, de kansarmen. Daar gaat het om. Die mensen wil ik helpen. Ik heb laatst iemand als chauffeur aangenomen die na 35 jaar bij de bank werken, werkloos is geworden.”

“Over het algemeen zie je medewerkers gaandeweg steeds meer ophloeien. Ze voelen zich weer gewaardeerd en dat is mooi om te zien.”

Daarbij benoemen bedrijven als voordeel ten opzichte van andere instrumenten waarbij wordt gewerkt met behoud van uitkering dat de kandidaat er wat op verdient. Bedrijven geeft het een prettig gevoel dat zij voor de arbeid betalen en dat kandidaten er iets aan overhouden.

Een kandidaat plaatsen met de Flexensie-constructie is voor het bedrijf meestal goedkoper dan een kandidaat aannemen op een regulier contract. Dat kan twee verschillende oorzaken hebben. Op de eerste plaats betaalt het bedrijf voor de kandidaat het Wettelijk Minimumloon (WML) inclusief werkgeverslasten. In veel cao's bestaat er echter geen loonschaal op WML-niveau. Op de tweede plaats is het inleentarief dat bedrijven betalen wanneer zij een kandidaat via een uitzendbureau inschakelen beduidend hoger dan het WML inclusief werkgeverslasten. Hier lijkt een risico op verdringing te zijn. Anderzijds geven bedrijven ook aan dat deze kandidaten een verminderde arbeidsproductiviteit hebben en meer begeleiding nodig hebben, waardoor dat het financiële voordeel (ten dele) wegvalt. De kandidaat is misschien goedkoper dan een reguliere werknemer, maar door de lagere productiviteit en de grotere begeleidingsvraag niet gelijk geschikt.

Bedrijf over Flexensie:

“Voor de prijs die we moeten betalen willen we wel wat proberen.”

Ten opzichte van het in (tijdelijke) loondienst nemen van een reguliere kandidaat is er voor een bedrijf overigens nog een financieel voordeel: bij de Flexensie constructie loopt het bedrijf niet het risico dat de kandidaat ziek wordt en het loon moet worden doorbetaald.

Een speciaal geval doet zich voor wanneer het bedrijf een uitzendbureau is. Dan is de marge groter dan bij 'gewone' kandidaten, omdat de inlener het gangbare uitzendintarief betaalt, maar het uitzendbureau minder kosten heeft dan normaal (het Flexensie-tarief dat aan gemeenten moet worden afgedragen ligt lager dan de kosten die het uitzendbureau normaal gezien heeft voor een plaatsing). Dit kan worden gezien als een constructie, waarin een commerciële organisatie verdient aan het plaatsen van een kwetsbare groep.

Bedrijven geven verder aan dat de kandidaten die via Flexensie worden geplaatst vaak erg gemotiveerd zijn, méér dan reguliere kandidaten via een uitzendbureau. Ook wordt de kans op een goede match vergroot doordat de klantmanager van de gemeente de kandidaten goed kent en kan inschatten welk werk en welk bedrijf passend is.

Bedrijven over Flexensie:

"De ervaring is heel positief, de mensen zijn hele goede collega's. Zelf hadden we ze nooit gevonden."

"De mensen die via Flexensie komen werken zijn over het algemeen super gemotiveerd, dat is echt fantastisch."

"Alles bij elkaar ben ik heel tevreden. De mensen zijn boven de 30, ze hebben een goede arbeidsmoraal en zijn serieus. Het zijn geen flierefluiter. Zo lang we dit mogen doen, blijven we dit doen."

Ten slotte is er in sommige gevallen volgens sommige bedrijven sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Bedrijven zeggen moeite te hebben om aan personeel te komen voor specifieke (tijdelijke) klussen (bijvoorbeeld seizoenswerk in de land- en tuinbouw; productiewerk aan de lopende band). Zij zeggen alle mogelijkheden te moeten aangrijpen om aan personeel te komen, Flexensie kan een manier zijn.

Bedrijf over Flexensie:

“Het werk dat wij aanbieden is echt productiewerk. Het is moeilijk om daarvoor mensen te vinden, mensen hebben er vaak geen zin in. De bijstandsgerechtigden die via Flexensie komen werken zijn wél gemotiveerd. We werken ook weleens met uitzendbureaus, maar die kandidaten komen vaak maar één dag en geven het dan op. Werken via Flexensie is beter omdat we een duurzame relatie aangaan met de medewerker.”

“Door krapte zijn wij gedwongen om te werven aan de onderkant van de arbeidsmarkt.”

“Normaal gesproken werken we met 13, 14 en 15 jarigen. Zij bezorgen de folders voor onze klanten. Maar in bepaalde wijken vinden we onvoldoende bezorgers. Via Flexensie kunnen we wel mensen vinden, dit is voor ons weliswaar duurder dan het zelf werven van jonge bezorgers, maar ze zijn wel gemotiveerd om het werk uit te voeren.”

2.4 Conclusie

Gemeenten vinden dat Flexensie voor moeilijk bemiddelbare uitkeringsgerechtigden een aantrekkelijk re-integratie-instrument is. Ook voor de gemeente is het aantrekkelijk omdat zij uitkeringskosten kunnen besparen. De kans op uitstroom na een Flexensie plaatsing is relatief groot. Een aantal gemeenten zegt dat zij het uitgespaarde geld inzetten voor re-integratie. Ten slotte faciliteert het bedrijf Flexensie de constructie door de administratie voor de gemeente te voeren en de betalingen te regelen.

De geïnterviewde bedrijven geven verschillende argumenten om kandidaten via Flexensie te plaatsen. Zij zeggen dat zij op deze manier maatschappelijk verantwoord kunnen ondernemen en door middel van een plaatsing via Flexensie in de gelegenheid worden gesteld om zonder verdere verplichtingen na te gaan of een duurzame arbeidsrelatie mogelijk is tussen het bedrijf en de kandidaat. Een kandidaat laten werken via Flexensie is voor bedrijven vaak goedkoper dan een reguliere werknemer. Dat is het geval wanneer het cao-loon in de betreffende sector boven het WML ligt. Ook een uitzendkracht is duurder, omdat het bedrijf in dat geval het uitzendinleentarieff aan het uitzendbureau zou betalen. Kandidaten hebben over het algemeen een afstand tot de arbeidsmarkt en daardoor een verminderde arbeidsproductiviteit en meer begeleiding nodig. Dit doet mogelijk het financiële voordeel deels teniet. Het bedrijf loopt met een plaatsing via Flexensie geen risico dat een kandidaat ziek wordt en het loon moet worden doorbetaald. Kandidaten die via Flexensie werken zijn volgens bedrijven daarnaast zeer gemotiveerd. Ten

slotte hebben bedrijven soms te maken met krapte op de arbeidsmarkt, waardoor zij via allerlei kanalen waaronder de gemeente kandidaten proberen te vinden.

De geïnterviewde uitkeringsgerechtigden vinden een plaatsing via Flexensie een goede manier om op vrijwillige basis tijdelijk aan het werk te gaan, zonder de administratieve problemen die daar normaal gezien bij komen kijken, en met een financieel extraatje in de vorm van de premie. Door deel te nemen zeggen zij werkervaring op te doen, weer onder de mensen zijn en hun netwerk uit te breiden, zodat zij hun kans op uitstroom vergroten.

3 Organisatie en uitvoering binnen gemeenten

In dit hoofdstuk brengen wij in beeld op welke wijze de gemeenten werken met Flextensie. We kijken eerst in hoeverre Flextensie is ingebed in de organisatie en bespreken de rol van het bedrijf Flextensie. Vervolgens kijken we naar de criteria die gesteld worden aan kandidaten en aan de banen waarop zij worden geplaatst. De begeleiding en nazorg van kandidaten en de acquisitie van vacatures komen aan het einde van dit hoofdstuk aan bod.

3.1 Organisatie van Flextensie binnen de gemeenten

3.1.1 Re-integratie en werken met behoud van uitkering

Er zijn, naast Flextensie, verschillende re-integratievoorzieningen die uitgaan van het principe van werken met behoud van uitkering. De belangrijkste vormen zijn de proefplaatsing, werkervaringsplaats, en de participatieplaats. We zetten ze hieronder op een rij:¹⁶

- **Proefplaatsing:** bedoeld voor bijstandsgerechtigden die direct geschikt zijn voor de arbeidsmarkt (eventueel met loonkostensubsidie), maar moeilijk bemiddelbaar zijn. De proeftijd duurt 1 tot 3 maanden en is bedoeld om het laatste beetje twijfel bij de werkgever weg te nemen. Hierbij gaat het om een langdurige vacature: er moet de intentie zijn tot het aangaan van een regulier dienstverband.
- **Werkervaringsplaats:** bedoeld voor bijstandsgerechtigden die beroepsvaardigheden nog verder moeten ontwikkelen. Kandidaten kunnen productief werken, met enige begeleiding.
- **Participatieplaats:** bedoeld voor bijstandsgerechtigden voor wie de kans op betaald werk gering is. Kandidaten mogen maximaal twee jaar additioneel werk verrichten, met mogelijkheid tot verlenging van nog eens twee jaar.

Gemeenten ervaren als één van de verschillen tussen deze vormen van werken met behoud van uitkering en Flextensie het feit dat het bedrijf in het geval van Flextensie een tarief betaalt voor de inzet van de kandidaat. Een ander verschil is, in de ervaring van gemeenten, dat de kandidaat in het geval van Flextensie een financieel extraatje aan het werk overhoudt, in de vorm van de premie arbeidsinschakeling.

¹⁶ <https://www.movisie.nl/artikel/werken-behoud-uitkering>

3.1.2 Inbedding van Flexensie in gemeentelijk beleid

Het instrument Flexensie is bij de gemeenten die wij gesproken hebben toegevoegd aan het bestaande pakket aan re-integratievoorzieningen. In sommige gevallen is Flexensie expliciet genoemd in de beleidsregels als één van de re-integratie voorzieningen, zoals verduidelijkt wordt in onderstaand voorbeeld.

Inbedding Flexensie in de Beleidsregels Participatie 2016 bij deelnemende gemeente:

"Naast de in de Participatieverordening {gemeente} 2015 verordonneerde participatievoorziening beschut werk, zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet, die slechts openstaat voor een geringe groep mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, kunnen er waar nodig, voorzieningen worden ingezet om het hoogst mogelijke participatieniveau voor de betreffende klant te bereiken. Het uiteindelijke doel is het verkleinen van de afstand tussen klant en arbeidsmarkt. Hierbij wordt uitgegaan van het principe: werken is het doel, participeren de norm. In het kader van participatiedienstverlening, maar ook wanneer er nog geen dienstbetrekking beschut werk tot stand is gekomen zoals bedoeld in artikel 8, vierde lid Participatieverordening {gemeente} 2015, kunnen de volgende op arbeidsinschakeling gerichte voorzieningen worden ingezet:

...

10) Methodiek Flexensie

Als bemiddeling op een reguliere vacature nog niet mogelijk is en de klant wel voldoende werknemersvaardigheden en motivatie heeft om bij een werkgever ervaring op te doen kan de methodiek Flexensie gedurende maximaal 6 maanden worden ingezet. Voorwaarden zijn een minimale leeftijd van 27 jaar en een bijstandsafhankelijkheid van minimaal drie maanden. De re-integratiemethodiek wordt ingezet om tijdelijk werk voor uitkeringsgerechtigden lonend te maken. Werkgevers betalen een marktconform uurtarief voor het uitvoeren van tijdelijke klussen. De gemeente wordt voor de doorlopende uitkeringslasten (deels) gecompenseerd vanuit het tarief dat de werkgever betaalt. De methodiek van Flexensie voorkomt administratie- én financiële zorgen rond het stoppen en opstarten van uitkeringen en toeslagen. De klant ontvangt een premie voor elk gewerkt uur waarbij de uitkering blijft doorlopen. De premie wordt beschouwd als een premie arbeidsinschakeling o.g.v. artikel 31lid twee aanhef en onder j van de Participatiewet. Dit bedrag sluit aan bij de richtlijnen die hiervoor in wet- en regelgeving zijn opgesteld. Voor de uitkeringsgerechtigde is dit financieel voordeliger dan wanneer hij de inkomsten uit tijdelijk werk helemaal uithetaald krijgt en worden verrekend met de uitkering."

Eén gemeente heeft de in de Participatiewet genoemde mogelijkheid tot een premie arbeidsinschakeling (artikel 10a, onderdeel 6) opgenomen in een gemeentelijke verordening. Die stelt dat in het geval van Flextensie een premie arbeidsinschakeling wordt toegekend.

Inbedding van premie arbeidsinschakeling voor Flextensie kandidaten bij deelnemende gemeente:

“Daarnaast wordt de mogelijkheid van het toekennen van een premie arbeidsinschakeling opgenomen in de verordening. Een premie arbeidsinschakeling wordt toegekend indien een werkzoekende met behulp van de voorziening voor Flexwerken werk aanvaardt. Het flexwerken houdt in dat werkzoekenden met behoud van uitkering fulltime of parttime aan de slag kunnen bij tijdelijke en/of flexibele klussen. Zij doen werkervaring op, vergroten hun netwerk, hun werkneemstervaardigheden en andere competenties. De werknemers die dit invaakwerk doen ontvangen deze premie als stimulanus, als extra vergoeding bovenop de uitkering. Met de inzet van deze extra vergoeding bij dit flexwerken wordt aan dit flexibele invaakwerk dezelfde financiële stimulans geboden als aan degenen die regulier parttime werk gaan doen. Bij regulier parttime werk is er een wettelijke vrijlating mogelijk van een deel van de inkomsten. Deze vrijlating houdt in dat voor een periode van zes maanden de parttime werkenden wat extra's overhouden bovenop de uitkering aan het aan het werkzijn. De beoordeling van de inzet van de voorziening “Flexwerken” is maatwerk en het resultaat van een zorgvuldige op de persoon toegesneden afweging. Van belang is de bevordering van de arbeidsmarktpositie van de werkzoekende.”

Andere gemeenten hebben het gebruik van het instrument Flextensie niet vastgelegd in een verordening of beleidsdocument. Dat heeft waarschijnlijk te maken met de fase waarin het gebruik van Flextensie zich bevindt, in de meeste gevallen is het (nog) een Pilot. Enkele gemeenten hebben om deze en eventuele andere pilots “meer beleidsboring te geven” de mogelijkheid om af te wijken van de bestaande re-integratieverordening ten behoeve van innovatie opgenomen in een raadsbesluit. Gemeenten geven aan Flextensie in een beleidsregel of verordening op te nemen wanneer na afloop van de Pilot wordt besloten om Flextensie toe te voegen aan het vaste instrumentarium.

3.1.3 Mate van inbedding van het instrument

Aangezien verschillende gemeenten op verschillende momenten zijn gestart met Flextensie, loopt de mate van inbedding uiteen. Bij sommige gemeenten is het instrument Flextensie volledig ingedaald in de organisatie: het instrument is bij alle accountmanagers en klantmanagers goed bekend en wordt ingezet naast andere re-integratie-instrumenten. Het bedrijf Flextensie vervult voor die gemeenten alleen nog een “back-office” functie en verzorgt de (financiële) administratie, verwerking van de uren en uitbetalingen van de

premies. Het bedrijf blijft wel beschikbaar voor vragen en bij behoefte aan advies van de gemeente. Bij andere gemeenten die recenter met het instrument Flex tensie zijn gestart heeft het bedrijf Flex tensie op dit moment een grotere rol. Bij die gemeenten is het bedrijf nauw betrokken bij de advisering over de inrichting van een infrastructuur binnen de gemeente (hoe kunnen klussen worden geacquireerd, hoe kan de pool worden ingericht etc.).

3.1.4 Het systeem van Flex tensie

Driekwart van de gemeenten werkt met het administratieve systeem van Flex tensie, de rest van de gemeenten geeft aan niet met het systeem te werken omdat de volumes te klein zijn. Gemeenten die met de software van Flex tensie werken, geven aan dat dit vlekloos verloopt en dat de software gebruiksvriendelijk is.

3.1.5 Personele organisatie met betrekking tot het instrument

In een minderheid van de gemeenten zijn één of meer "Flex tensie consultants" aangesteld die zich in hun werkzaamheden concentreren op het instrument Flex tensie. Zij verwerven de Flex tensie vacatures en selecteren kandidaten en onderhouden bijvoorbeeld ook contacten met mensen uit de pool.

Bij de andere gemeenten zijn één of enkele reguliere beleidsmedewerkers de vaste contactpersonen voor Flex tensie en één of enkele medewerkers in het uitvoering zijn vaste contactpersoon voor uitvoering van Flex tensie. De medewerker voert de werkzaamheden die bij een dergelijk coördinatorschap horen uit naast het bestaande takenpakket. Alle medewerkers in de uitvoering zijn op de hoogte van Flex tensie, en brengen het instrument onder de aandacht bij bedrijven of kandidaten wanneer dat relevant is.

3.2 Criteria voor de kandidaten

In deze paragraaf gaan we nader in op criteria die verschillende gemeenten stellen aan kandidaten om geplaatst te worden via Flex tensie. Het gaat dan bijvoorbeeld om de duur van de uitkering, de afstand tot de arbeidsmarkt, de leeftijd en het eventuele gebrek aan werknemersvaardigheden van kandidaten.

Het overgrote deel van de gemeenten hanteert géén minimale **duur van de uitkering**. Desgevraagd geven gemeenten aan dat dit niet zinvol is, omdat de situatie per kandidaat sterk verschilt en het nut van een Flex tensie-plaatsing van diverse factoren afhankelijk is. Bovendien, vóór iemand in een bijstandsuitkering belandt, heeft hij of zij soms al twee of drie jaar een WW-uitkering gehad. Het kan dus al geruime tijd geleden zijn dat iemand

heeft gewerkt. Het heeft volgens de betreffende gemeenten dan geen zin om de klant eerst een minimale periode in de bijstand te laten doorlopen. De paar gemeenten die wél een minimale periode hanteren gaan uit van uiteenlopende criteria: 3 maanden, 6 maanden of langer dan 2 jaar in de bijstand.

De **vrijwilligheid** van de plaatsing is een belangrijk criterium. Kandidaten werken alléén via het instrument Flexensie als zij dat zelf willen en als zij zelf geplaatst willen worden op een bepaalde klus. Dit is overigens ook een eis die Flexensie stelt.

Gemeenten hebben vergelijkbare visies op de **arbeidsfitheid van bijstandskandidaten** die in aanmerking te komen voor een plaatsing met Flexensie. Het betreft kandidaten die niet direct bemiddelbaar zijn naar betaald werk. Zij hebben een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen, bijvoorbeeld omdat ze geen recente werkervaring hebben, of door taalproblemen en cultuurverschillen (bij statushouders). Maar het zijn wél kandidaten die in principe met wat extra begeleiding (maar niet heel veel extra begeleiding) kunnen gaan werken. Deze begeleiding kan bijvoorbeeld bestaan uit een jobcoach, extra contactmomenten met de leidinggevende, en/of contactmomenten met de gemeentelijke consulent tijdens de plaatsing.

Er wordt per geval gekeken of de plaatsing met Flexensie **positief bijdraagt aan de mogelijkheid tot arbeidsinschakeling**: de kandidaat moet er écht mee geholpen zijn. De plaatsing met het instrument Flexensie wordt gezien als de laatste stap naar betaald werk. Gemeenten gaan bovendien uit van het principe dat altijd wordt ingezet op het hoogst haalbare: plaatsing op een reguliere vacature, indien mogelijk, gaat altijd vóór.

Sommige gemeenten noemen nog **overige criteria**. Bijvoorbeeld: de kandidaat mag geen recente schoolverlater zijn of niet jonger dan 27 jaar.

In de meeste gevallen is Flexensie als re-integratie-instrument opgenomen in een algemene re-integratieverordening. De toepassing van Flexensie volgt dan de criteria gesteld in een dergelijke meer algemene verordening.¹⁷ Er is dan géén aparte verordening of beleidsregel specifiek voor Flexensie. In een enkel geval is er wel een speciale verordening die of beleidsstuk dat alleen betrekking heeft op Flexensie, waarin wordt aangegeven welke criteria gelden voor kandidaten.

¹⁷ Bijvoorbeeld, Flexensie volgt algemene richtlijnen genoemd in de re-integratie verordening met betrekking tot het re-integratiedoel (voorzieningen worden alleen ingezet als ze noodzakelijk zijn voor arbeidsinschakeling); maatwerk (op basis van de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende het meest doelmatige instrument met het oog op arbeidsinschakeling ingezet); aansluiting bij capaciteiten (werkzaamheden moeten in overeenstemming zijn met de capaciteiten van de klant); en tijdelijkheid van de inzet van re-integratie instrumenten.

3.3 Criteria voor de banen

Bijna alle gemeenten volgen de richtlijnen die het bedrijf Flex tensie zelf hanteert voor de **tijdelijke duur van de plaatsing**. Volgens die richtlijnen mag één kandidaat maximaal drie maanden op een functie geplaatst worden bij een inzet van meer dan 28u per week en maximaal zes maanden wanneer het gaat om minder dan 28u per week. Aangezien deze richtlijnen van Flex tensie uitgaan en in het instrument zijn besloten, zijn die door gemeenten niet nog eens apart vastgelegd. Een enkele gemeente houdt strengere richtlijnen aan: een plaatsing van maximaal drie maanden, ongeacht de grootte van de klus. Eén gemeente heeft juist minder strikte criteria: de plaatsing duurt maximaal zes maanden, ongeacht het aantal uur per week.

De meeste gemeenten zetten het instrument Flex tensie in **wanneer het werk tijdelijk is en niet structureel**. Men let er bijvoorbeeld op dat een bedrijf niet de ene na de andere kandidaat middels re-integratie-instrumenten op dezelfde klus plaatst. Men staat ook niet toe dat het bedrijf voor dezelfde kandidaat en hetzelfde werk achtereenvolgens meerdere re-integratie-instrumenten toepast.¹⁸ Dan is het werk niet tijdelijk, maar is er sprake van een structurele vacature. Het gaat bij inzet van Flex tensie het vaakst om tijdelijke pieken in de vraag naar arbeid, bijvoorbeeld bij grote drukte rondom kerstdagen bijvoorbeeld ("piek") of om de tijdelijke vervanging bij ziekte ("ziek"). Sommige gemeenten vatten het type werkzaamheden daarom kort samen als "piek en ziek" of als "klussen". Het zijn werkzaamheden waar een bedrijf anders mogelijk voor een korte periode uitzendkrachten voor zou inhuren.

Bij sommige gemeenten komt het ook voor dat Flex tensie wel wordt ingezet voor een structurele vacature, als een soort **proefplaatsing**. Het bedrijf kampt met een moeilijk te vervullen vacature voor een beperkt aantal uur in de week of is aan het groeien en krijgt een Flex tensie-kandidaat van de gemeente aangeleverd. De kandidaat en het bedrijf passen bij elkaar en de Flex tensie-plaatsing wordt na een periode van een aantal maanden omgezet in een baan.

Het valt op dat Flex tensie bij de meeste gemeenten wel wordt **ingezet voor reguliere typen werk**. Een kwart van de gemeenten richt zich voornamelijk op additioneel werk. Zij omschrijven dat als extra werkzaamheden die anders zouden blijven liggen; werk waarvoor eigenlijk geen vacature beschikbaar is. *Waarom* het werk anders zou blijven liggen is niet geheel duidelijk. Volgens één gemeente gaat het om klussen die niet op de markt komen omdat het bedrijf ervan uit gaat dat er toch niemand gevonden kan worden. Het is

¹⁸ Een voorbeeld dat gegeven wordt is van een werkgever die een kandidaat eerst op een werkervaringsplek plaatste, vervolgens met Flex tensie, en daarna wilde de werkgever nog een keer dezelfde kandidaat op een werkervaringsplek; hier ging de gemeente niet in mee.

ook mogelijk dat het werk minder belangrijk is voor de onderneming en dat het bedrijf daarom niet de moeite neemt om ervoor te werven.

3.4 Selectie, begeleiding en nazorg voor kandidaten

De plaatsing van de kandidaat wordt voorbereid door de gemeente. De gemeente stelt, na acquisitie van een plaatsingsmogelijkheid, een aantal mogelijke kandidaten voor aan het bedrijf met de plek. Het bedrijf zelf selecteert de uiteindelijke kandidaat. De meeste bedrijven die we hebben gesproken zeggen dat de klantmanager, intercedent of accountmanager het bedrijf goed kennen en dat zij meestal geschikte kandidaten aanleveren.

De klantmanagers, Flexensie-intercedenten en/of accountmanagers onderhouden tijdens de plaatsing contact met de kandidaat en het bedrijf over de voortgang. In sommige gemeenten wordt heel sterk ingezet op doorstroom naar betaald werk bij hetzelfde bedrijf, de accountmanagers zijn hierover tijdens het gehele traject in gesprek met het bedrijf. In andere gemeenten is die insteek minder sterk aanwezig.

Begeleiding is maatwerk. Van het bedrijf wordt in het algemeen verwacht dat die enige begeleiding op de werkvloer biedt. De mate van begeleiding aanwezig bij het bedrijf verschilt van geval tot geval. Het kan gaan om een intensiever inwerktraject, of extra contactmomenten met de leidinggevende of een "mentor" op de werkvloer (een collega die hetzelfde werk doet). De klantmanager van de kandidaat biedt vaak ook begeleiding tijdens het traject. In sommige gemeenten wordt er een jobcoach ingezet als dat zinvol is, andere gemeenten geven aan dat zij jobcoaches in de regel niet inzetten in het geval van Flexensie, maar voor kandidaten in andere doelgroepen (bijvoorbeeld diegenen die werken met een loonkostensubsidie) met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Als de kandidaat na afloop van de plaatsing geen regulier dienstverband aangeboden krijgt bij hetzelfde bedrijf, wordt er samen met de consulent gekeken wat de beste vervolgstap is.

3.5 Acquisitie van vacatures

De vacatures worden het vaakst geacquireerd door de accountmanagers bij het regionale Werkgeversservicepunt (WSP) waarin de gemeente deelneemt. Zij staan in nauw contact met bedrijven en bespreken klussen of vacatures samen met het hele pakket aan mogelijke re-integratie-opties. De toevoeging van het instrument Flexensie maakt dat de focus van het WSP wordt verbreed: er wordt niet alleen maar geacquireerd voor vacatu-

res voor langer dan een half jaar, maar ook “klussen” worden geacquireerd. Het instrument Flextensie wordt tijdens de reguliere acquisitie onder de aandacht gebracht van bedrijven; per geval wordt besloten of Flextensie in het betreffende geval passend is of niet. Regelmatig wordt er aan vraagomgeving of *jobcarving* gedaan. Accountmanagers worden ook wel door bedrijven zelf benaderd wanneer zij een bepaalde klus of vacature hebben. En wanneer bedrijven vacatures melden, wordt door gemeenten soms gevraagd of er ook nog “klussen” zijn en dan wordt Flextensie geïntroduceerd bij het bedrijf. Soms is er een speciale accountmanager die zich in het bijzonder op het verwerven van Flextensie-klussen richt.

In sommige gemeenten of regio's spelen uitzendbureaus een kleinere of grotere rol. Zij lenen de kandidaten uit aan inleners. Het gebeurt een heel enkele keer dat een kandidaat zelf een bedrijf heeft gevonden en daar via de Flextensie-constructie wil werken.

4 Verdringing

In dit hoofdstuk spitsen wij de vraag, hoe gemeenten omgaan met het risico van verdringing, toe op het instrument Flexensie. Welke maatregelen nemen gemeenten om oneerlijke concurrentie (verdringing) door inzet van Flexensie te voorkomen? Wat maakt dat de activiteiten niet worden aangeboden als reguliere vacature? Wanneer en op welke wijze toetst de gemeente op verdringing?

4.1 Onderzoek naar verdringing

De vraag die bij verschillende vormen van werken met behoud van uitkering rijst, is of het gebruik van het instrument leidt tot verdringing van reguliere, productieve arbeid. Over verdringing vermeldt een kamerbrief:

“Verdringing is een verschijnsel dat zich niet gemakkelijk laat definiëren. Op de arbeidsmarkt is voortdurend sprake van concurrentie tussen werkzoekenden (om banen) en werkgevers (om geschikte kandidaten). Hoewel deze concurrentie doorgaans plaatsvindt op basis van gelijke arbeidsvoorwaarden, doen zich ook situaties voor waarin er sprake is van oneerlijke concurrentie. Indien oneerlijke concurrentie leidt tot baanverlies van de één ten gunste van de ander dan is dat in mijn ogen verdringing.”¹⁹

In het door ons uitgevoerde onderzoek is niet in individuele gevallen vastgesteld of verdringing heeft plaatsgevonden. Het onderzoek richt zich op de vraag of en hoe gemeenten in hun werkproces toetsen op verdringing en op welk moment (vooraf, tijdens, na). In hoofdzaak gaat het om de vraag wat de gehanteerde criteria zijn, in hoeverre deze criteria zijn vastgelegd in een verordening, een protocol of een beleidsregel of anderszins, en hoe dit uitpakt in de praktijk van de plaatsing.

In eerder onderzoek van de Inspectie SZW begin 2015 zijn deze vragen al onderzocht voor verschillende instrumenten (proefplaatsingen, interne en externe werkervaringsplaatsen, participatieplaatsen, stageplaatsen, oriëntatieplaatsen).²⁰ Uit het onderzoek blijkt dat gemeenten in hun beleid over het voorkómen van verdringing geen of weinig aandacht besteden. In veel gevallen blijft onduidelijk, wie binnen de gemeente bekijkt of er mogelijk sprake is van verdringing, op welke momenten een dergelijke toets plaats-

¹⁹ Kamerbrief 1 oktober 2014, Reactie op verzoek tot verdringing, kenmerk 2014-00000143162.

²⁰ Inspectie SZW, *Gemeentelijke aandacht voor verdringing door bijstandsgerechtigden*, 2015.

vindt en op welke wijze dat gebeurt. Het is vaak aan een klantmanager om, bij het ontbreken van dergelijk beleid of vaste uitvoeringspraktijk, eigen criteria te bedenken of om individuele moeilijke casussen te bespreken met collega's.

4.2 Het vastleggen van beleid rond verdringing

Ongeveer een kwart van de geïnterviewde gemeenten heeft beleid vastgelegd ter voorkoming van verdringing. Dat komt overeen met het beeld uit bovengenoemd onderzoek van de Inspectie SZW, waaruit blijkt dat gemeenten in hun beleid over het voorkómen van verdringing geen of weinig aandacht besteden. Dit betekent niet dat driekwart van de gemeenten niets doet (in paragraaf 4.3 wordt dieper ingegaan op wat ze wél doen).

Wanneer gemeenten beleid hebben vastgelegd gaat het om algemene beleidsdocumenten die niet specifiek over Flextensie gaan, maar om alle re-integratie-instrumenten waarbij het risico van verdringing speelt. De gemeenten die géén beleid over verdringing hebben vastgelegd geven soms aan dat naar hun mening bestaande documenten en richtlijnen vanuit de Rijksoverheid voldoende houvast geven. Eén gemeente vindt de aantallen kandidaten waarmee men werkt te klein om beleidsvorming of de ontwikkeling van een eigen verdringingstoets zinvol te maken.

4.3 Hoe voorkomen gemeenten verdringing bij werken met Flextensie?

Gemeenten zeggen dat het instrument Flextensie en de manier waarop het wordt gebruikt voldoende waarborgen kent om te voorkomen dat er verdringing plaatsvindt. Die waarborgen zijn in het vorige hoofdstuk deels aan bod gekomen. Ze zijn vastgelegd door het bedrijf Flextensie en gelden voor alle gemeenten die het instrument Flextensie gebruiken. We herhalen ze hier: het tijdelijke karakter van de werkzaamheden en het feit dat kandidaten zich vrijwillig aanmelden.²¹ We noemen hier de criteria en werkwijzen door die gemeenten expliciet noemen als noodzakelijk om het risico van verdringing te voorkomen of beperken.

- Kortlopend karakter van de arbeid

Het belangrijkste criterium bij Flextensie dat door de meeste gemeenten expliciet wordt benoemd in de verdringingsdiscussie is de tijdelijke aard van het werk. Ten eerste volgen bijna alle gemeenten de richtlijnen die Flextensie voorstelt voor de *tijdelijke duur* van de

²¹ Vrijwillige aanmeldingen voorkomen met dwang meer mensen met behoud van uitkering te laten werken die dat niet willen, voor wie dat niet zinnig is en dor wie wel het risico op verdringing zou ontstaan.

plaatsing (een kandidaat mag maximaal drie maanden op een functie geplaatst worden bij een inzet van meer dan 28u per week en maximaal zes maanden wanneer het gaat om minder dan 28u per week). Ten tweede let men er óók op dat het inderdaad om een *tijdelijke functie* gaat. Hierbij kan de kanttekening geplaatst worden dat tijdelijkheid van een functie niet per definitie verdringing voorkomt, want het kan gaan om verdringing van een reguliere tijdelijke arbeidskracht.

Verschillende gemeenten hebben het bij de inzet van Flexpensie over “klussen” of “piek en ziek” werk. Dat slaat volgens de gemeenten dan meestal weer op het kortlopende karakter van het werk dat de kandidaat verricht. Het valt op dat Flexpensie bij de meeste gemeenten wel wordt ingezet voor reguliere *typen* werk (en niet voor additioneel werk): tijdelijke pieken in de vraag naar arbeid, bijvoorbeeld rondom de kerstdagen; of om de tijdelijke vervanging bij ziekte. Een kwart van de gemeenten richt zich wél meer op additioneel werk. Zij omschrijven dat als extra werkzaamheden die anders zouden blijven liggen; werk waarvoor eigenlijk geen vacature beschikbaar is. We merken op dat het risico op verdringing bij regulier werk duidelijker aanwezig is dan bij additionele arbeid. Daar staat tegenover dat kandidaten mogelijk relevantere werkervaring opdoen in regulier werk dan in additionele arbeid.

- Check op algemene instelling bedrijven

De ervaring van consultants met het vraagstuk van verdringing in de context van re-integratie-instrumenten is het tweede meest genoemde criterium door gemeenten. 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 of alleen op zoek zijn naar goedkope arbeidskrachten. Wanneer men eerder een slechte ervaring heeft gehad met een bepaald bedrijf (bijvoorbeeld als het bedrijf een aantal mensen heeft geplaatst met een re-integratie-instrument maar daarna niemand regulier in dienst heeft genomen) 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. Bij samenwerking met nieuwe bedrijven verwachten gemeenten goed werkgeverschap. Ook zeggen gemeenten dat zij proberen het bedrijf te leren kennen en te vertrouwen op de goed ontwikkelde intuïtie of het “onderbuikgevoel”. Of deze ervaringen en intuïties van gemeente voldoende waarborgen zijn om verdringing te voorkomen kan op basis van dit onderzoek niet worden vastgesteld.

- Een "marktconform" of "reëel" tarief

Een ander belangrijk punt bij de voorkoming van verdringing is het tarief dat wordt betaald. Het gaat niet om *gratis* arbeid. Verschillende gemeenten geven aan dat dit bij Flexpensie "marktconform" is. Aangezien het tarief voor Flexpensie gebaseerd is op het WML plus werkgeverslasten, zouden we inderdaad kunnen stellen dat het "marktconform" is in die gevallen waarin een bedrijf anders een werknemer (tijdelijk) zou aannemen op basis van het minimumloon. Indien het alternatief een werknemer tegen het cao loon of een uitzendkracht is, dan is een Flexpensie kandidaat wél goedkoper en is het Flexpensie tarief dus niet "marktconform"²². We kunnen in het kader van dit onderzoek niet beoordelen wat het verschil is tussen het CAO loon en het inkomen dat kandidaten die via Flexpensie werken ontvangen.

Andere gemeenten geven aan dat het tarief "reëel" is. Daarmee bedoelen zij, dat de Flexpensie kandidaat in sommige gevallen dan wel goedkoper is (zie hierboven), 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.

Eén gemeente geeft aan dat we er in de discussie over verdringing niet van uit moeten gaan dat bedrijven alleen gedreven worden door lage loonkosten: zij zoeken ook naar zekerheid en continuïteit.

- Check op kandidaat

Verschillende gemeenten geven aan dat zij met enige regelmaat nagaan hoe het met de plaatsing gaat. Als de gemeentelijke consulent met wie de kandidaat regelmatig contactmomenten heeft het idee heeft dat de kandidaat zover is dat hij/zij naar een reguliere functie kan doorstromen, dan gaat de gemeente op zoek naar een reguliere baan (bij hetzelfde bedrijf of een ander bedrijf). Wanneer deze gevonden is, wordt de Flexpensie constructie stopgezet.²³ Zo houdt men in de gaten dat kandidaten niet oneigenlijk concurreren met reguliere werknemers. Hier leveren gemeenten maatwerk en klantmanagers beoordelen dit zelfstandig; gemeenten formuleren geen criteria of tests aan de hand waarvan bepaald wordt welke kandidaten klaar zijn voor regulier werk.

- Perspectief voor de kandidaat

Een aantal gemeenten zetten Flexpensie in als ware het een proefplaatsing (met dat verschil dat het bedrijf bij Flexpensie wél betaalt voor de werkzaamheden). Zij voorkomen

²² We kunnen in het kader van dit onderzoek niet beoordelen wat het verschil is tussen het CAO loon en het inkomen dat kandidaten die via Flexpensie werken ontvangen.

²³ Paragraaf 5.2 geeft informatie over de doorstroom naar werk.

verdringing door te focussen op het langere termijnperspectief van de kandidaat. Aan het begin van het traject, tijdens het werken met Flexensie en/of na afloop gaat de gemeente het gesprek aan: is het bedrijf van plan om de kandidaat regulier in dienst te nemen?

- Vinger aan de pols door kandidaten zelf

Volgens twee gemeenten helpen kandidaten zelf óók mee om verdringing te voorkomen. Zij zullen naar de mening van deze gemeenten zelf signaleren wanneer er sprake is van misbruik. Bij één van die gemeenten is er een speciale commissie ingericht waar Flexensie-kandidaten aan de bel kunnen trekken wanneer zij denken dat er sprake is van misbruik; de commissie stelt dan een onderzoek in. In hoeverre dit daadwerkelijk zal gebeuren is de vraag, vooral gezien de kwetsbaarheid van de kandidaten die meedoen en hun afstand tot de arbeidsmarkt.

4.4 Overige discussiepunten

Een kwart van de gemeenten zegt dat het onmogelijk is om verdringing (helemaal) te voorkomen bij hun opdracht tot uitvoering van de Participatiewet. Men heeft bij de inzet van verschillende re-integratie instrumenten eigenlijk continu met verdringing te maken, of althans, dat gevaar ligt altijd op de loer.

Gemeente over verdringing:

"Het gaat steeds om maatregelen die de arbeidskansen voor een moeilijk plaatsbare doelgroep vergroten. Als het de ene doelgroep met behulp van een bepaalde maatregel gemakkelijker wordt gemaakt om werk te vinden, dan gaat dat ten koste van een andere doelgroep. Daaraan valt niet te ontkomen. Het enige beleid dat je kan voeren gaat over de beslissing welke doelgroep men je ondersteunen en welke doelgroep niet (of minder), dus welke vormen van gesubsidieerde concurrentie we acceptabel vinden en welke niet."

Men is zich bewust van het feit dat verdringing altijd mogelijk in het spel is, maar kiest er dan toch voor om de moeilijk plaatsbare doelgroepen te helpen, in plaats van niets te doen. Deze observaties vanuit de interviews komen overeen met de resultaten van eerdergenoemd onderzoek van de Inspectie SZW.²⁴ Ook daar merkten de onderzoekers op, dat enige mate van verdringing door gemeenten wordt geaccepteerd.

²⁴ Inspectie SZW, *Gemeentelijke aandacht voor verdringing door bijstandsgerechtigden*, 2015.

In een bestuurlijke reactie op het rapport van de Inspectie SZW gaf Divosa aan, net als de gemeenten in dit onderzoek over Flex tensie, dat gemeenten in een spanningsveld opereren. Er is wat gemeenten betreft een spanning tussen de wens om verdringing te voorkomen en de wens om bijstandsgerechtigden naar werk toe te leiden. Gemeenten willen verdringing voorkomen, maar tegelijkertijd zijn veel bijstandsgerechtigden te zeer gebaat bij instrumenten als werken met behoud van uitkering om er dan maar mee te stoppen. Om überhaupt aan het werk te kunnen komen, zijn die instrumenten voor veel klanten nodig. Tegelijkertijd gaven gemeenten in de interviews over Flex tensie, evenals Divosa in de bestuurlijke reactie op het eerdere rapport, aan dat er een groot grijs gebied is: de scheidslijn tussen "leren" en "productief zijn" en de grens tussen "regulier" werk en "additioneel" werk is vaak onduidelijk.

Verschillende gemeenten wezen er in de interviews ten slotte op, dat zij er zelf geen enkel belang bij hebben om mensen langer in een uitkering te houden dan strikt noodzakelijk.

4.5 Conclusie

Voordat we conclusies trekken over verdringing willen we er eerst op wijzen dat we alleen gesproken hebben met gemeenten die Flex tensie toepassen. Wij hebben geen gemeenten gesproken, die ervoor gekozen hebben om *niet* met Flex tensie te werken. Daarmee ligt het voor de hand dat negatieve overwegingen in het onderzoek ondervertegenwoordigd zijn.

In lijn met een eerder rapport van de Inspectie SZW valt op, dat een minderheid van gemeenten beleid vast heeft gelegd over het voorkomen verdringing. In ons onderzoek had een kwart van de gemeenten dat gedaan.

Driekwart van de gemeenten heeft géén dergelijk beleid vastgelegd. Dat betekent niet dat deze gemeenten niets doen. Het is een onderwerp waar men zich van bewust is en waar men in de praktijk handen en voeten aan geeft. Ten eerste liggen in de Flex tensie constructie zelf volgens gemeenten twee waarborgen besloten waarmee verdringing kan worden voorkomen: de eisen dat het om kortlopende werkzaamheden gaat en dat kandidaten zich vrijwillig aanmelden. In de meeste gevallen (maar niet alle) wordt Flex tensie alleen ingezet voor tijdelijk werk. Inzet van Flex tensie kandidaten leidt dan dus niet tot baanverlies van vaste medewerkers. Het kan wel zo zijn dat een Flex tensie-kandidaat wordt gekozen in plaats van een nog aan te stellen andere tijdelijke medewerker (zoals een uitzendkracht). Dan kan er verdringing plaatsvinden van uitzendwerkers of mensen met een tijdelijk contract.

Een andere waarborg volgens de gemeenten die wij hebben gesproken om verdringing te voorkomen, is het type kandidaten dat wordt geplaatst. Het gaat over het algemeen om klanten met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet regulier bemiddelbaar zijn. Tijdens de Flexensie-klus hebben deze kandidaten méér begeleiding nodig dan een reguliere medewerker. Die begeleiding kan plaatsvinden in de vorm van een jobcoach, maar ook door een "mentor" op de werkvloer aan te wijzen (een collega die de kandidaat waar nodig helpt), en/of extra contactmomenten met de werkgever en de gemeentelijk consulent. De Flexensie-kandidaten zijn over het algemeen ook minder productief dan reguliere medewerkers. Op basis van dit onderzoek kunnen we niet vaststellen of de coaching/ondersteuning in alle gevallen wordt gegeven en wat de precieze aard van de ondersteuning is.

Gemeenten geven vervolgens aan dat het tarief dat wordt gevraagd van bedrijven óók een waarborg is om verdringing te voorkomen. Volgens sommige gemeenten is dat tarief "marktconform", omdat het gelijk is aan het WML inclusief de werkgeverslasten. Andere gemeenten vinden het tarief "reëel". Zij zien dat een Flexensie-kandidaat meestal goedkoper is voor een bedrijf dan een reguliere kandidaat. Dat komt omdat in veel sectoren het cao loon boven het WML ligt, of omdat bedrijven anders voor die werkzaamheden meestal een uitzendkracht zouden inschakelen (en die is duurder vanwege het uitzendtarief). Echter, volgens deze gemeenten wordt de lagere prijs van de arbeid uitgebalanceerd door de grotere begeleidingsvraag en de verminderde arbeidsproductiviteit van deze kandidaten. Met andere woorden, de gemeenten gaven aan dat bedrijf misschien minder betaalt, maar er ook minder voor terug krijgt.

Om verdringing verder te voorkomen, wordt de ontwikkeling van de kandidaat volgens sommige gemeenten tijdens de Flexensie werkzaamheden gevolgd (dat wil zeggen, door de gemeentelijk consulent die verschillende contactmomenten met de kandidaat heeft tijdens de plaatsing). De constructie wordt volgens deze geïnterviewde gemeenten stopgezet zodra de kandidaat bemiddelbaar is naar regulier werk, en zo houden die gemeenten volgens eigen zeggen in de gaten dat Flexensie-kandidaten niet oneigenlijk gaan concurreren met reguliere medewerkers. Een aantal gemeenten focust specifiek op het langere termijnperspectief van de kandidaat bij het betreffende bedrijf: is doorstroom naar betaald werk mogelijk? In dat geval is werken met Flexensie een soort verlengde, betaalde proeftijd.

Gemeenten zeggen ten slotte dat zij de opdrachtgevers bij wie mensen op een Flexensie-constructie geplaatst worden in de meeste gevallen goed kennen. Zij denken er daardoor op te kunnen vertrouwen dat het bedrijf geen misbruik maakt van de situatie.

Een risico op verdringing bestaat omdat Flexensie meestal wordt ingezet bij reguliere werkzaamheden. Daarnaast komt het er in de praktijk waarschijnlijk vaak op neer dat bedrijven een lagere prijs betalen dan zij anders zouden doen. In hoeverre dat financiële "voordeel" teniet wordt gedaan door de grotere begeleidingsvraag en de verminderde arbeidsproductiviteit van deze kandidaten kunnen wij hier niet beoordelen.

Sommige gemeenten geven overigens aan dat het gevaar van verdringing altijd aanwezig in de uitvoering van de Participatiewet. Maatregelen die de arbeidskansen voor een moeilijk plaatsbare doelgroep vergroten, gaan altijd mogelijk ten koste van een andere doelgroep.

5 Resultaten

In dit hoofdstuk gaan we in op het gebruik van Flex tensie en de resultaten. Allereerst beschrijven we het feitelijk gebruik: de grootte van het uitkeringsbestand per gemeente en de potentiële doelgroep voor het instrument Flex tensie, de aantallen inschrijvingen, geplaatste personen en plaatsingen, de kenmerken van de deelnemers, de duur van de opdracht en het aantal uur per week, om welke opdrachtgevers het ging, de aard van de werkzaamheden en het uurtarief. Daarna gaan we in op het resultaat voor gemeenten. We bespreken de doorstroom naar regulier werk (al dan niet naar hetzelfde bedrijf) en hoeveel uren er in totaal gewerkt is, maar ook de inkomsten, kosten en besparingen voor gemeenten. Ten slotte bespreken we de resultaten in kwalitatieve zin: wat heeft het instrument voor meerwaarde, voor gemeenten en bijstandsgerechtigden?

5.1 Gebruik van het instrument

In deze paragraaf gaan we allereerst in op het gebruik van het instrument. De cijfers betreffen de periode vanaf het begin van de samenwerking per gemeente tot aan de peildatum van 15 mei 2017.²⁵ De meeste cijfers zijn afkomstig uit de centrale administratie van het bedrijf Flex tensie. Gemeenten hebben zelf extra informatie verschaft (de doorstroom en de grootte van het uitkeringsbestand en de potentiële doelgroep). Gemeenten die niet met het systeem van Flex tensie werken hebben alle cijfers zelf aangeleverd.

5.1.1 Grootte van uitkeringsbestand en potentiële doelgroep

Tabel 1 geeft het aantal bijstandsgerechtigden per gemeente in categorieën weer. De meeste deelnemende gemeenten hebben tussen de 1.000 en 2.500 of tussen de 2.500 en 5.000 bijstandsgerechtigden.

²⁵ De informatie is gebaseerd op 16 gemeenten/regio's: Zaanstreek, WerkSaam, Leeuwarden, Utrecht, Waterland, Emmen, Almere, ISD Noordoost, BAR-organisatie, Ooststellingwerf, Groningen, Lekstroom, WSP Zeeuws-Vlaanderen, GR De Bevelanden, Oisterwijk, en Alphen aan de Rijn. De 17^e regio, ISD Noorderkwartier is in de lente van 2017 begonnen en heeft nog geen plaatsing gerealiseerd. Sommige informatie is op basis van 13 of 14 gemeenten (drie gemeenten hebben de informatie vraag niet of onvolledig ingevuld). De gemeenten zijn op verschillende momenten gestart: Zaanstad is bijvoorbeeld op 1 januari 2015 gestart, maar Lekstroom op 1 september 2016. De cijfers gaan dus over variabele periodes.

Tabel 1 Aantal uitkeringsgerechtigden (P-wet) per (cluster van) gemeenten

	Gemeente die alleen werkt	Cluster van samenwerkende gemeenten
Minder dan 1.000 uitkeringsgerechtigden	2	0
1.000 - 2.500 uitkeringsgerechtigden	0	3
2.500 - 5.000 uitkeringsgerechtigden	1	4
5.000 - 10.000 uitkeringsgerechtigden	1	0
Meer dan 10.000 uitkeringsgerechtigden	2	0
Totaal	n = 6	n = 7

De grootte van de *potentiële doelgroep* Flexensie is volgens verschillende gemeenten niet in een getal uit te drukken. Bijvoorbeeld omdat het om maatwerk gaat (er wordt per geval gekeken welk instrument wordt ingezet bij een match tussen kandidaat en bedrijf), of omdat het gaat om de eigen beslissing van de kandidaat om deel te nemen. Gemeenten die wel een inschatting hebben gemaakt van de potentiële doelgroep, komen meestal uit op een percentage tussen de 20% en 33% van het totale bestand uitkeringsgerechtigden (met uitschieters naar beneden tot 3% en naar boven tot 39%).

5.1.2 Inschrijvingen vanaf de start en nu beschikbaar voor matching

We geven hieronder het aantal mensen dat zich heeft ingeschreven vanaf de start van het gebruik met het instrument. In totaal hebben 2720 kandidaten zich ingeschreven.

Tabel 2 Aantal ingeschrevenen vanaf de start

	# gemeenten
1-25	3
26-50	1
51-100	3
101-200	5
200-400	2
400+	2
Totaal (n=16)	16

We zijn ook nagegaan wat de uitkeringsduur (Participatiewet) is van deze kandidaten die zich vanaf de start hebben ingeschreven. Die is van 42% niet geregistreerd. De overige kandidaten hebben meestal korter dan één jaar een uitkering (27% van het totaal). Eén op de zes kandidaten heeft tussen de één en de drie jaar een uitkering; één op de acht

langer dan drie jaar. Een enkeling heeft zich als nigger (niet uitkeringsgerechtigde) ingeschreven of vóór men in de uitkering belandt (bijvoorbeeld tijdens een WW-uitkering).²⁶

Tabel 3 Uitkeringsduur (P-wet) van ingeschreven kandidaten

	# gemeenten
(nog) geen uitkering P-wet	2%
Minder dan één jaar	27%
Tussen de één en de drie jaar	16%
Langer dan drie jaar	13%
Niet geregistreerd	42%
Totaal (n=2720)	100%

Welk aandeel is op dit moment beschikbaar voor matching? Twaalf gemeenten werken met het systeem van Flexensie. Dan is bekend welk deel van de kandidaten op dit moment beschikbaar is voor matching (in de "pool" zit). Vier gemeenten werken niet met de pool, en voor die gemeenten is niet bekend hoeveel kandidaten op dit moment beschikbaar zijn voor matching. In totaal weten we van **1.438** kandidaten dat zij op dit moment beschikbaar zijn voor matching.

Tabel 4 Nu beschikbaar voor matching

# kandidaten	# gemeenten
1-25	1
26-50	2
51-100	3
101-200	4
200-400	2
400+	-
Niet bekend	4
Totaal (n=16)	16

²⁶ Diverse gemeenten herinneren de interviewer er tijdens het telefonisch gesprek aan, dat vóóordat iemand in een bijstandsuitkering belandt, er vaak al een periode met een WW-uitkering aan vooraf is gegaan. Iemand die minder dan een jaar in de bijstand zit, heeft daarvoor misschien al 2 jaar in de WW gezeten en dus al geruime tijd niet gewerkt.

5.1.3 Hoeveelheid geplaatste personen en hoeveelheid plaatsingen

In totaal zijn er **856** unieke kandidaten geplaatst. Er waren **1.096** verschillende plaatsingen. De reden dat er meer plaatsingen zijn dan kandidaten is dat één kandidaat soms meerdere malen achter elkaar op een (korte) opdracht geplaatst wordt. Soms doen kandidaten twee keer een opdracht van een week en daarna een opdracht van twee maanden, terwijl een andere kandidaat meteen start op een parttime opdracht van vier maanden en dit zijn of haar enige Flexensie-ervaring is. Daar is veel variatie in.

5.1.4 Kenmerken van geplaatste personen

In totaal zijn er 856 unieke personen geplaatst. Daarvan was 48% man en 39% vrouw. Van 13% is het geslacht niet geregistreerd.

De meeste deelnemers zitten in de leeftijdscategorie tussen 45 en 55 jaar oud (één op de drie). Bijna evenveel deelnemers waren tussen de 25 en 34 jaar oud. Iets meer dan een kwart is tussen de 35 en 44 jaar oud. Eén op de tien is ouder dan 55 jaar.

Tabel 5 Leeftijd geplaatste kandidaten

	% van totaal
Jonger dan 25 jaar	1 %
25 t/m 34 jaar	29 %
35 t/m 44 jaar	26 %
45 t/m 55 jaar	31 %
Ouder dan 55 jaar	10 %
Niet geregistreerd	2 %
Totaal (n=856)	100 %

Het opleidingsniveau van 521 van in totaal 856 kandidaten is niet bekend, dat is 61%. Eén op de twintig heeft alleen basisschool (5%), één op de negen heeft ook de middelbare school doorlopen (VMBO: 8%, HAVO of VWO: 3%). Een vijfde van alle kandidaten heeft een MBO opleiding. Eén op de twintig is hoger opgeleid (HBO: 4%; WO: 1%).

Tabel 6 Opleidingsniveau geplaatste kandidaten

	%
Basisonderwijs	5 %
VMBO	8 %
HAVO of VWO	3 %
MBO	20 %
HBO	4 %

WO	1 %
Niet geregistreerd	61%
Totaal (n= 856)	100%

Ten slotte bespreken we de uitkeringsduur van de geplaatste kandidaten. Van iets meer dan de helft van de kandidaten is de uitkeringsduur niet bekend. Bijna een vijfde deel van de kandidaten zit tussen de één en de drie jaar in een uitkeringssituatie (P-Wet). Een ongeveer gelijk aandeel heeft minder dan een jaar een uitkering. Tien procent heeft al meer dan drie jaar een bijstandsuitkering. In vergelijking met de uitkeringsduur van *ingeschreven* kandidaten (Tabel 3), hebben relatief veel *geplaatste* kandidaten (Tabel 7) tussen één jaar en drie jaar een uitkering. Ingeschreven kandidaten die korter dan een jaar of langer dan drie jaar een uitkering hebben, zijn relatief vaak geplaatst met Flexensie.

Tabel 7 Uitkeringsduur (P-wet) geplaatste kandidaten

	%
Minder dan één jaar	18 %
Tussen de één en de drie jaar	19 %
Langer dan drie jaar	10 %
Niet bekend	53 %
Totaal (n=856)	100 %

5.1.5 Kenmerken van de plaatsingen

Bijna driekwart van de plaatsingen duurde korter dan drie maanden. Een kwart van de plaatsingen duurde tussen de drie en de zes maanden. Plaatsingen van meer dan zes maanden kwamen bijna niet voor. Dat heeft te maken met de richtlijnen die Flexensie hanteert: maximaal drie maanden bij een plaatsing van meer van 28 uur per week, of maximaal zes maanden bij een plaatsing van minder dan 28 uur per week. Vrijwel alle gemeenten volgen deze richtlijnen, die door gemeenten essentieel worden gevonden bij het voorkomen van verdringing. Vandaar dat plaatsingen van meer dan zes maanden zeldzaam zijn.

Tabel 8 Plaatsingsduur

	%
Korter dan drie maanden	72 %
Drie tot zes maanden	25 %
Langer dan zes maanden	3 %
Totaal (n=1096)	100 %

Bijna de helft van de plaatsingen is voor drie dagen in de week (24 uur) of minder. Iets meer dan een kwart van de plaatsingen is voor méér dan 24 uur in de week. Eén op de acht plaatsingen heeft een variabel aantal uur per week. Voor de overige plaatsingen is er geen informatie bekend over het aantal uren per week.

Tabel 9 Aantal uren per week

	%
Tot en met 24 uur in de week	48 %
Meer dan 24 uur in de week	27 %
Variabel aantal uren in de week	12 %
Niet bekend	13 %
Totaal (n=1096)	100 %

5.1.6 Opdrachtgevers en uitzendbureaus

Gemeenten doen meestal zaken met elf tot dertig organisaties, soms met méér dan dertig verschillende organisaties, soms met tien of minder organisaties. Kandidaten zijn bij allerlei soorten bedrijven geplaatst: van thuiszorg tot drukkerij en van winkel tot fruitteler.

Tabel 10 Aantal opdrachtgevers met wie men zaken heeft gedaan

	# gemeenten
1-10 organisaties	2
11-20 organisaties	6
21-30 organisaties	5
Meer dan 30 organisaties	3
Totaal	16

Op het totaal van 1096 plaatsingen waren er **255** bij een uitzendbureau. Dat is een gemiddelde van 23% van de plaatsingen bij een uitzendbureau van alle gemeenten samen. In onderstaande tabel geven we specifiek weer hoeveel plaatsingen er voor rekening van een uitzendbureau komen. De meeste gemeenten hebben tussen de 0% en 20% van de kandidaten geplaatst via een uitzendbureau.

Tabel 11 Aantal plaatsingen bij uitzendbureaus op totaal aantal plaatsingen

	# gemeenten
0-10% van alle plaatsingen is bij een uitzendbureau	4
11-20% van alle plaatsingen is bij een uitzendbureau	6
21-30% van alle plaatsingen is bij een uitzendbureau	3
31-40% van alle plaatsingen is bij een uitzendbureau	0
41-50% van alle plaatsingen is bij een uitzendbureau	3
>51% van alle plaatsingen is bij een uitzendbureau	0
Totaal	16

5.1.7 Aard van de werkzaamheden

De kandidaten verrichten vooral ongeschoold of laaggeschoold werk. Veelvoorkomend zijn productiewerk (zoals inpakwerk) en schoonmaakwerk. Verder worden regelmatig genoemd: hulp aan een hovenier en chauffeur. Sectoren die vaak zijn genoemd zijn de agrarische sector, de zorg, en de detailhandel. Andere werkzaamheden komen soms voor.

5.1.8 Gevraagd uurtarief

De ondergrens van het tarief, geadviseerd door het bedrijf Flexensie, is gelijk aan het wettelijk minimumloon vermeerderd met de werkgeverslasten. Tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016 was dat bedrag gelijk aan € 11,75. In 2016 is dat bedrag door Flexensie bijgesteld naar € 12,00 en per 1 januari 2017 is het verhoogd naar € 12,30²⁷. De mate waarin dit tarief afwijkt van het loon van collega's van Flexensie kandidaten (in geval van een CAO het CAO-loon) kunnen we op basis van dit onderzoek niet aangeven. Het tarief lag in meer dan de helft van de gevallen (56%) tussen de 11 en 12 euro per uur (meestal gaat het om een tarief van € 11,75). Bij bijna vier op de tien plaatsingen (39%) ligt het tarief tussen de 12 en 13 euro per uur. In sporadische gevallen was het gevraagde tarief minder dan €10 per uur (namelijk, vijfmaal een tarief van €7,50 en zesmaal een tarief van €9,75 in twee regio's midden 2016). Een tarief van méér dan €13 per uur komt enige malen voor (namelijk, éénmaal een tarief van €13,56, elfmaal een tarief van €13,75, één keer een tarief van €14,48 en één keer € 16,20). Voor 2% van de plaatsingen is het tarief niet geregistreerd.

²⁷ Vanaf heden is het instrument Flexensie onderdeel van de NVSI. Deze regiegroep van gemeenten heeft nu zelf bepaald dat dit het minimumtarief is, dit tarief wordt dus vanaf nu wel een minimumeis.

Tabel 12 Gevraagd uurtarief

	%
Minder dan € 10,99 per uur	1 %
Tussen € 11,00 en € 11,99 per uur	56 %
Tussen € 12,00 en € 12,99 per uur	39 %
Meer dan € 13,00 per uur	1 %
Niet geregistreerd	2 %
Totaal (n= 1096)	100 %

5.2 Resultaten van het instrument

5.2.1 Doorstroom naar reguliere baan

Gemiddeld over alle gemeenten zijn **33%** van de kandidaten na inzet van Flex tensie uitgestroomd. Dat cijfer geeft de realiteit misschien iets te rooskleurig weer. Vier gemeenten hebben in hun antwoord een onderscheid gemaakt tussen kandidaten die volledig zijn uitgestroomd, en kandidaten die een parttime baan hebben gevonden, maar nog wel deels afhankelijk zijn van een uitkering. Bij die gemeenten is het aandeel *slechts deels uitgestroomden* gemiddeld de helft van de uitgestroomde kandidaten. Mogelijkerwijs zijn sommige kandidaten van de andere gemeenten ook niet *volledig* uitgestroomd. Over deze informatie beschikken de onderzoekers echter niet. Het is ook niet bekend of kandidaten zijn uitgestroomd naar een tijdelijk of vast dienstverband en wat voor type contract zij kregen.

Tabel 13 Percentage kandidaten dat uit de uitkering is uitgestroomd na plaatsing Flex tensie

	# gemeenten
Minder dan 10%	4
10% - 25%	2
25% - 50%	4
Meer dan 50%	4
(niet bekend)	2
Totaal	n = 16

Niet alle gemeenten hebben de vraag, welk aandeel van de kandidaten is uitgestroomd naar hetzelfde bedrijf en welk aantal is uitgestroomd naar een andere werkgever correct beantwoord. Bij de acht gemeenten die de vraag wél beantwoord hebben, heeft het merendeel van de kandidaten na afloop van de Flexensie overeenkomst een contract gekregen bij het bedrijf waar men al bij werkte (60%). De overige kandidaten (40%) hebben na Flexensie een contract gekregen bij een andere werkgever.

Bij één gemeente wordt opgemerkt dat uitstroom dankzij Flexensie óók mogelijk is zonder dat de kandidaat ooit via Flexensie heeft gewerkt. Bij die gemeente is één kandidaat uitgestroomd na plaatsing via Flexensie, maar 18 andere personen in de pool ook zijn uitgestroomd. Zij waren namelijk bij de gemeente in beeld gekomen doordat zij zich hadden ingeschreven voor de pool, en zij zijn daarna doorgegeven aan een uitzendbureau door wie ze (regulier) geplaatst zijn.

5.2.2 Aantallen gewerkte uren met Flexensie

In totaal is er ruim **144.000 uur** gewerkt met Flexensie. Dat komt neer op een gemiddelde van **169** gewerkte uren per geplaatste kandidaat (staat gelijk aan 4,2 werkweken van 40u) of gemiddeld 131 gewerkte uren per plaatsing (staat gelijk aan 3,3 werkweken van 40u).

Tabel 14 Totale aantallen uren gewerkte uren met Flexensie in categorieën

	# Gemeenten die alleen werken	# Cluster van samenwerkende gemeenten
0 - 5.000 uur (= 0-125 werkweken van 40u)	4	4
5.000 - 10.000 uur (= 125-250 werkweken van 40u)	1	1
10.000 - 15.000 uur (= 250-375 werkweken van 40u)	1	2
> 15.000 uur (> 375 werkweken van 40u)	1	2
Totaal	n = 7	n = 9

5.2.3 Omzet voor gemeenten

In de onderstaande tabel geven we de totale omzet per gemeente weer. De omzet is gelijk aan de totale opbrengst uit de tariefomzet (i.e. het geld dat de inlener betaald heeft) minus de premies van de kandidaten en directe kosten gemaakt voor de kandidaten (meestal: reiskosten, werkkleding). De uren die medewerkers van gemeenten besteden aan Flexensie worden niet apart bijgehouden. We zien dat de omzet per gemeente sterk verschillend is. Dat heeft te maken met de verschillende volumes van inzet van Flexensie. De gemiddelde omzet per gemeente is **€ 77.387**.

Tabel 15 Totale omzet in categorieën

	# Gemeenten die alleen werken	# Cluster van samenwerkende gemeenten
€ 0 - 25.000	2	4
€ 25.000 - 50.000	2	0
€ 50.000 - 100.000	1	1
€ 100.000 - 200.000	2	3
> € 200.000	0	1
Totaal	n = 7	n = 9

We hebben ook de inkomsten per gewerkt Flexensie uur berekend, om de bedragen beter met elkaar te kunnen vergelijken. De inkomsten voor gemeenten liggen meestal tussen de € 8 en 9 per gewerkt uur. Het gemiddelde voor alle gemeenten is **€ 8,64**.

Tabel 16 Omzet per gewerkt uur:

	# Gemeenten die alleen werken	# Cluster van samenwerkende gemeenten
€ 7,65 - € 8,00	1	3
€ 8,01 - € 9,00	4	3
€ 9,01 - 10,24	2	3
Totaal	n = 7	n = 9

5.2.4 Kosten voor gemeenten

In de onderstaande tabel geven we de totale kosten van gemeenten weer, ingedeeld in categorieën. Onder de totale kosten vallen kosten voor de software van Flexensie en diverse kosten voor implementatie en afwikkeling. Kosten in uren die gemeenten maken (bijvoorbeeld voor begeleiding) zijn hierin niet meegenomen. Let op, in dit kostenoverzicht is de participatiewet uitkering van kandidaten niet meegenomen. Te zien is dat de kosten ver uiteenlopen, wat te maken heeft met de verschillende volumes van inzet van Flexensie (omdat de kosten voor administratie een percentage zijn van de totale omzet), de duur van de samenwerking tussen de gemeente en Flexensie (een gemeente die er al langer mee werkt, heeft in totaal al meer kosten gemaakt) en de hoeveelheid projectleiding en advies die een gemeente heeft gevraagd bij het inbedden van het instrument. De

meeste gemeenten hebben tussen de 0 en € 25.000 of tussen de € 25.000 en € 50.000 aan kosten gehad. De gemiddelde kosten per gemeente bedragen **€ 39.070**.

Tabel 17 Totale kosten in categorieën

	# Gemeenten die alleen werken	# Cluster van samenwerkende gemeenten
€ 0 - 25.000	3	3
€ 25.000-50.000	2	3
€ 50.000-100.000	2	2
> € 100.000	0	1
Totaal	n = 7	n = 9

In de kosten zit een deel implementatiekosten, die aan het begin gemaakt worden en als een voorinvestering beschouwd kunnen worden. Deze kosten liggen voor de meeste gemeenten tussen de € 10.000 en € 15.000 euro, in enkele gevallen iets daaronder of daarboven. Een enkele grote gemeente had zeer lage implementatiekosten, omdat men zelf veel mankracht had om extra aansturing te geven.

De andere kosten zijn om te slaan naar kosten per gewerkt uur Flexensie. Zo kunnen de bedragen gemakkelijker met elkaar vergeleken worden. De gemiddelde kosten per uur bedragen **€ 3,60**. De kosten per gewerkt uur liggen meestal tussen € 2 en € 4 per uur.

Tabel 18 Kosten per gewerkt uur:

	# Gemeenten die alleen werken	# Cluster van samenwerkende gemeenten
€ 1,39 - € 2	1	2
€ 2 - € 4	3	5
€ 4 - € 6	2	2
Meer dan € 6	1	0
Totaal	n = 7	n = 9

5.2.5 Resultaten van gemeenten

Het gemiddelde resultaat is **€ 38.317** euro per gemeente of regio. Drie (clusters van) gemeenten hebben op basis van deze cijfers een negatief resultaat behaald. Dat zijn twee gemeenten en een regio die Flexensie nog voor weinig uren hebben ingezet (recentelijk

zijn begonnen). Het lijkt erop dat men nog niet uit de opstartkosten is. We merken in het algemeen op dat overige kosten voor gemeenten, zoals de inzet van personeel en overige materiële kosten, in deze berekeningen niet zijn meegenomen. Verschillende gemeenten benadrukken dat zij geen "winst" maken op Flexensie, door deze diverse andere kosten waar men mee te maken heeft. Deze kosten zijn niet altijd goed te kwantificeren, bijvoorbeeld omdat er meestal geen extra fte's zullen zijn aangesteld voor het instrument Flexensie.²⁸ Daarom geven de getallen in deze paragraaf het resultaat van gemeenten niet altijd goed weer. Gemeenten die alles bij elkaar genomen wel een positief resultaat realiseren, geven aan dat zij dit weer investeren in de re-integratie middelen.

Tabel 19 Totale resultaten in categorieën²⁹

	# Gemeenten die alleen werken	# Cluster van samenwerkende gemeenten
Negatief resultaat € 0 - 10.000	2	1
€ 0 - 25.000	1	3
€ 25.000 - 50.000	3	1
€ 50.000 - 100.000	1	2
€ 100.000 - € 142.000	0	2
Totaal	n = 7	n = 9

We geven ook de resultaten per gewerkt uur weer, waarbij de implementatiekosten (als initiële voorinvestering) erbuiten blijven. De meeste gemeenten hebben een positief resultaat per gewerkt uur dat ligt tussen € 4 en € 6 per uur. Het gemiddelde resultaat per uur is **€ 5,04**.

Tabel 20 Resultaat per gewerkt uur ²⁹:

	# Gemeenten die alleen werken	# Cluster van samenwerkende gemeenten
€ 0,01 - € 2	1	1
€ 2,01 - € 4	1	0
€ 4,01 - € 6	4	5
€ 6,01 of meer	1	3
Totaal	n = 7	n = 9

²⁸ Enkele gemeenten hebben inzage gegeven in de gemaakte personeelskosten sinds de start, het gaat om bedragen tussen de € 45.000 en € 80.000.

²⁹ De kosten die gemeenten maken zoals de inzet van personeel en overige materiële kosten zijn niet meegenomen in deze berekening van het resultaat, dit geldt voor tabel 19 en 20.

5.2.6 Totale besparingen

Aan gemeenten is gevraagd het bedrag te noemen dat zij jaarlijks uitsparen voor de bijstandsgerechtigden die zijn doorgestroomd naar een baan en die niet meer uitkeringsafhankelijk zijn. De helft van de gemeenten hebben deze vraag beantwoord. Sommige van deze gemeenten gaan uit van een besparing van € 13.500 euro (=uitkeringslasten) maal het aantal uitgestroomde kandidaten. Andere gemeenten gaan uit van een jaarlijkse besparing per kandidaat van ongeveer de helft van de uitkeringslasten en noemen een bedrag tussen de € 5.000 - € 7.500 per jaar per kandidaat. De daadwerkelijke besparing is moeilijk vast te stellen. Immers, een kandidaat die duurzaam uit de bijstand stroomt, levert de gemeente een grotere besparing op dan de uitkeringslasten van een jaar. Deze mogelijk baten vallen uiteraard in de toekomst.

De andere helft van de gemeenten had deze cijfers niet beschikbaar. Twee gemeenten gaven daarbij aan dat de vraag niet te beantwoorden is, aangezien uitstroom vele oorzaken kent en niet per definitie herleidbaar is naar de inzet van Flextensie: misschien zouden de kandidaten ook zijn uitgestroomd als zij niet eerst hadden gewerkt op een plaatsing met Flextensie.

5.2.7 Evaluatie van de resultaten door gemeenten

Gezien de opzet van het onderzoek - we hebben alleen gemeenten gesproken die hebben besloten gebruik te maken van Flextensie - is het niet vreemd dat alle gemeenten die gesproken zijn, positief staan tegenover het gebruik van Flextensie. De gemeenten wijzen op de effectiviteit van het instrument: de uitstroomcijfers zijn hoog ten opzichte van andere instrumenten. Na het werken met Flextensie komen mensen aan het werk die anders nooit een baan hadden gevonden.

Verscheidene gemeenten geven aan dat zij door het gebruik van Flextensie een besparing realiseren op de uitkering van uitgestroomde klanten. Maar vooral vindt men het een heel mooi instrument, omdat het goed is voor de kandidaten zelf. Door administratieve rompslomp zouden de bijstandsgerechtigden anders niet snel een tijdelijke baan accepteren. Met de Flextensie constructie lukt dat wel. Zo kunnen mensen hun werkervaring opfrissen en/of nieuwe werkervaring opdoen, en hun zelfvertrouwen terugkrijgen. Ze houden er ook nog een extra zakcentje aan over en bloeien vaak op in de periode dat zij werken. Wanneer zij na afloop van werken met Flextensie niet direct uitstromen naar betaald werk, ziet men de ervaring met Flextensie wel als een diagnostische toets om te zien: wat moet er nu nog gebeuren voor de klant bemiddeld kan worden naar een reguliere baan?

Van alle gemeenten die met Flexensie hebben gewerkt, is er slechts één weer gestopt met het gebruik ervan, en dat had oorzaken die niet direct met Flexensie te maken hadden (te veel interne bestuurlijke onrust rondom het maken een werkbedrijf). Die gemeente wil nu weer gaan starten met werken met Flexensie. Alle andere gemeenten willen het werken met Flexensie graag voortzetten.

De Beleidsonderzoekers

Vestwal 2-4
2312 NP Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl

Wettelijke kaders Flextensie

Flextensie vindt het belangrijk dat de werkwijze past binnen de geldende wet- en regelgeving. In samenwerking met het ministerie van SZW is daarom onderzocht in hoeverre de bestaande juridische kaders aansluiten bij de werkwijze van Flextensie. 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

Kandidaten die op basis van het Flextensie-arrangement aan de slag gaan, werken met behoud van uitkering. Inzet 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 toepassing van de voorziening werken met behoud van uitkering is er daarmee eveneens geen sprake van aanspraak op werknemersverzekeringen (zoals opbouw van WW-rechten).

Anders dan bij bijvoorbeeld de participatieplaatsen stelt de WWB niet dat het bij werken met behoud van uitkering om additioneel werk moet gaan. Dat betekent dat ook reguliere werkzaamheden binnen de voorziening mogen worden uitgevoerd. 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 WWB blijkt dat in elk geval aan de volgende voorwaarden moet worden voldaan:

- Tijdelijkheid: werken met behoud van uitkering is mogelijk voor een beperkte periode. 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).

Deze eisen zijn als volgt verankerd in de werkwijze van Flextensie:

- Tijdelijkheid: Een tijdelijke opdracht die via Flextensie wordt afgewikkeld mag maximaal 6 maanden duren. Voor opdrachten van meer dan 24 uur geldt bovendien een maximum van 3 maanden.
- Bijdrage aan re-integratie: Flextensie 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. Daarbij zijn de werkprocessen zo ingericht dat elke flexopdracht die door de kandidaat wordt ingevuld bijdraagt aan zijn/haar persoonlijke re-integratiedoelstellingen. Dat betekent dat voorafgaand aan de tijdelijke inzet 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 gemonitord en 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.

- Aansluiten bij de capaciteiten: Voor tijdelijke opdrachten die langer duren dan een maand zijn in de werkprocessen tussentijdse evaluatiemomenten met werkgever en kandidaat opgenomen. Op die manier wordt gewaarborgd dat de werkzaamheden die een kandidaat gevraagd wordt te verrichten, aansluiten bij zijn of haar capaciteiten.

B. Premie per gewerkt uur

Op basis van WWB artikel 31, 2^e lid, onderdeel j, 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 2310 euro per jaar. Deze premie mag formeel slechts twee keer per kalenderjaar worden uitbetaald. Ervaring in de gemeente Den Haag leert dat dit voor het merendeel van de kandidaten ruim voldoende is: het grote merendeel van de flex-opdrachten duurt maximaal 2 maanden. In dat geval kan worden volstaan met twee keer een maandelijks uitbetaling van de premie per gewerkt uur. Indien een opdracht langer duurt, en/of een kandidaat in een kalenderjaar op meerdere tijdelijke opdrachten aan de slag gaat, kan de premie worden opgespaard en in twee delen aan de kandidaat worden overgemaakt.

Wie heeft wat nodig

Sociaal ondernemer

De ervaringen met Flextensie in de gemeenten waar wij nu werken leren dat voor het succesvol slagen van een pilot Flextensie een aantal voorwaarden noodzakelijk zijn:

1. Een vast aanspreekpunt binnen de gemeente op managementniveau: het is prettig wanneer er één iemand binnen de gemeente eindverantwoordelijk is voor Flextensie. In een aantal gemeenten is dat bijvoorbeeld de manager van het WSP, in andere gemeenten het afdelingshoofd Werk. Omdat Flextensie de projectleiding levert, vergt dit van de betrokken manager een beperkte tijdsinpanning: een maandelijks overleg met de projectleider, en telefonische beschikbaarheid bij ad-hoc vragen, volstaat.
2. Afstemming met beleid: met de start van Flextensie gaat ook beleidsmatige voorbereiding gepaard. Zo moet de wijze waarop de premie uitbetaald wordt worden vastgelegd in verordeningen, is het belangrijk af te stemmen welke positie een Flextensie-plaatsing inneemt bij SROI, moet worden besloten over de bijdrage van Flextensie aan de KPI's van de uitvoerend medewerkers, etc. Flextensie beschikt over voorbeeldmateriaal vanuit de andere gemeente waarvoor wij werken, maar het is belangrijk dat er een aanspreekpunt is om deze zaken mee af te stemmen.
3. Een 'dedicated' uitvoerend medewerker. Het is belangrijk dat in de uitvoering één medewerker zijn of haar tijd volledig vrij heeft om zich in te zetten voor Flextensie. Flextensie heeft in de begroting ruimte opgenomen om hiervoor – bovenop de huidige formatie – een extra medewerker aan te trekken. De personeelskosten voor deze medewerker zijn opgenomen in de begroting. Deze medewerker voert de intakegesprekken met kandidaten die zich aanmelden, doet de matching, begeleidt de kandidaten op werkervaringsplaatsen, overlegt met de consultants en werkmakelaars van de gemeente, en kan rondom Flextensie de communicatie richting de intermediairs vormgeven en ondersteunen. Flextensie zorgt voor de inhoudelijke begeleiding van deze medewerker. Van de gemeente vragen we daarbij dat deze medewerker een plaats krijgt in een team (bijvoorbeeld binnen het WSP) en dat de manager van dit team de dagelijkse aansturing van deze medewerker op zich neemt.
4. Aanspreekpunt bij communicatie/PR: Flextensie beschikt over 'algemeen' communicatiemateriaal. Met een aanspreekpunt bij communicatie kan dit worden afgestemd op de stijl van Utrecht. Daarnaast is het belangrijk contact te hebben over de PR rondom de start van Flextensie in bijv. lokale dagbladen etc.

Gemeente

Aan onze participerende gemeenten hebben we gevraagd welke ondersteuning vanuit Flextensie voor de gemeente noodzakelijk is. Zij noemden de volgende aspecten:

1. De belangrijkste dienst die Flextensie levert: een soepele en snelle afwikkeling van de inzet, zonder fouten. Dat geeft inkomenszekerheid voor de kandidaat.
2. Werkgeversbenadering: tips en trics vanuit Flextensie voor de werkgeversbenadering blijken voor jobhunters/werkmakelaars erg belangrijk. Een goede instructie en ondersteuning van Flextensie bij hoe zij de flexibele vraag van hun ondernemersrelaties kunnen ophalen is gewenst. Tevens zijn de concrete acties die Flextensie hierin zelf onderneemt (via landelijke partnerships en via de online werkgeversbenadering) hierbij belangrijk.
3. Het delen van succesverhalen: het is belangrijk alle intern betrokkenen te informeren over de behaalde successen (eerste plaatsingen, uitstroom, etc.). Hierdoor ontstaat draagvlak onder de betrokken uitvoerend medewerkers. De projectleider van Flextensie speelt hierbij een belangrijke rol.
4. Een vast aanspreekpunt bij Flextensie: vanuit Flextensie is in iedere gemeente één van de partners de eerstverantwoordelijke projectleider. Dat zorgt voor korte lijnen en goede afstemming.
5. Vanuit beleid worden alle al beschikbare formulieren erg op prijs gesteld: de formats voor een plaatsingsbevestiging, de plaatsingsvoorwaarden, de beschikkingen en verordeningen. Ook de heldere juridische kaders die Flextensie met het ministerie van SZW heeft afgestemd zijn prettig voor de gemeente.

Kandidaat

Kandidaten die via Flexensie werken melden dat ze de volgende zaken nodig hebben en op prijs stellen:

1. Heldere en duidelijke informatie bij het intakegesprek over wat een kandidaat kan verwachten.
2. Snelle uitbetaling van de premie, bij voorkeur binnen een week na het aflopen van een opdracht of het einde van een maand.
3. Uitbetaling van reiskostenvergoeding – en vooral het vooraf storten van het nodige reistegoed op de ov-chipkaart.
4. Maandelijkse uitbetaling aan de hand van urenbriefjes: dat voelt voor de kandidaat echt als werk, en is eerlijk en transparant.

Gefeliciteerd! U gaat werken voor Flextensie.

In dit blad geven wij u informatie die belangrijk is voor uw uitkering.

Als u voor Flextensie gaat werken dan doet u dat met behoud van uw uitkering. U krijgt per gewerkt uur een premie van € 1,50 die u bovenop de uitkering mag houden.

Het is belangrijk dat u deze inkomsten wel doorgeeft aan uw inkomensconsulent zodat de gemeente goed kan regelen dat de premie niet op de uitkering in mindering wordt gelaten.

U doet dit via de inkomstenverklaring. Als u voor het eerst aan het werk gaat op een opdracht van Flextensie en nog geen inkomstenverklaring ontvangt, dan moet u contact opnemen met uw inkomensconsulent van het Serviceplein. Deze zorgt ervoor dat u een inkomstenverklaring opgestuurd krijgt. Deze inkomstenverklaring moet u iedere maand op tijd terugsturen, ook als u die maand geen opdrachten van Flextensie heeft gehad.

Bij dit informatieblad zit een voorbeeld van een inkomstenverklaring. Bij Flextensie vult u het bedrag in dat u voor die maand van Flextensie gaat ontvangen. Het bedrag is het aantal uren dat u die maand heeft gewerkt x € 1,50. Dus als u 10 uur heeft gewerkt dan vult u 10 uur x € 1,50 = € 15,00 in op de inkomstenverklaring. Als u geen inkomstenverklaring heeft gehad, dan kunt u telefonisch contact opnemen met uw inkomensconsulent en dan sturen we deze alsnog naar u op.

De gemeente zal de premie die u voor uw werkzaamheden via Flextensie krijgt niet in mindering brengen op uw uitkering. U krijgt dit besluit ook vastgelegd in een brief van de gemeente, zie het voorbeeld dat bij dit informatieblad zit.

Zit u in een schuldhulpverleningstraject?

Als u in een schuldhulpverleningstraject zit moet het extra inkomen ingezet worden voor de schuldeisers. U mag dan de premie niet zelf houden. De premie moet gereserveerd worden voor de schuldeisers. U moet zelf aan uw contactpersoon van het schuldhulpverleningstraject doorgeven dat u via Flextensie een premie ontvangt zodat de schuldhulpverlener hiervan op de hoogte is. De schuldhulpverlener gaat met u afspraken maken op welke manier dit geld gereserveerd moet worden voor de schuldeisers. Indien u in de Wettelijke Schuldsanering Natuurlijke Personen (WSNP) zit, moet u aan uw bewindvoerder doorgeven dat u deze premie ontvangt.

Naam
Adres
Woonplaats

Onderwerp: uw re-integratietraject

Geachte meneer, mevrouw,

U hebt een uitkering op grond van de Participatiewet. Om u te ondersteunen bij het vinden van werk, krijgt u re-integratie voorzieningen aangeboden. In deze brief geven wij u ons besluit over de premie die u ontvangt via Flextensie.

Re-integratieplan Flextensie

In het re-integratieplan dat u samen met uw re-integratieconsulent heeft opgesteld, is opgenomen dat u in aanmerking komt voor de re-integratievoorziening van Flextensie. Dit plan maakt onderdeel uit van dit besluit.

Besluit

In het kader van uw re-integratieplan heeft u een aanbod van Flextensie geaccepteerd om werkervaring met behoud van uitkering op te doen.

Voor de werkzaamheden die u verricht ontvangt u een premie. Wij hebben besloten deze premie vrij te laten op grond van artikel 31 lid 2 onderdeel j van de Participatiewet. De premie is gebaseerd op het aantal uren dat u werkzaamheden verricht.

Het is belangrijk dat u als u werkzaamheden heeft verricht via Flextensie deze elke maand op het inkomstenformulier van de gemeente aangeeft. Bijgaand treft u een inkomstenformulier aan. Indien u werkzaamheden vanuit Flextensie heeft verricht, maar geen inkomstenformulier heeft, neem dan contact op met uw consulent inkomen.

Indien u in aanmerking komt voor reiskosten, worden deze ook door Flextensie vergoed. De reiskostenvergoeding wordt vergoed op grond van artikel 21 van de verordening sociaal domein 2015.

In de bijlagen kunt u lezen wat uw verplichtingen zijn.

Bijlage Juridische informatie

Verplichtingen

Omdat u een uitkering hebt (aangevraagd) bent u verplicht om aan de workshops, het re-integratieplan en de begeleiding in het mobiliteitscentrum mee te werken (art. 9 PW). Alleen aanwezig zijn is niet voldoende, we verwachten van u dat u actief meedoet. Daarmee vergroot u uw kans op werk.

U moet al uw sollicitatie-activiteiten bijhouden in Basis-Trjct zodat wij u goed kunnen ondersteunen én kunnen beoordelen of u actief solliciteert. Ook als u niet heeft voldaan aan de gevraagde voorbereiding voor de workshops kan dit gevolgen hebben voor uw uitkering.

Hieronder staan de arbeidsverplichtingen vermeld die aan de uitkering verbonden zijn. Het betreft de verplichtingen om:

1. naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en deze te aanvaarden;
2. als werkzoekende ingeschreven te (blijven) staan bij het UWV Werkbedrijf;
3. gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling;
4. mee te werken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.

Wanneer u zonder goede reden niet verschijnt of actief meewerkt, kunnen wij uw aanvraag buiten behandeling laten (artikel 17 PW en artikel 4:5 Algemene wet Bestuursrecht) of uw uitkering tijdelijk verlagen (artikel 18 PW en de verordening sociaal domein 2015).

Bezwaar

Als u het niet eens bent met de beslissing om uw uitkering buiten behandeling te laten of deze tijdelijk te verlagen, kunt u ingevolge artikel 7:1 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) binnen 6 weken na verzenddatum van deze brief een bezwaarschrift indienen bij het College van burgemeester en wethouders van Alphen aan den Rijn, Postbus 13, 2400 AA Alphen aan den Rijn. Volgens artikel 6:5 van de Awb moet in uw bezwaarschrift ten minste staan: uw naam; de datum van uw bezwaarschrift; een omschrijving van het besluit waartegen u bezwaar maakt; waarom u het niet eens bent met ons besluit en uw handtekening.

U kunt ook digitaal een bezwaarschrift indienen via de website van Gemeente Alphen aan den Rijn (www.alphenaandenrijn.nl – klik op Bestuur, onder 'meer' contact & reacties en bezwaar maken). U heeft hier wel uw DigiD-code voor nodig.

Privacy

Op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) melden wij u dat uw persoonsgegevens uitsluitend worden gebruikt voor het doel waartoe deze zijn verkregen.

2015/52423

Alphen aan den Rijn

Overeenkomst Flex tensie Rijnstreek

Gemeente Alphen aan den Rijn

En

Flex tensie Nederland b.v.

Overeenkomst

Partijen:

De gemeente Alphen aan den Rijn, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door het College van Burgemeester en Wethouders, hierna te noemen: opdrachtgever,
en

Flexensie Nederland b.v. gevestigd aan de Hellingweg 96G te Den Haag, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw _____ in haar hoedanigheid van directeur, hierna te noemen: opdrachtnemer,

nemen in aanmerking dat:

- I opdrachtgever een enkelvoudige aanbestedingsprocedure is gestart voor "Flexensie Rijnstreek";
- II de voorwaarden waaronder de dienstverlening geschiedt, wensen partijen vast te leggen in een overeenkomst;

en KOMEN OVEREEN als volgt:

Artikel 1: Aard van de overeenkomst

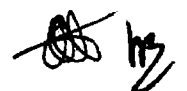
- 1.1. Gedurende de looptijd van deze overeenkomst is opdrachtnemer verplicht de volgende dienstverlening aan te bieden:
De opdrachtnemer verzorgt het afwikkelen van de inzet van 60 uitkeringsgerechtigden vanuit de Participatiewet, hierna te noemen kandidaten, op tijdelijke en flexibele arbeid. Het gaat hier om flex-opdrachten met de duur van maximaal 3 tot 12 maanden. Het gaat hier om tijdelijk werk waarbij de kandidaat met behoud van uitkering gaat werken met als doel werkervaring op te doen en zijn/of haar kansen te verbeteren op deelname aan de reguliere arbeidsmarkt. Het streven is dat 12 kandidaten gedurende, of aan het einde van hun flex-opdracht uitkeringsonafhankelijk zijn. De kandidaat ontvangt gedurende de flex-opdracht bovenop de uitkering een netto premie voor arbeidsinschakeling als incentive.
- 1.2. De opdrachtnemer mailt ieder kalenderkwartaal een management rapportage met o.a. een overzicht van de geleverde dienstverlening, het aantal plaatsingen, de voortgang van de individuele deelnemers etc. naar _____. Deze management rapportage zal in onderling overleg tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer verder ontwikkeld worden. Daarnaast zal er op contractniveau elk kalenderkwartaal een overleg zijn over de voortgang.
- 1.3. De flex-opdracht waar de kandidaat op wordt geplaatst 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 de opdrachtnemer en de kandidaat is daarmee geen arbeidsverhouding in de zin van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.



- 1.4. De opdrachtgever zorgt voor de aanmelding van geschikte kandidaten die potentieel in aanmerking komen voor een flex-opdracht.
- 1.5. De opdrachtgever 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. De opdrachtnemer faciliteert de acquisitie van tijdelijke opdrachten middels online werkgeversbenadering en het leggen van contacten met lokale uitzendbureaus. De opdrachtnemer verzorgt ook de coaching en begeleiding van de medewerker van de opdrachtgever die deze acquisitie doet.
- 1.6. De opdrachtnemer brengt namens de opdrachtgever bij de werkgever een aan het wettelijk minimumloon en de loonwaarde gerelateerde fee in rekening. Het basistarief bedraagt een aan het wettelijk minimumloon gerelateerde fee van € per uur. Wanneer het (geschatte) productieverlies van de kandidaat meer is dan %, kan deze fee navenant naar beneden worden bijgesteld. Het aan de werkgever te berekenen tarief wordt per opdracht vastgesteld door de opdrachtgever.
- 1.7. De opdrachtnemer betaalt de kandidaat € per uur tot een maximum van € per maand en € per jaar. Deze vergoeding is gebaseerd op de vrijlating in het kader van de premie voor arbeidsinschakeling. De kandidaat behoudt daarbij het recht op een bijstandsuitkering. De overige inkomsten á € per uur per kandidaat zijn inkomsten.
- 1.8. De opdrachtnemer verrekent de onder artikel 1.7 bedoelde inkomsten met de onder artikel 3.1. genoemde kosten en betaalt het positieve saldo halfjaarlijks aan de opdrachtgever. De opdrachtnemer specificeert deze bedragen op een duidelijke manier op een Excel bestand en stuurt dit overzicht aan de opdrachtgever. Opdrachtgever stuurt opdrachtnemer vervolgens een factuur voor dit bedrag.
- 1.9. Voor zover de overeenkomst, de algemene inkoopvoorwaarden van de gemeente Alphen aan den Rijn, en/of de overige bijlagen met elkaar in tegenspraak zijn, geldt bij de interpretatie van de overeenkomst de navolgende rangorde, waarbij de inhoud van het hoger genoemde document prevaleert boven het lager genoemde:
 1. Deze overeenkomst
 2. De algemene inkoopvoorwaarden voor leveringen en diensten van de gemeente Alphen aan den Rijn 26 maart 2013.
 3. De offerte van opdrachtnemer d.d. 20 mei 2015.
- 1.10. De in het vorige lid onder 1 tot en met 3 genoemde documenten worden als bijlagen bij deze overeenkomst gevoegd en maken daarvan deel uit.

Artikel 2: Duur van de overeenkomst

- 2.1. Deze overeenkomst is van kracht met ingang van 1 september 2015.
- 2.2. De overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 12 maanden, ingaande op 1 september 2015 en eindigend van rechtswege op 31 augustus 2016.
- 2.3. Partijen staan er over en weer voor in dat bij de overdracht van het bedrijf/gemeente aan een derde of bij overdracht van de zeggenschap over één der partijen aan een derde, de rechten en verplichtingen zoals vastgelegd in deze overeenkomst ongewijzigd door de derde worden overgenomen.



Artikel 3: Prijs en betaling

3.1. De opdrachtgever 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:

- % van de gerealiseerde omzet voor alle omzet tot aan € per maand;
 - % van de omzet voor alle omzet tussen € en € per maand en
 - % van de omzet voor alle omzet boven € per maand.
- Deze staffel kent een minimum maandbedrag van € per maand.

Gedurende de looptijd van het contract ondersteunt de opdrachtnemer de opdrachtnemer daarnaast met projectadvies. Hiervoor zijn in totaal 50 adviesdagen tegen een dagtarief van € geraamd. De totale kosten voor projectimplementatie bedragen daarmee € - of € per projectmaand.

Voor 1 werkervaringsplek gericht op online werkgeversbenadering rekent de opdrachtnemer een bedrag van € - exclusief BTW per maand. Voor 2 licenties (1x en 1x a € -, berekent de opdrachtnemer totaal € - exclusief BTW per maand.

De kosten voor de eerste zes maanden bedragen € . De opdrachtnemer neemt zelf % risico op dit bedrag, wat het maximale te factureren bedrag en daarmee het maximale risico voor de opdrachtgever afgerond terugbrengt tot een bedrag van € -. De opdrachtgever vergoedt dit bedrag in 2 termijnen:

- % aan het begin van het contract € excl. btw.
- % 3 maanden na start van het contract € excl. btw.

Na het eerste half jaar stelt de opdrachtnemer een afrekening van de onder artikel 1.8. bedoelde gerealiseerde inkomsten op. Indien er voldoende inkomsten zijn vervalt het eigen risico van de opdrachtnemer. De opdrachtgever stuurt de opdrachtnemer een factuur ter grootte van het resterende bedrag waarmee de opdrachtgever de gerealiseerde inkomsten over het eerste half jaar ontvangt (zie bijlage 3).

- 3.2. De maximale contractwaarde is € , - excl. btw.
- 3.3. Indexering op basis van het consumenten prijsindexcijfer alle huishoudens van het CBS, of enige ander prijsindexcijfer, is niet van toepassing op deze overeenkomst.

Artikel 4: Facturering

4.1. De opdrachtnemer betaalt, op basis van een duidelijke specificatie, het positieve saldo, artikel 1.8., binnen 30 dagen na het betreffende half jaar uit aan de opdrachtgever.

Artikel 5 : Van toepassing zijnde voorwaarden

Op deze overeenkomst zijn uitsluitend van toepassing de " Algemene Inkoopvoorwaarden voor leveringen en diensten van de Gemeente Alphen aan den Rijn", voor zover daarvan in deze overeenkomst niet wordt afgeweken. De (eventuele) algemene voorwaarden van opdrachtnemer zijn uitdrukkelijk niet van toepassing.

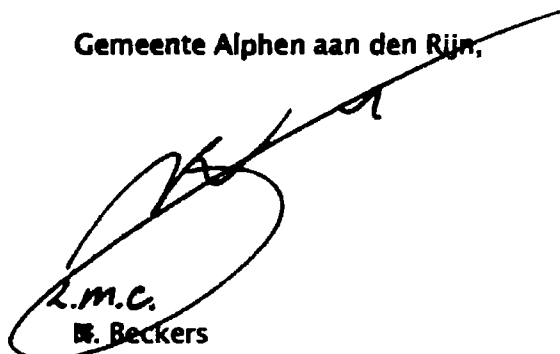
Artikel 6: Slotbepaling

Door ondertekening van deze overeenkomst vervallen alle eventueel eerder door partijen gemaakte mondelinge, dan wel schriftelijke afspraken omtrent de hierbij overeengekomen leveringen.

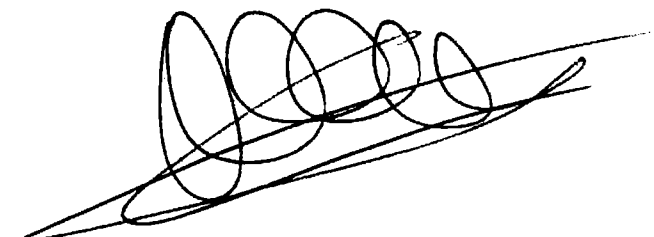
Aldus in tweevoud opgemaakt en ondertekend d.d. 3 - 11 - 2015 te Alphen aan de Rijn.

Gemeente Alphen aan den Rijn,

Flexensie Nederland b.v.



L.M.C.
E. Beckers
Manager Serviceplein



Directeur

Bijlagen:

De documenten zoals genoemd in artikel 1.9. onder punt 2 en 3.

- 1. De algemene inkoopvoorwaarden van de gemeente Alphen aan den Rijn.**
- 2. De offerte van opdrachtnemer**
- 3. De opgestelde begroting/businesscase**

Bijlage 3

Begroting Alphen aan den Rijn

Percentage van de omzet			tot
(afhandelingkosten worden lager bij hogere omzet)			to
Matchingssoftware			vanaf
Leerwerkplek www'er uit Rijnstreek-bestand			
A. Voorbereiding pilot		6	
B. Inrichten Flexpool		20	
C. Inrichten Acquisitie Flexopdrachten		24	
Totaal kosten			
Omzet			
Aantal geplaatste kandidaten	80	per maand	
Opbrengst		per uur	
Uttbetaling premie en reiskosten		per uur	
Totaal opbrengst			
Uitstroom	20%		
Besparing BURG-budget			

FLEXTENSIE: MAAKT FLEXIBEL WERK LONEND

Wat is Flextensie?

Sociale onderneming: **Flextensie** is een sociale onderneming die een arrangement heeft ontwikkeld om de flexibilisering van de arbeidsmarkt te benutten in de re-integratie van bijstandsgerechtigden. Door op tijdelijke opdrachten aan de slag te gaan bouwen deze uitkeringsgerechtigden aan contacten, een netwerk en werkervaring. Dit zijn cruciale schakels in de zoektocht naar een baan en uitstroom uit de bijstand. Het arrangement is eind 2012 ontwikkeld in samenwerking met de gemeente Den Haag, en is - naast Den Haag - actief in nog zes andere gemeenten.

De ervaring leert dat inzet van Flextensie – ook bij doelgroepen die op grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt staan – bij 20% (Den Haag) tot 35% (Zaanstad) van de kandidaten leidt tot uitstroom.

Doel en missie: Flextensie ziet in de flexibilisering van de arbeidsmarkt een nieuwe kans. Juist flexwerk kan voor bijstandsgerechtigden een opstap zijn naar de arbeidsmarkt. Via tijdelijk werk kunnen zij er weer tussen komen. Het blijkt voor gemeenten echter niet altijd makkelijk om deze kans te benutten. Immers, het verrekenen van tijdelijke en maandelijks wisselende inkomsten met de uitkering, brengt voor zowel de gemeente als de uitkeringsgerechtigde (te) hoge administratieve lasten met zich mee. Ook het snel reageren op tijdelijke vraag naar arbeid is voor veel gemeenten een struikelblok. Daarbij is tijdelijk werk ook voor uitkeringsgerechtigden zelf vaak weinig aantrekkelijk, omdat zij er financieel niet of nauwelijks op vooruit gaan en het administratief wel een hoop 'gedoe' met zich meebrengt rondom het verrekenen van hun inkomsten met de uitkering, dan wel het stopzetten en weer opnieuw opstarten van de uitkering. Daardoor gebruiken gemeenten de flexmarkt vaak nog (te) weinig, of – vaak in samenwerking met een uitzendbureau – alleen voor de beperkte doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.

Hoe werkt Flextensie?

Product/ werkwijze: Flextensie is erop gericht de onaantrekkelijke, complexe en daarmee dure verrekeningen van tijdelijke inkomsten met de uitkering te ondervangen en tegelijkertijd het tempo te realiseren dat nodig is om de flexmarkt te bedienen. Flextensie levert daarom drie diensten:

1. Kern: Flextensie heeft een arrangement en nieuwe methodiek ontwikkeld om tijdelijke en parttime inzet gemakkelijk af te wikkelen, zonder inspanningen voor de gemeente. Uitgangspunt daarbij is een eenvoudige en transparante afwikkeling, met financiële incentives voor zowel gemeente, kandidaat als opdrachtgever.
 - Flextensie factureert een opdrachtgever een aan het minimumloon gerelateerd all-in uurtarief.
 - De uitkeringsgerechtigde voert de opdracht uit met behoud van uitkering en ontvangt van Flextensie uit het door de opdrachtgever betaalde uurtarief een netto bedrag van €1,- tot €2,- per gewerkt uur en een vergoeding voor reiskosten.

- Na aftrek van de kosten vloeit het resterende bedrag als besparing op de uitkeringslasten terug naar de gemeente.
2. Matching: het snel kunnen reageren op tijdelijke vragen van opdrachtgevers en het snel kunnen voorstellen van kandidaten is een voorwaarde om de flexmarkt te kunnen adresseren. De werkwijze van Flextensie is daarom gebaseerd op state of the art software om voor flexwerk in aanmerking komende kandidaten goed te ontsluiten en te matchen op een tijdelijke opdracht. Deze *cloud-software* is afkomstig van marktleiders op het terrein van recruitment, matching en CRM.
 3. Benadering van de flexmarkt: werkgeversbenadering is een tak van sport die – zowel voor gemeenten als voor detacheerders en uitzendbureaus – snel verandert. Social media, jobboards en online marktplaatsen voor inhuur gaan een steeds prominentere rol spelen. In de door Flextensie voor dit doel geselecteerde en ingerichte software is het mogelijk om naast zelf ingevoerde opdrachten ook zogenaamde 'jobstreams' (zoals Jobfeed) te integreren. Dat stelt gebruikers in staat om geregistreerde kandidaten automatisch te matchen op dit actuele online aanbod van vacatures en opdrachten. Het online aanbieden van kandidaten wordt daarmee sterk vereenvoudigd en versneld. Flextensie heeft daarnaast samenwerkingsafspraken met landelijke partners als de ABU, de NBBU, KvK en Locus, met landelijk opererende werkgevers in sectoren met veel flexwerk en met landelijk opererende uitzendbureaus. Flextensie draagt via deze landelijke afspraken bij aan het ontsluiten van de vraag naar tijdelijk werk op lokaal niveau.

Sociale onderneming: Flextensie is opgericht met als doel een antwoord te bieden op een sociaal-maatschappelijk vraagstuk. Het primaire doel van Flextensie is het bieden van echte en relevante werkervaring aan mensen die (vaak al) langdurig in de uitkering zitten, met als uiteindelijk doel hen weer een plaats te geven op de arbeidsmarkt. We doen dat op een manier die makkelijk en toegankelijk is voor de uitkeringsgerechtigde, de werkgever en de gemeente. Daarbij heeft Flextensie zich tevens ten doel gesteld om dit kostenneutraal – dus zonder beslag te leggen op gemeentelijke re-integratiemiddelen – te doen. Flextensie heeft geen winstoogmerk, maar brengt alleen operationele kosten in rekening, en bekostigen deze vanuit de opbrengsten van de pilot. Op die manier omvat het flex-arrangement van Flextensie ook een verdienmodel voor de gemeente.

Visie op rol kandidaat: Flextensie benadert de kandidaten bewust niet vanuit belemmeringen of obstakels om te werken. Wie zich vrijwillig meldt om te werken, kan volgens Flextensie aan de slag op een klus. Die no-nonsense benadering is ook voor de kandidaten prettig. Dat Flextensie perspectief kan bieden aan kandidaten blijkt uit de resultaten: in Den Haag zitten kandidaten die via Flextensie aan de slag gaan, gemiddeld al 3 jaar in een uitkeringspositie. Zij gaan er bij inzet financieel op vooruit en ca. 20% van hen stroomt *direct* via de flexopdracht bovendien uit de uitkering. Nog los van deze uitstroom resulteerde de inzet voor de gemeente Den Haag in besparingen, die ten goede kunnen komen aan het BUIG-budget.

Een pilot Flextensie

Vooraf : Flextensie start bij voorkeur met een pilotperiode van 12 maanden. Dat is lang genoeg om de resultaten goed te kunnen meten en de startkosten eenvoudig terug te verdienen. Flextensie werkt in de pilotperiode nauw samen met betrokken functionarissen van de gemeente. In deze periode dragen we onze kennis en ervaringen over en zorgen we ervoor dat Flextensie een 'eigen' instrument wordt van de gemeente. Omdat Alphen aan den Rijn wel 100.000+-gemeente is, maar geen centrumgemeente, geeft Flextensie een korting op het dagtarief voor projectleiding vanuit Flextensie.

In de pilot worden de volgende fasen doorlopen:

A. Voorbereiding

Tijdens de voorbereidingsfase wordt o.a. aandacht besteed aan:

- o Bepalen voor welke doelgroepen Flextensie binnen de gemeente ingezet kan worden
- o Hoe Flextensie past binnen het werkgeversinstrumentarium
- o Binnen welke grenzen flexopdrachten via Flextensie afgewikkeld kunnen worden (te denken valt aan alle fulltime opdrachten korter dan 3 maanden en alle parttime/flexibele opdrachten korter dan 6 maanden, maar ook het inzetten van Flextensie om een inhuurtarief te kunnen rekenen bij proefplaatsingen is mogelijk).
- o Welke beleidsmatige voorbereiding nodig is (beschikkingen, het vaststellen van prestatie-indicatoren, afspraken over SROI etc.)

Daarnaast kan Flextensie de gemeente Alphen aan den Rijn ondersteunen bij het verwerken van deze afspraken in werkprocessen. Ook ondersteunen we bij het opstellen van communicatiemateriaal gericht op kandidaten, opdrachtgevers en intermediairs.

Flextensie schat in dat zij in deze periode dagen investeert.

B. Ondersteuning bij implementatie en uitvoering

Flextensie kan de gemeente Alphen aan den Rijn ondersteunen bij de implementatie en uitvoering van het arrangement. Dan gaat het concreet om de volgende zaken:

Opzetten van een kandidatenbestand (flexpool)

Het is cruciaal dat een gemeente haar kandidaten goed en snel ontsloten heeft. Dit is een voorwaarde om de flexmarkt goed te kunnen adresseren. Flextensie beschikt over alle tools die nodig zijn om een flexpool goed in te kunnen richten, maar ook over alle kennis en ervaring die nodig is om dat op een effectieve en efficiënte manier te realiseren

Uitkeringsgerechtigden kunnen via verschillende kanalen worden uitgenodigd tot deelname. In de voorbereidingsfase stemmen Flextensie en de gemeente Alphen aan den Rijn af welke methode voor Alphen aan den Rijn het meest opportuun is. In alle gevallen stelt Flextensie voor dat kandidaten zich vrijwillig aanmelden voor het arrangement. Dat doen zij door hun CV te uploaden via de website (www.flextensie.nl). Met alle kandidaten die zich aanmelden wordt vervolgens een intakegesprek gevoerd van 10-15 minuten, waarin toelichting op het arrangement wordt gegeven en waarin Doordat kandidaten zichzelf vrijwillig aanmelden ontstaat een pool van gemotiveerde, beschikbare uitkeringsgerechtigden.

Flextensie adviseert de gemeente Alphen aan den Rijn om een medewerker (gedeeltelijk) vrij te stellen voor het beheren van deze flexpool en het matchen van kandidaten via de software van Flextensie. Flextensie werkt deze medewerker in, in het geven van voorlichtingen aan kandidaten, het voeren van intakegesprekken en het digitaal matchen vanuit het softwaresysteem.

Flextensie schat in dat zij dagen investeert voor het inrichten van de flexpool, plus dagen verspreid gedurende de looptijd van de pilot.

Inrichten van een Flex Service Centrum (Sociaal Uizendbureau)

Een tweede pijler onder het benutten van de flexmarkt als opstap voor (langdurig) werkloze ww'b'ers is het ontsluiten van de tijdelijke opdrachten in de regio van de gemeente Alphen aan den Rijn. Flextensie benoemt hiervoor een aantal routes:

- o Intermediaire markt: Uitzendbureaus kunnen hun tijdelijke opdrachten melden bij de gemeente, waarna er een kandidaat via Flextensie geplaatst kan worden. Voor de uitzendbureaus is dit een aantrekkelijke samenwerking, omdat zij een paar euro marge kunnen behalen op de tarieven van Flextensie. Voor de gemeente is het een prettige samenwerking omdat zo, via Flextensie, ook het werkgeversnetwerk van alle uitzendbureaus in de gemeente wordt benut.

- **Onderdeel van de reguliere werkgeversbenadering:** alle accountmanagers van de gemeente Alphen aan den Rijn die banen werven voor de doelgroep waarvoor Flextensie wordt ingezet, kunnen het arrangement meenemen in hun contacten met werkgevers. Flextensie is voor Alphen aan den Rijn zo een 'tool' waarmee accountmanagers op alle beschikbare opdrachten 'ja' kunnen zeggen: reguliere vacatures via de reguliere kanalen en tijdelijke/parttime/flexibele opdrachten via het Flextensie-arrangement.
- **Online werkgeversbenadering:** in de software van Flextensie is een licentie voor ... opgenomen: een online portal die alle online opdrachten verzamelt en van waaruit kandidaten digitaal op deze opdrachten kunnen worden gematcht en voorgesteld. Volgens het principe 'practice what you preach' werven we voor de uitvoering van deze online werkgeversbenadering mensen uit de uitkering. Daarmee creëren we continue een werkervaringsplaats voor twee wwb-ers van de gemeente.
- **Lokale invulling van de landelijke partnerships van Flextensie:** Flextensie heeft op landelijk niveau partnerships afgesloten met o.a. MKB-Nederland, Locus, de Kamer van Koophandel, de Rabobank, de ABU, de NBBU en landelijk opererende ondernemingen en uitzendbureaus. Deze partners zijn bereid hun lokale netwerk aan te spreken in gemeenten waar Flextensie actief is.

Flextensie ondersteunt de Flextensie-intercedent én alle overige accountmanagers van de gemeente Alphen aan den Rijn met tips gericht op het specifiek ophalen van de flexvraag bij opdrachtgevers. Daarnaast kunnen we de gemeente ondersteunen bij het organiseren van informatiebijeenkomsten voor intermediairs, het organiseren van de follow-up na deze bijeenkomsten en het op gang brengen van een structurele samenwerking met alle intermediairs. Hiervoor schakelt Flextensie haar landelijke partners in, activeert de lokale contacten en draagt deze vervolgens over aan de gemeente Alphen aan den Rijn.

Na een initiële tijdsinvestering aan het begin van de pilot blijft Flextensie de gemeente Alphen aan den Rijn gedurende de pilotperiode hierbij continue ondersteunen, tot het moment dat er een significante opdrachtenstroom is gerealiseerd. Flextensie raamt hiervoor ... dagen begeleiding gedurende de pilot.

C. Inzet van het arrangement

De kern van de pilot is het inzetten van het arrangement van Flextensie. De basis van de dienstverlening is dan ook de afwikkeling. Hierbij gaat het om: de uitvoering van de afwikkeling van maandstaten, de facturatie aan opdracht-/werkgevers, beheren van debiteuren, de betaling aan kandidaten en per kwartaal het opstellen van een overzicht van de inzet en resultaten van Flextensie, waarna de gemeente het resultaat aan Flextensie kan factureren.

Begroting

De operationele kosten worden volledig bekostigd uit de opbrengsten van de pilot. Om dit resultaat te bereiken, moet maandelijks een minimumaantal plaatsingen worden gerealiseerd. Waar het omslagpunt van kosten naar besparingen precies ligt, is afhankelijk van de dienstverlening die de gemeente wil afnemen.

Inzet van het arrangement

Flextensie hanteert voor de berekening van de kosten een staffel die is gerelateerd aan de omvang van de gemeente en de omzet. De staffel bevat ook een minimum. Voor de omvang van een 100.000+-gemeente gelden de volgende kosten per maand:

Hoogte omzet	Omzetpercentage	Maximale kosten
Van 0 tot € ... - per maand	%	Max € ...
Van € ... - tot ... per maand	%	Max € ...,- bovenop ...
Boven de € ... - omzet per maand	%	Max. ...,- per extra € ...,- omzet

Voor deze categorie van gemeenten geldt een minimum bijdrage van € = per maand. Hierin is het gebruik en de verdere ontwikkeling van het arrangement inbegrepen, als ook alle kosten voor de administratieve en financiële afwikkeling, verantwoording en controle van het project en het debiteurenbeheer. Daarnaast spant Flextensie zich continue in om (landelijke) afspraken te maken met commerciële bemiddelaars en relevante partners, die aangesloten gemeenten lokaal kunnen invullen.

De kosten voor de inzet en de afwikkeling van het arrangement zijn als volgt te presenteren:

Voelichting	Per maand	Aantal maanden	Totaal
Omzet tot	Tevens minimumbijdrage	12	€
2x Licentie software	€ - per licentie	12	€
Werkervaringsplaats	€ - per WvB'er	12	€
TOTAAL KOSTEN	€		€

Projectadviesing en ondersteuning

Onderstaande tabel geeft de kosten weer voor de ondersteuning van Flextensie in de pilotperiode. Deze kosten kunnen in één keer worden afgerekend, of worden omgeslagen naar een tarief per maand. Omdat Alphen aan den Rijn wel 100.000+-gemeente is, maar geen centrumgemeente, geeft Flextensie een korting op het dagtarief voor projectleiding vanuit Flextensie.

	Aantal dagen	Dagtarief	Totaal pilot	Of tarief/maand
Voorbereiding		€750,-	€	€
Opzetten flexpool		€750,-	€	€
Inrichten flex service centrum		€750,-	€	€
TOTAAL KOSTEN			€	€

Deze kosten worden echter (normaal gesproken) voldaan vanuit de omzet die Flextensie zelf realiseert.

Omzet

Over de afgelopen 2 jaar bleek dat opdrachten een gemiddelde omvang hebben van uur per maand (ca 10 uur per week). Gecombineerd met het uurtarief van € per uur is daarmee een begroting van de opbrengsten te maken.

Op deze omzet dient de uitbetaling van de premie en reiskosten aan de kandidaten in mindering gebracht te worden. Flextensie begroot hier een uit te betalen premie van € per uur, en reserveert € per gewerkt uur voor het uitbetalen van de reiskostenvergoedingen. Dit leidt tot een begroting zoals bijgevoegd.

Uit deze begroting is het volgende af te leiden:

- De inzet van het arrangement is vanwege de minimum kosten van € = per maand break even bij 5 volledig lopende opdrachten per maand. Met een gemiddelde duur van 3 maanden per opdracht betekent dit dat er maandelijks ten minste 2 nieuwe flexibele opdrachten geworven dienen te worden om dat break-even resultaat te bereiken.
- De inzet van het arrangement inclusief ondersteuning vanuit Flextensie is al break even bij 9 lopende opdrachten, oftewel 3-4 nieuwe flexibele opdrachten per maand.
- De ervaring leert dat inzet van Flextensie al kort na de start van de pilot kan leiden tot besparingen voor de gemeente. In was dit punt na 3 maanden bereikt. Voor Alphen aan den Rijn gaan we veiligheidshalve uit van een break-even punt na 6 pilotmaanden. De bijgevoegde begroting is dus conservatief.
- Dit betekent dat voor de start van Flextensie in Alphen aan den Rijn een werkkapitaal nodig is van 6 maanden. De kosten voor de eerste 6 maanden bedragen opgeteld €. Afgerond is het benodigde werkkapitaal dus vast te stellen op €. Flextensie neemt zelf % risico op dit

Handwritten signature

bedrag, wat het maximale risico op de pilot voor de gemeente Alphen aan den Rijn afgerond terugbrengt to.

- o Na 12 maanden wordt een positief resultaat verwacht van tenminste 100, met een uitstroom van 12 kandidaten. Er zijn dan ca. 53 opdrachten verworven met in totaal 158 afwikkelingen.

Financiering

Flextensie is een Social Impact Deal in samenwerking met Society Impact en de Rabobank. Wanneer de gemeente Alphen aan den Rijn een pilot met Flextensie start, kan de Rabobank Flextensie voorzien van het benodigde werkkapitaal. Omdat Flextensie en de gemeente Alphen aan den Rijn beide verantwoordelijk zijn voor het slagen van de pilot verdelen zij het risico op deze lening. Daarbij komen alle doorbelaste kosten (software en werkervaringsplaats, samen € 10.000,- voor de pilot) voor rekening van de gemeente, plus 10% van het risico op het maximale werkkapitaal van (dus € 10.000,- van € 100.000,-). Flextensie neemt 90% van het maximale risico voor haar rekening. In totaal brengt dat het risico voor de gemeente Alphen aan den Rijn afgerond op maximaal € 11.000,-.

Op dit bedrag geldt een afspraak van uitgestelde betaling: Flextensie voldoet alle kosten voor de pilot vanuit het werkkapitaal dat de Rabobank beschikbaar stelt – en zo snel mogelijk vanuit de omzet die de pilot zelf genereert. Wanneer er onvoldoende plaatsingen worden gerealiseerd factureert Flextensie de gemaakte kosten achteraf, tot een maximum van € 11.000,-.

Aanvullend

Een belangrijke taak in de pilot is het matchen van kandidaten op de flex-opdrachten, het onderhouden van de contacten met de intermediaire markt en het onderhouden van het contact met werkgever en kandidaat tijdens het matchingsproces. Ervaring leert dat voor intake, matching en bestandsbeheer 1 fte aan inzet van een vrijgestelde medewerker nodig is. Wanneer deze fte binnen de huidige formatie niet vrijgemaakt kan worden, kan hiervoor door de gemeente een extra fte worden aangesteld die ten laste komt van de begroting van Flextensie. De extra kosten voor inzet van deze medewerker desgewenst ten laste worden gebracht van het Flextensie-budget. Flextensie zal deze kosten uiteraard integraal ten laste brengen van de inkomsten uit de flexopdrachten en zonodig doorbelasten aan de gemeente.

**Algemene inkoopvoorwaarden voor
leveringen en diensten
Gemeente Alphen aan den Rijn**

26 maart 2013

Inhoudsopgave

I	ALGEMEEN	
	Artikel 1	Definities
	Artikel 2	Toepasselijkheid
	Artikel 3	Offerte, opdracht en totstandkoming Overeenkomst
II	UITVOERING OVEREENKOMST	
	Artikel 4	Algemene verplichtingen Contractant
	Artikel 5	Algemene verplichtingen Gemeente
	Artikel 6	Kwaliteit, keuring en garantie
	Artikel 7	Geheimhouding
	Artikel 8	Intellectueel eigendom
	Artikel 9	Wijziging Overeenkomst
	Artikel 10	Uitrusting en materialen
	Artikel 11	Tijdstip van nakoming
	Artikel 12	Toerekenbare tekortkoming
	Artikel 13	Niet toerekenbare tekortkoming
	Artikel 14	Aansprakelijkheid en verzekering
	Artikel 15	Boete
	Artikel 16	Toepasselijk recht en geschillen
III	FINANCIËLE BEPALINGEN	
	Artikel 17	Prijzen, meerwerk en minder werk
	Artikel 18	Facturering en betaling
IV	BEPALINGEN BETREFFENDE DE LEVERINGEN VAN GOEDEREN	
	Artikel 19	Leveringen
	Artikel 20	Verpakking en transport
	Artikel 21	Overdracht van eigendom en risico
V	BEPALINGEN BETREFFENDE HET VERRICHTEN VAN DIENSTEN	
	Artikel 22	Diensten
	Artikel 23	Personeel van Contractant
VI	EINDE OVEREENKOMST	
	Artikel 24	Opzegging
	Artikel 25	Ontbinding
	Artikel 26	Vernietiging

I Algemeen

Artikel 1 Definities

Tenzij uit de context anders blijkt, zijn de gebruikte begrippen en uitdrukkingen in deze Algemene Inkoopvoorwaarden met een hoofdletter geschreven, als volgt gedefinieerd:

Aflevering:	het verschaffen van het bezit van de Goederen aan de Gemeente
Contractant:	de in de Overeenkomst genoemde wederpartij van de Gemeente
Diensten (Dienst):	de door de Contractant te verrichten werkzaamheden ten behoeve van een specifieke behoefte van de Gemeente, niet zijnde werken of leveringen
Gemeente:	Gemeente Alphen aan den Rijn
Goederen:	alle zaken en alle vermogensrechten in de zin van artikel 3:1 Burgerlijk Wetboek
Leveringen (Levering):	de door de Contractant op basis van de Overeenkomst ten behoeve van de Gemeente te leveren Goederen
Offerte:	een aanbod in de zin van het Burgerlijk Wetboek
Offerteaanvraag:	een enkelvoudige of meervoudige aanvraag van de Gemeente voor te verrichten Prestaties of een (Europese) aanbesteding conform de Aanbestedingswet en de Europese aanbestedingsrichtlijnen
Overeenkomst:	Schriftelijk vastgelegde afspraken tussen de Gemeente en de Contractant, inclusief daarbij behorende bijlagen waaronder deze Algemene inkoopvoorwaarden
Partijen/Partij:	de Gemeente en/of de Contractant
Personeel van Contractant:	de door de Contractant voor de uitvoering van de Overeenkomst in te schakelen personeelsleden of andere hulppersonen die krachtens de Overeenkomst onder zijn verantwoordelijkheid werkzaam zullen zijn
Prestatie:	de te verrichten Leveringen en/of Diensten

Werkdag: kalenderdagen behoudens weekenden, algemeen erkende feestdagen in de zin van artikel 3 lid 1 Algemene termijnenwet, plaatselijke feestdagen en door de Gemeente aangewezen brugdagen

Artikel 2 Toepasselijkheid

- 2.1. Deze algemene inkoopvoorwaarden zijn van toepassing op de Offerteaanvraag en Overeenkomsten met betrekking tot Leveringen en Diensten.**
- 2.2. Van deze algemene inkoopvoorwaarden kan slechts worden afgeweken, indien Partijen dit uitdrukkelijk schriftelijk met elkaar zijn overeengekomen.**
- 2.3. Indien een bepaling van deze algemene inkoopvoorwaarden nietig is of vernietigd wordt, zullen de overige bepalingen van kracht blijven en treden Partijen in overleg teneinde een nieuwe bepaling (of bepalingen) ter vervanging van de nietige of vernietigde bepaling(en) overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling(en) in acht worden genomen.**
- 2.4. Door het indienen van de Offerte wijst de Contractant uitdrukkelijk de toepasselijkheid van zijn algemene voorwaarden af.**

Artikel 3 Offerte, opdracht en totstandkoming Overeenkomst

- 3.1. De Gemeente kan een Offerteaanvraag intrekken of wijzigen voor zover dit mogelijk is binnen de geldende Nederlandse en Europese jurisprudentie en wet- en regelgeving. De Gemeente zal geen kosten of schade vergoeden die hiermee samenhangen, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.**
- 3.2. De Offerte van de Contractant heeft een gestanddoeningstermijn van negentig dagen of zoveel langer of korter als in de offerteaanvraag of aanbestedingsdocumenten is vermeld. De gestanddoeningstermijn vangt aan op de dag waarop de inschrijvingstermijn sluit of op de dag die wordt vermeld in de Offerteaanvraag of aanbestedingsdocumenten.**

- 3.3. Een Overeenkomst komt tot stand nadat de Gemeente een expliciete schriftelijke aanvaarding van de Offerte van de Contractant per e-mail, fax of brief heeft verzonden aan de Contractant. De schriftelijke aanvaarding geldt enkel als aanvaarding, indien daaraan een besluit ten grondslag ligt als bedoeld in artikel 160, eerste lid aanhef en onder e van de Gemeentewet dat is genomen door of namens het college van burgemeester en wethouders en de aanvaarding ondertekend is door de burgemeester of een ander waaraan op grond van het bepaalde in artikel 171, tweede lid van de Gemeentewet de vertegenwoordiging van de Gemeente is opgedragen. Op eerste verzoek van de Contractant legt de Gemeente een kopie van dit besluit over.
- 3.4. Een voornemen tot gunning houdt geen aanvaarding in zoals bedoeld in het voorgaande lid of in de zin van artikel 6:217 lid 1 Burgerlijk Wetboek.
- 3.5. Alle handelingen die de Contractant verricht voorafgaand aan de totstandkoming van de Overeenkomst zijn voor rekening en risico van de Contractant.

II Uitvoering overeenkomst

Artikel 4 Algemene verplichtingen Contractant

- 4.1. De Contractant zal zijn verplichtingen voortvloeiend uit de Overeenkomst in nauwe samenwerking met de Gemeente nakomen, onverminderd de eigen verantwoordelijkheid van de Contractant.**
- 4.2. De Contractant zal de Gemeente op de hoogte houden van de uitvoering van de Overeenkomst en desgevraagd inlichtingen geven. De Contractant is onder meer, doch niet uitsluitend, verplicht om de Gemeente direct schriftelijk in te lichten over feiten en omstandigheden die kunnen leiden tot vertraging in de nakoming of waarmee in de Overeenkomst geen rekening is gehouden.**
- 4.3. Slechts met voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de Gemeente, kan de Contractant de uitvoering van de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk laten uitvoeren door derden of uit de Overeenkomst voortvloeiende rechten en/of plichten overdragen aan derden.**
- 4.4. De Contractant garandeert ter zake van de Overeenkomst dat de Contractant of Personeel van Contractant of een met de Contractant verbonden rechtspersoon en de onder hen werkzame personen niet betrokken zijn of zijn geweest bij overleg of afspraken met andere ondernemingen op een wijze die strijdig zou kunnen zijn met bepalingen van de Mededingingswet of artikelen 101 en 102 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, waaronder: (1) prijsvorming, (2) het afstemmen van Offerten, en/of (3) verdeling van werkzaamheden.**
- 4.5. De Contractant vrijwaart de Gemeente voor strafrechtelijke boetes en bestuurlijke sancties (als bedoeld in artikel 5:2, eerste lid aanhef en onder a van de Algemene wet bestuursrecht, het eventuele kostenverhaal daaronder begrepen) die verband houden met de Overeenkomst en die de Contractant of de Gemeente krijgt opgelegd.**

- 4.6. De Contractant zal bij de uitvoering van de Overeenkomst alle van toepassing zijnde voorschriften bij of krachtens de wet gesteld naleven en de overeenkomsten die de Gemeente met derden heeft gesloten, voor zover deze overeenkomsten bekend zijn bij de Contractant, in acht nemen. Indien de Contractant genoodzaakt is om contact op te nemen met derden, zal de Contractant dit eerst voorleggen aan de Gemeente.
- 4.7. De Contractant draagt zelf de verantwoordelijkheid om de door hem ingeschakelde derden te informeren over de afspraken die gelden tussen de Contractant en de Gemeente bij de uitvoering van de Overeenkomst.
- 4.8. Slechts voor zover de Contractant expliciet en schriftelijk is gemachtigd door de Gemeente zal de Contractant optreden als gemachtigde van de Gemeente. Eventuele gevolgen die door het in strijd handelen met het bepaalde in de voorgaande zin zijn ontstaan, komen voor rekening en risico van de Contractant.

Artikel 5 Algemene verplichtingen Gemeente

- 5.1. De Gemeente zal op verzoek van de Contractant alle inlichtingen en gegevens verstrekken voor zover die nodig zijn om de Overeenkomst naar behoren uit te voeren.
- 5.2. De Gemeente zal zich inspannen zoals een goed opdrachtgever betaamt en zal zich indien nodig inspannen om haar medewerking, waaronder publiekrechtelijke medewerking, te verlenen die nodig zou kunnen zijn voor de uitvoering van de Overeenkomst.

Artikel 6 Kwaliteit, keuring en garantie

- 6.1. De Contractant garandeert dat de geleverde Prestaties voldoen aan de Overeenkomst, aan de algemeen geldende normen en aan de voorschriften die bij of krachtens wet of verdrag gelden met betrekking tot, doch niet uitsluitend, veiligheid, gezondheid en milieu.

- 6.2. De Gemeente is gerechtigd om de Prestaties te keuren en de Contractant verleent waar nodig zijn medewerking. Indien de Gemeente bepaalde Prestaties schriftelijk heeft goedgekeurd, vervalt het recht zoals genoemd in de voorgaande zin ten aanzien van die Prestaties.**
- 6.3 Ter voldoening aan zijn garantieverplichting zal de contractant de Prestatie of gebrekkige onderdelen daarvan kosteloos herstellen of door nieuwe vervangen of aanvullen binnen de door de Gemeente bij aanzegging gestelde redelijke termijn. Indien dat spoedshalve geboden is, heeft de Gemeente het recht herstel of vervanging door derden te doen verrichten voor rekening van de Contractant.**

Artikel 7 Geheimhouding

- 7.1. Partijen verplichten zich om al wat bij de uitvoering van de Overeenkomst ter kennis komt en waarvan het vertrouwelijke karakter bekend is of redelijkerwijs kan worden vermoed, op generlei wijze bekend te maken – inclusief via kanalen van sociale media – of voor eigen doeleinden te gebruiken, behalve voor zover enig wettelijk voorschrift of rechterlijke uitspraak tot bekendmaking noopt.**
- 7.2. Partijen zullen de onder hen werkzame personen of door hen ingeschakelde derden verplichten deze geheimhoudingsplicht na te leven.**
- 7.3. Partijen hebben het recht om in geval van overtreding van de voorgaande leden door de andere Partij en/of de voor die Partij werkzame personen en/of door die Partij ingeschakelde derden de Overeenkomst per direct op te schorten dan wel zonder rechterlijke tussenkomst en zonder ingebrekestelling te ontbinden. Elke opschorting dan wel ontbinding geschiedt door middel van een aangetekend schrijven.**
- 7.4. De Contractant is verplicht om op eerste verzoek van de Gemeente Personeel van Contractant een geheimhoudingsverklaring te laten ondertekenen.**

Artikel 8 Intellectueel eigendom

- 8.1. Alle (aanspraken op) intellectuele eigendomsrechten (IE-rechten) met betrekking tot enig resultaat voortvloeiende uit de Overeenkomst, berusten bij de Gemeente, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. De Contractant draagt deze (aanspraken op) IE-rechten – voor zover nodig – om niet over aan de Gemeente. De Contractant zal op eerste verzoek kosteloos meewerken aan het bewerkstelligen van de overdracht.**
- 8.2. Onder resultaat als bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verstaan al hetgeen in het kader van de Overeenkomst tot stand wordt gebracht ongeacht of de Contractant daarbij gebruik maakt van enige bijdrage van de Gemeente en/of derden.**
- 8.3. De Contractant doet voor zover mogelijk afstand van alle eventuele persoonlijkheidsrechten op in het kader van de Overeenkomst tot stand gebrachte auteursrechtelijke werken.**
- 8.4. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, behoudt of verkrijgt de Contractant geen gebruiksrecht met betrekking tot enig resultaat van de Overeenkomst.**
- 8.5. De Gemeente behoudt zich uitdrukkelijk het auteursrecht voor met betrekking tot ieder in het kader van de Overeenkomst aan Contractant openbaar gemaakt werk. De Contractant erkent dit voorbehoud.**
- 8.6. De Contractant garandeert dat de gekochte Goederen en toebehoren alsmede de geleverde Diensten en al hetgeen daarmee gepaard gaat of daaruit resulteert vrij zijn van alle bijzondere lasten en beperkingen die aan het vrije gebruik daarvan door de Gemeente in de weg zouden kunnen staan, zoals octrooirechten, merkrechten, modelrechten of auteursrechten en vrijwaart de Gemeente tegen alle aanspraken van derden dienaangaande.**

- 8.7. In het geval van aanspraken van derden zal de Contractant alles in het werk stellen om in overleg met de Gemeente te bewerkstelligen dat de Gemeente het ongestoorde gebruik van het geleverde zal kunnen voortzetten.
- 8.8. In het geval van aanspraken van derden waarvoor de hierboven genoemde vrijwaringverplichting geldt, zal de Contractant alle schade van de Gemeente vergoeden inclusief proceskosten, waaronder tevens begrepen redelijke advocaatkosten voor het voeren van gerechtelijke procedures.

Artikel 9 Wijziging Overeenkomst

- 9.1. De Gemeente is bevoegd om de Overeenkomst schriftelijk te wijzigen en/of aan te vullen, na overleg met en instemming van de Contractant over de gevolgen van de wijziging of aanvulling.
- 9.2. In dit kader blijven Partijen binnen de grenzen van de redelijkheid en billijkheid.

Artikel 10 Uitrusting en materialen

- 10.1. De Contractant zal voor eigen rekening en risico zorg dragen voor alle bij de uitvoering van de Overeenkomst te gebruiken – niet van de Gemeente afkomstige – materialen en uitrusting (waaronder gereedschappen), tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- 10.2. De Contractant is verantwoordelijk en aansprakelijk voor de deugdelijkheid van de gebruikte Goederen, materialen en uitrusting en dient deze voor eigen rekening en risico te verzekeren, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 11 Tijdstip van nakoming

- 11.1. De Contractant is van rechtswege in verzuim nadat de fatale termijn(en) of termijnen voor de uitvoering van de desbetreffende Prestaties, zoals vermeld in de Overeenkomst, zijn verstreken en de desbetreffende Prestaties niet of niet volledig zijn uitgevoerd.
- 11.2. De Contractant stelt de Gemeente schriftelijk tijdig en met opgaaf van redenen in kennis van een eventuele vertraging en de maatregelen die de Contractant zal treffen om de vertraging zoveel mogelijk te beperken.

Artikel 12 Toerekenbare tekortkoming

- 12.1 Indien één van de Partijen toerekenbaar tekort schiet in de nakoming van de Overeenkomst en/of deze algemene inkoopvoorwaarden, zal de andere Partij een aangetekend schrijven verzenden aan de tekortkomende Partij, alvorens gebruik te maken van de Partij toekomende wettelijke rechten, behoudens de gevallen waarin ingebrekestelling ingevolge het Burgerlijk Wetboek achterwege kan blijven, in welke gevallen de nalatige Partij direct in verzuim verkeert.
- 12.2. Ieder der Partijen is gerechtigd de Overeenkomst zonder rechterlijke tussenkomst en zonder ingebrekestelling met onmiddellijke ingang te ontbinden, indien de andere Partij in verzuim is geraakt, behoudens voor zover ontbinding - gelet op de omstandigheden van het geval, waaronder de ernst van het verzuim - in strijd zou zijn met de redelijkheid en billijkheid. Elke ontbinding geschiedt door middel van een aangetekend schrijven.
- 12.3 Bij een toerekenbare tekortkoming van de Opdrachtnemer is de Opdrachtgever gerechtigd, onverminderd zijn andere rechten uit tekortkoming, de Overeenkomst geheel of ten dele op kosten van de Opdrachtnemer door een derde te laten uitvoeren.
- 12.4. Er is geen sprake van enige toerekenbare tekortkoming zijdens de Gemeente indien en voor zover de publiekrechtelijke verantwoordelijkheid noopt tot het niet verstrekken van inlichtingen en gegevens respectievelijk tot het niet

verlenen van de publiekrechtelijke medewerking die nodig zou kunnen zijn voor de uitvoering van de Overeenkomst.

Artikel 13 Niet toerekenbare tekortkoming

- 13.1. De Contractant kan zich jegens de Gemeente enkel op overmacht beroepen, indien de Contractant de Gemeente zo spoedig mogelijk, onder overlegging van de bewijsstukken, schriftelijk van het beroep op overmacht in kennis stelt.

Artikel 14 Aansprakelijkheid en verzekering

- 14.1. De Contractant vrijwaart de Gemeente tegen eventuele aanspraken van derden terzake van schade door deze derden geleden ten gevolge van de uitvoering door de Contractant van de Overeenkomst en het gebruik of toepassing van de geleverde Goederen of Diensten van de Contractant.
- 14.2. De Contractant zal vanaf het aangaan van de Overeenkomst adequaat verzekerd zijn voor het uitvoeren van de Overeenkomst en zal zich adequaat verzekerd houden gedurende de uitvoering van de Overeenkomst.
- 14.3. De Contractant zal het verzekerd bedrag en de polisvoorwaarden gedurende de uitvoering van de Overeenkomst niet ten nadele van de Gemeente wijzigen, tenzij de Gemeente hiervoor haar expliciete en schriftelijke toestemming heeft gegeven.
- 14.4. Eventuele verzekeringen die noodzakelijk zijn in het kader van de uitvoering van de Overeenkomst en waarover de Contractant nog niet beschikt, zal de Contractant afsluiten tenminste voor de periode van de uitvoering van de Overeenkomst.

Artikel 15 Boete

- 15.1. Indien een boetebepaling is overeengekomen, is deze boete zonder rechterlijke tussenkomst, ingebrekestelling of aanmaning direct opeisbaar.**
- 15.2. De boete laat onverlet alle andere rechten of vorderingen, waaronder, doch niet uitsluitend, de vordering van de Gemeente tot nakoming en het recht op schadevergoeding.**

Artikel 16 Toepasselijk recht en geschillen

- 16.1. Op deze algemene inkoopvoorwaarden en de Overeenkomsten, alsmede op de totstandkoming en de interpretatie, is Nederlands recht van toepassing.**
- 16.2. De toepasselijkheid van het Weens Koopverdrag (United Nations Convention on Contracts for the International Sale of Goods) wordt uitdrukkelijk uitgesloten.**
- 16.3. Als er een geschil ontstaat met betrekking tot de Offerteaanvraag, de procedure zoals beschreven in de Offerteaanvraag, de totstandkoming van de Overeenkomst of de uitvoering van de Overeenkomst, dan is elk der Partijen gerechtigd om het geschil voor te leggen aan de daartoe bevoegde rechter te 's Gravenhage.**

III Financiële bepalingen

Artikel 17 Prijzen, meerwerk en minder werk

- 17.1. De Contractant zal de Overeenkomst uitvoeren tegen de in zijn Offerte genoemde prijzen in Euro's.
- 17.2. De prijzen zijn vast gedurende de looptijd van de Overeenkomst, tenzij anders is overeengekomen.
- 17.3. Niet redelijkerwijs in de Overeenkomst inbegrepen extra Prestaties, zijn slechts meerwerk voor zover dit uitsluitend aan de Gemeente is toe te rekenen.
- 17.4. Meerwerk zal door de Contractant slechts in behandeling worden genomen nadat de inhoud en het budget schriftelijk zijn overeengekomen met de Gemeente.
- 17.5. Verrekening van meerwerk of minder werk vindt plaats tegen maximaal de tarieven zoals opgenomen in de Offerte, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- 17.6. Voor zover prijzen en tarieven van meerwerk of minder werk niet in de Offerte zijn opgenomen, verplicht de Contractant zich ertoe voor meerwerk en minder werk uitsluitend marktconforme tarieven aan te bieden.

Artikel 18 Facturering en betaling

- 18.1. Op de factuur vermeldt de Contractant;
- de wettelijke vereisten waaraan de factuur moet voldoen: naam, adres, postcode, woonplaats, bank/gironummer en de benodigde IBAN- en BIC-gegevens, BTW-nummer, KvK-nummer;
 - het factuuradres van de Contractant;
 - het totale factuurbedrag inclusief en exclusief BTW; *en*

- eventuele nadere eisen in overleg met de Gemeente.

18.2. Betaling van de factuur zal geschieden binnen dertig dagen na ontvangst en goedkeuring van de factuur door de Gemeente of zoveel langer of korter als overeengekomen tussen Partijen in de Overeenkomst. De Gemeente zal binnen de gehanteerde betalingstermijn de factuur van de Contractant betalen.

18.3 Indien de Goederen of Diensten niet beantwoorden aan de Overeenkomst is de Gemeente bevoegd om de betaling naar rato van de tekortkoming geheel of gedeeltelijk op te schorten.

IV Bepalingen betreffende de leveringen van goederen

Artikel 19 Leveringen

- 19.1. De Contractant levert de Goederen conform Delivered Duty Paid (DDP), volgens Incoterms 2010, zoals vastgesteld door de Internationale Kamer van Koophandel (ICC).
- 19.2. Tenzij schriftelijk een andere tijd of plaats is overeengekomen, geschiedt de Aflevering uitsluitend op Werkdagen tijdens de openingsuren van het gemeentehuis. De Contractant dient zijn vervoerder hiervan op de hoogte te stellen.
- 19.3. Indien de Gemeente de Goederen gemotiveerd afkeurt, zal de Contractant op zijn eigen kosten de Goederen ophalen.
- 19.4. De Goederen worden geacht te zijn goedgekeurd vanaf het moment van volledige operationele ingebruikname door de Gemeente, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen of bepaalde omstandigheden nopen tot schriftelijke goedkeuring van de Gemeente.
- 19.5. De Contractant verleent tenminste een garantie voor de Goederen van twaalf maanden vanaf het moment dat de Gemeente de Goederen heeft goedgekeurd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Deze garantie laat onverlet de aansprakelijkheid van de Contractant.
- 19.6. De Contractant garandeert dat voor een periode van tenminste vijf jaar of een termijn die schriftelijk is overeengekomen na Aflevering van de Goederen, onderdelen van de Goederen kunnen worden geleverd.
- 19.7. De Contractant is gehouden om alle bij de Goederen behorende gebruiksaanwijzingen en productinformatie, alsmede eventuele kwaliteitskeurmerken of -certificaten, opgesteld zoveel mogelijk in de Nederlandse taal, zonder additionele kosten, aan de Gemeente ter beschikking te stellen.

- 19.8. De Contractant zal voor zijn rekening en risico alle voorkomende gebreken aan de geleverde Goederen na Aflevering of voltooiing binnen de door de Gemeente bij eerste aanzegging gestelde redelijke termijn wegnemen door herstel of vervanging.
- 19.9. Bij niet tijdige levering is de Contractant zonder nadere ingebrekestelling in verzuim. De gemeente is in dat geval gerechtigd zonder ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst en onverminderd haar rechten, zoals ondermeer vorderingen tot schadevergoeding, de Overeenkomst geheel of ten aanzien van het niet tijdig afgeleverde deel daarvan te annuleren en de leverantie op kosten van de Contractant door een derde te laten verrichten.
- 19.10. Contractant dient dreigende levertijdoverschrijding onverwijld schriftelijk te melden bij de Gemeente. Dit laat onverlet de eventuele gevolgen van deze levertijdoverschrijding op grond van deze Algemene Inkoopvoorwaarden, van de Overeenkomst of van wettelijke bepalingen.

Artikel 20 Verpakking en transport

- 20.1. De Contractant draagt zorg voor een deugdelijke verpakking, alsmede voor een zodanige beveiliging en vervoer van de Goederen, dat deze in een goede staat de plaats van Aflevering bereiken en het lossen daar veilig kan plaatsvinden. De Contractant is verantwoordelijk voor het naleven van de Nederlandse, Europese en internationale voorschriften met betrekking tot verpakkingen.
- 20.2. De Contractant neemt alle verpakkingen kosteloos terug, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 21 Overdracht van eigendom en risico

- 21.1. De eigendom van de geleverde Goederen gaat over op het moment van Aflevering, waar nodig na eventuele installatiewerkzaamheden die daarmee gepaard gaan. Het risico gaat over op de Gemeente na acceptatie van de Goederen door de Gemeente.**
- 21.2. De acceptatie van de Goederen zal geschieden door middel van een schriftelijke verklaring van de Gemeente, na Aflevering en eventuele installatie van de Goederen. Indien de Gemeente de Goederen niet accepteert, geeft zij gemotiveerd aan waarom de acceptatie onthouden wordt.**

V Bepalingen betreffende het verrichten van diensten

Artikel 22 Diensten

- 22.1. De Contractant zal de Diensten uitvoeren binnen de termijn en op de plaats zoals deze zijn opgenomen in de Overeenkomst.**
- 22.2. De Contractant draagt de volledige verantwoordelijkheid voor zowel zijn eigen Prestaties, Prestaties van Personeel van Contractant alsmede Prestaties van de door de Contractant ingeschakelde derden.**
- 22.3. Feitelijke uitvoering van de Diensten door de Contractant of daarmee gepaard gaande handelingen houdt niet in dat de Gemeente de Diensten zonder meer goedkeurt. De Gemeente behoudt zich het recht voor om eventuele verrichtte Diensten te keuren, controleren of niet goed te keuren.**
- 22.4. De goedkeuring van de Diensten zal geschieden door middel van een schriftelijke verklaring van de Gemeente. Indien de Gemeente de Diensten niet goedkeurt, geeft zij gemotiveerd aan waarom de goedkeuring onthouden wordt.**

Artikel 23 Personeel van Contractant

- 23.1. Voor zover Diensten worden verricht ten kantore en/of in de openbare ruimte van de Gemeente, zijn de Contractant, Personeel van Contractant en de door de Contractant ingeschakelde derden gehouden de vastgestelde huisregels voor dat kantoor/gebouw en/of die openbare ruimte na te leven.**

- 23.2. Indien gedurende de uitvoering van de Overeenkomst blijkt dat Personeel van Contractant niet functioneert in het belang van de goede uitvoering van de Overeenkomst en/of wegens omstandigheden zijn werkzaamheden niet kan voortzetten, dan heeft de Gemeente het recht de desbetreffende persoon door de Contractant te laten vervangen.**
- 23.3. Voor de vervanging van Personeel van Contractant is voorafgaande schriftelijke toestemming vereist van de Gemeente, tenzij directe vervanging van Personeel van Contractant noodzakelijk is. In dat laatste geval kan worden volstaan met mondelinge toestemming van de Gemeente. Uitgangspunt daarbij is dat personen beschikbaar worden gesteld die een vergelijkbare deskundigheid, opleiding en ervaring hebben (conform het vereiste in de Offerteaanvraag).**
- 23.4. Vervanging van Personeel van Contractant wordt op een korte termijn – doch uiterlijk binnen twee weken of zoveel korter als noodzakelijk – door de Contractant voorzien. Eventuele kosten die gepaard gaan met vervanging komen voor rekening van de Contractant.**
- 23.5. De Contractant staat ervoor in dat het Personeel van Contractant gerechtigd is om in Nederland arbeid te verrichten dan wel Diensten te verrichten.**
- 23.6. De Contractant is verantwoordelijk voor en aansprakelijk voor de nakoming van de uit de Overeenkomst voortvloeiende verplichtingen uit de belastingwetgeving en de sociale zekerheidswetgeving, waaronder begrepen verplichtingen die verband houden met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De Contractant vrijwaart de Gemeente tegen alle aanspraken terzake. De Contractant zal – indien wettelijk vereist dan wel door de Gemeente wordt vereist – met een G-rekening werken. Indien de Gemeente geconfronteerd wordt met een naheffing, worden deze kosten een-op-een verhaald op de Contractant.**

VI Einde overeenkomst

Artikel 24 Opzegging

24.1. De Gemeente is gerechtigd de Overeenkomst op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn zoals bepaald in de Overeenkomst. Indien geen opzegtermijn in de Overeenkomst is opgenomen, kan de Gemeente de Overeenkomst opzeggen met inachtneming van een redelijke opzegtermijn, mede gelet op de duur van de Overeenkomst.

Artikel 25 Ontbinding

25.1. Ieder der Partijen heeft het recht de Overeenkomst zonder rechterlijke tussenkomst en zonder ingebrekestelling met onmiddellijke ingang te ontbinden, indien:

- **artikel 4.4 algemene inkoopvoorwaarden wordt geschonden;**
- **de andere Partij een besluit tot ontbinding van de rechtspersoon of onderneming heeft genomen;**
- **de zeggenschap van de andere Partij bij een ander komt te rusten dan ten tijde van het sluiten van deze Overeenkomst;**
- **ten aanzien van de andere Partij faillissement is aangevraagd dan wel uitgesproken of, al dan niet voorlopig, surséance van betaling is aangevraagd of verleend;**
- **de andere Partij fuseert, splitst of op enigerlei wijze (een deel van) zijn bedrijf overdraagt;**
- **de andere Partij in een situatie van overmacht verkeert gedurende meer dan tien dagen;**
- **de nakoming door de opdrachtnemer van een opeisbare verplichting uit hoofde van de overeenkomst blijvend of tijdelijk onmogelijk wordt.**

25.2. Elke ontbinding als bedoeld in lid 1 dient terstond door middel van een aangetekend schrijven te geschieden.

25.3. Ingeval van ontbinding door de Gemeente als bedoeld in lid 1 is de Gemeente geen vergoeding verschuldigd aan de Contractant voor de Prestaties die niet door Contractant zijn verricht. Eventuele aan de Contractant verrichte onverschuldigde betalingen, betaalt de Contractant terug aan de Gemeente, vermeerderd met wettelijke rente vanaf de dag waarop dit is betaald.

Artikel 26 Vernietiging

26.1. Indien één van de Partijen zich beroept op vernietiging door middel van een buitengerechtelijke verklaring, dient dit te geschieden met een aangetekend schrijven.

Overeenkomst

9700 19-04-17

Partijen:

De gemeente Alphen aan den Rijn, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de afdelingsmanager Serviceplein mr. L.M.C. Beckers, hierna te noemen: Opdrachtgever

en

Flexensie Nederland B.V. gevestigd aan de Hellingweg 96G te Den Haag, te dezen

rechtsgeldig vertegenwoordig door mevrouw

in haar hoedanigheid van

directeur, hierna te noemen: opdrachtnemer

Paraaf Alphen aan den Rijn

Pagina 1 van 5

paraaf flexensie

Overwegende dat:

- Opdrachtnemer voor 9 kandidaten van de Opdrachtgever een re-integratievoorziening aanbiedt van maximaal 6 maanden, ingaande per 1 januari 2017.
- partijen de voorwaarden waaronder de dienstverlening geschiedt, wensen vast te leggen in een overeenkomst;

en KOMEN OVEREEN als volgt:

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Doelgroep: personen die behoren tot de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt, als bedoeld in artikel 7 eerste lid onderdeel a onder 1 van de Participatiewet, die naar het oordeel van de Opdrachtgever ondersteuning nodig hebben bij arbeidsinschakeling.
- b. Kandidaat: een tot de doelgroep behorende uitkeringsgerechtigde die algemene bijstand ontvangt, die voor deelname door de Opdrachtgever aan een flex-opdracht is aangewezen
- c. Klant: de partij die een werkervaringsplek beschikbaar stelt en waar de Opdrachtgever een Kandidaat plaatst, alwaar de kandidaat in het kader van zijn/haar re-integratie werkzaamheden gaat verrichten.
- d. Flex-opdracht: Kandidaten worden door de Opdrachtgever aangemeld bij opdrachtnemer voor een flex-opdracht, te weten een tijdelijke werkervaringsplaats bij een Klant, alwaar de Kandidaten werkzaamheden verrichten.
- e. Re-integratievoorziening: Dit is een Flex-opdracht.

Artikel 2. Duur van de overeenkomst

lid 1 De overeenkomst is van kracht op 1 januari 2017.

lid 2 De overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van zes maanden, ingaande op 1 januari 2017 en eindigt van rechtswege op 1 juli 2017

Artikel 3. Kandidaten en opdrachten

lid 1 De Opdrachtgever nodigt Kandidaten uit om zich vrijwillig aan te melden voor het re-integratie instrument Flexensie. De Opdrachtgever toetst in samenspraak met de Kandidaat of en op welke wijze inzet van een flex-opdracht voor de Kandidaat kan bijdragen aan diens re-integratie.

lid 2 Indien blijkt dat inzet van de flex-opdracht kan bijdragen aan de re-integratie van de Kandidaat, ontvangt de Kandidaat van de Opdrachtgever een bevestiging voor deelname.

Lid 6 Opdrachtnemer is in staat en bereid flex-opdrachten af te wikkelen als genoemd in artikel 1 gedurende de contractperiode voor de 9 kandidaten uit de doelgroep die per 1 januari op een flex-opdracht zijn geplaatst, zulks namens en in opdracht van de Opdrachtgever .

Artikel 3. Plaatsingsduur Flex-opdracht

lid 1 Kandidaten zullen maximaal 6 maanden worden ingezet op flex-opdrachten.

lid 2 Geen van de 9 kandidaten zal na 1 juli 2017 nog worden ingezet op een flex-opdracht.

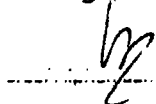
Artikel 4. Samenwerkingsafspraken

lid 1 De flex-opdracht biedt kandidaten van de Opdrachtgever met behoud van uitkering tijdelijke werkervaring waarmee zij zich (verder) kunnen voorbereiden op deelname aan de reguliere arbeidsmarkt.

Lid 2 Opdrachtgever kent kandidaten in het kader van hun inzet op een flex-opdracht een premie voor arbeidsinschakeling toe, als omschreven in artikel 31, lid 2, onderdeel j van de Participatiewet.

lid 3 De flex-opdracht valt onder een voorziening van werken met behoud van uitkering zoals onder de Participatiewet mogelijk is. Daarbij draagt de inzet van de kandidaat bij aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie en daarmee aan diens re-integratie. De relatie tussen opdrachtnemer en de kandidaat is daarmee geen arbeidsverhouding in de zin van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen. De relatie tussen Flexensie Nederland b.v. en de Kandidaat en die tussen de Opdrachtgever en de Kandidaat is daarmee geen arbeidsverhouding in de zin van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.

lid 4 Flexensie Nederland brengt namens Opdrachtgever bij de Klant een door de Opdrachtgever vastgesteld uurtarief in rekening. Het aan de Klant te berekenen uurtarief kent een uitgangswaarde die is gerelateerd aan het Wettelijk Minimumloon, dan wel het geldende CAO-loon, alsmede de verwachte productiviteit en de benodigde begeleiding en training van de Kandidaat. De in rekening gebrachte uren komen overeen met het door de


Flexensie Nederland

Regio 2 van 2


Flexensie Nederland

Opdrachtgever aan Flexensie Nederland b.v. toegezonden (en door de Opdrachtgever geaccordeerde) urenformulier.

lid 5 Opdrachtnemer betaalt de door de Opdrachtgever aan de kandidaat toegekende premie voor arbeidsinschakeling, zoals omschreven in artikel 5 lid 2 van deze overeenkomst, namens de Opdrachtgever aan de Kandidaat uit, eventueel vermeerderd met gemaakte reiskosten. De premie wordt maximaal tweemaal per kalenderjaar aan de Kandidaat uitgekeerd. De momenten waarop dat gebeurt, worden door de Opdrachtgever vastgesteld.

lid 6 Opdrachtgever benoemt een of meer operationeel medewerker(s) om uitvoering te geven aan o.a. taken als genoemd onder artikel 2. Opdrachtgever benoemt daarnaast een contactpersoon op MT niveau voor Flexensie.

Artikel 5. Financierings- en betalingsvoorwaarden

5.1. Financiële vergoeding

lid 1 Opdrachtnemer 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. 3% van de in artikel 4 lid 4 bedoelde omzet voor alle omzet tot aan € per maand; 1% van de omzet voor alle omzet tussen € - en € - per maand en 1/2% van de omzet voor alle omzet boven € per maand.

lid 2 Daarnaast berekent opdrachtnemer voor 1 softwarelicenties (1x) een bedrag van € exclusief BTW per maand.

lid 3 Na afloop van zes maanden stelt opdrachtnemer een afrekening van de onder artikel 4 lid 4 bedoelde gerealiseerde inkomsten op, verminderd met de in artikel 4 lid 5 bedoelde en uitgekeerde premie en de uitbetaalde reiskostenvergoedingen, en de in artikel 5.1 lid 1 en lid 2 genoemde kosten. Het restant van het door opdrachtgevers betaalde tarief maakt Flexensie Nederland b.v. over aan de Opdrachtgever, op een door de Opdrachtgever opgegeven bankrekeningnummer. Flexensie Nederland b.v. maakt dit bedrag over, binnen 30 dagen na opmaak van betreffende afrekening.

lid 4 De prijzen, genoemd in lid 1 en lid 2, staan gedurende de looptijd van deze overeenkomst vast. Opdrachtnemer rekent geen boeteclausules of andere onvoorziene kosten die zich gedurende de contractperiode voordoen, door in de prijs.

Artikel 6. Inkoopvoorwaarden

lid 1 Op deze overeenkomst zijn de Algemene inkoopvoorwaarden voor leveringen en diensten van de Opdrachtgever 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 7. Bijlagen

De bijlagen waarnaar in deze overeenkomst wordt verwezen, maken integraal deel uit van deze overeenkomst.

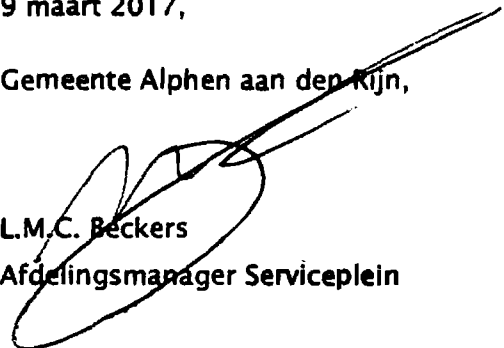
De hier bedoelde bijlagen zijn:

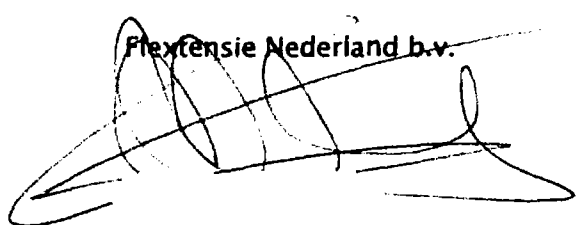
1. Algemene inkoopvoorwaarden voor leveringen en diensten de gemeente Alphen aan de Rijn

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgesteld,

9 maart 2017,

Gemeente Alphen aan den Rijn,


L.M.C. Beckers
Afdelingsmanager Serviceplein


Flexensie Nederland b.v.

Directeur