



BELEIDSKADER 2015 - 2017

FNV opvattingen voor een sociaal, rechtvaardig en
duurzaam lokaal en regionaal beleid

Lokaal **FNV**

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4	BIJLAGE	
SAMENVATTING EN LEESWIJZER	5	ACHTERGRONDINFORMATIE	
1. DE FNV; LOKAAL EN IN DE REGIO	6	DE ECONOMISCHE ONTWIKKELINGEN	22
Het lokaal vakbondswerk	6	Wat vindt de FNV?	23
Het regionaal vakbondswerk	7	Het sociaal domein	24
Activerend vakbondswerk betekent:	7	Vijf aandachtspunten	25
Speerpuntactiviteiten Lokaal netwerk FNV	8	De Participatiewet	26
		De banenafpraak (garantiebanen)	27
		De Quotumwet	27
		Werkkamer en Werkbedrijven	28
		Wet Maatregelen werk en bijstand	28
		De nieuwe Wmo	30
		De nieuwe Jeugdwet	33
		Volwasseneducatie en laaggeletterdheid	34
		Wat is de taalscan?	35
2. WERK	10	PRAKTISCHE HANDREIKINGEN	36
FNV aandachtspunten	12	Het proces van beleidsbeïnvloeding van stap tot stap	36
De bijstand	12		
Sociale werkvoorziening	12		
Bestrijding jeugdwerkloosheid	12		
Educatie basisvaardigheden (lezen, schrijven en rekenen)	12		
Inkoop en aanbesteding	13		
Discriminatie op de arbeidsmarkt	13		
3. INKOMEN	14	HOE ORGANISEER JE EEN (THEMA)BIJENKOMST?	39
FNV aandachtspunten	14	1. Wat wil je bereiken met deze bijeenkomst?	39
Sociaal minimum	14	2. Welke doelgroep wil je bereiken?	39
Rechten en plichten (sancties)	15	3. Welke vorm ga je gebruiken?	39
Niet - gebruik	15	4. Maak een takenverdeling	40
Schuldhelpverlening	15	5. Hoe werf je deelnemers?	40
Beleid	15	6. Evalueer!	40
		Tips voor het bereiken van de achterban	41
		1. Privacy	41
		2. Anonimiteit	41
		3. Herkenbaarheid	41
		Tips om de achterban te kunnen bereiken:	41
4. ZORG	17	CHECKLIST ORGANISEREN VAN (THEMA) BIJENKOMSTEN	43
FNV aandachtspunten	19	Vorbereiding	43
Huishoudelijke thuiszorg	19	De bijeenkomst	43
Aanbesteding	19	Na de bijeenkomst	43
Kanteling ¹²	19		
Sociaal minimum	19		
Mantelzorg	20		
Beleid	20		
		EEN PERSBERICHT SCHRIJVEN, HOE DOE JE DAT?	44
		Vorbereiding	44
		Schrijven van een persbericht	44
		Het verzenden van het persbericht via e-mail	45
		Vaker publiciteit?	45
		Opinieartikel of een ingezonden brief	45
		EEN INTERVIEW MET EEN JOURNALIST, HOE DOE JE DAT?	46
		Persoonlijk of telefonisch interview?	47

INLEIDING

Door de toenemende decentralisaties en lokale en regionale bevoegdheden, worden gemeenten steeds belangrijker en hebben zij steeds meer invloed op het leven van mensen. Daarom willen we de positie en slagkracht van het lokale en regionale vakbondswerk versterken. Dat doen we door gezamenlijk op te trekken met de sectoren en met onze leden, die de basis zijn voor het vakbondswerk.

In dit beleidskader¹ staan de belangrijkste FNV-opvattingen over het lokaal en regionaal beleid ten aanzien van Werk, Inkomen en Zorg. Een inhoudelijk basisagenda waaruit acties kunnen worden ondernomen. Het lokale en regionale vakbondswerk heeft de belangrijke taak om deze opvattingen op de gemeentelijke agenda's te krijgen en daarmee het lokale en regionale beleid te beïnvloeden.

Dit beleidskader is geschreven voor FNV belangenbehartigers die actief zijn of actief willen worden in de collectieve en sectoroverstijgende lokale en regionale belangenbehartiging. De huidige lokale afdelingen en FNV lokaalgroepen zijn volgens het FNV verenigingsplan (2014) omgevormd tot nieuwe lokale netwerken. Ook FNV-vertegenwoordigers, die de FNV op lokaal en regionaal niveau vertegenwoordigen in verschillende overlegorganen, kunnen putten uit deze basisagenda.

De inhoud van dit beleidskader is echter constant in beweging en zal daarom waar nodig worden aangepast. Of dit nu is omdat FNV-opvattingen worden aangescherpt of dat externe factoren invloed uitoefenen; net als iedere andere organisatie evalueert de FNV haar beleid met regelmaat.

Het beleidskader kan niet los worden gezien van aanvullende scholing en begeleiding. We gaan zorgen voor een goed scholingsaanbod en deskundige begeleiding, die bijdragen aan de stevige positie en inzet van de FNV als belangenbehartiger voor een goed en sociaal lokaal en regionaal beleid.

De komende jaren staat er veel op het spel. Het is daarom van belang nú echt werk te maken van onze aandachtspunten en daar waar nodig de strijd aan te gaan. Zo kunnen we ervoor zorgen dat de koopkracht voor iedereen op peil blijft en dat er wordt geïnvesteerd in echte banen. Met dit beleidskader in de hand, gaan we op lokaal en regionaal niveau één vuist maken. Een FNV in beweging die ook lokaal en regionaal samen sterk staat! Ik wens iedereen die daarbij betrokken is, heel veel succes!

Ruud Kuin,

lid Dagelijks Bestuur FNV

¹ Dit beleidskader is tot stand gekomen met input van verschillende collega's bij de FNV vereniging en bonden. Ook zijn voor dit kader verschillende bronnen geraadpleegd, zoals het verenigingsplan FNV 2014 - 2017, de FNV onderzoeken naar werken in de bijstand, het onderzoek Abvakabo FNV "Top 50 gemeenten & de thuiszorg" en de FNV campagne "Koopkracht en echte banen".

SAMENVATTING EN LEESWIJZER

De FNV wil de beïnvloeding op lokaal niveau gaan versterken en meer werk maken van lokaal sociaal beleid. Ook op regionaal niveau wil de FNV goed vertegenwoordigd zijn en een centrale positie innemen. Het eerste deel van dit beleidskader beschrijft de positie en taken van het lokale en het regionale vakbondswerk. Voor het lokaal vakbondswerk zijn twee campagnes als belangrijke speerpuntactiviteiten aangewezen: de campagne “Stop werken zonder loon” en de campagne “Sociaal Aanbesteden”. Voor een optimale belangenbehartiging is het ook van belang dat het lokaal en regionaal vakbondswerk gezamenlijk optrekt met de sectoren binnen de FNV.

Vervolgens is in de onderdelen Werk, Inkomen en Zorg het FNV beleid voor het lokaal en regionaal vakbondswerk vertaald in concrete aandachtspunten. Met deze aandachtspunten kunnen lokale en regionale belangenbehartigers gericht het lokaal en regionaal beleid beoordelen en beïnvloeden. Ter informatie is daarnaast per onderdeel aangegeven met welke interne en externe partners samengewerkt kan worden en waar nog meer informatie te vinden is.

In de bijlage is achtergrondinformatie opgenomen over de economische ontwikkelingen en de ontwikkelingen binnen het sociaal domein en er zijn ook praktische handreikingen en tips toegevoegd. De economische ontwikkelingen gaan over de huidige stand van zaken van de Nederlandse economie; de hoge werkloosheid, de toename van onzeker werk en de afnemende koopkracht. De ontwikkelingen binnen het sociaal domein gaan vooral over de veranderende wet- en regelgeving: de Participatiewet, de nieuwe Wmo, de Quotumwet en de regelgeving met betrekking tot volwasseneneducatie en laaggeletterdheid. Tenslotte kunnen lokale en regionale belangenbehartigers met de praktische handreikingen en eenvoudig toepasbare tips direct met de activiteiten aan de slag gaan.

1. DE FNV; LOKAAL EN IN DE REGIO

TOELICHTING

Het FNV Congres 2013 heeft aangegeven dat we als FNV sterk aanwezig willen zijn op het lokale en regionale niveau. Vanuit de overheid worden steeds meer taken op het gebied van werk, inkomen en zorg naar gemeenten gedecentraliseerd. Gemeenten hebben nu al een grote rol als het gaat om de thuiszorg, de begeleiding en de jeugdzorg. Ook de uitvoering van de Participatiewet is gedecentraliseerd; er worden 35 werkbedrijven naar arbeidsmarktregio's ingericht en sociale partners maken op dit moment plannen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Het lokale en regionale beleid is ook sterk verbonden met de Haagse politiek. Daarom is het ook nodig dat we op lokaal en regionaal niveau een stevige positie hebben. Als we in een aantal toonaangevende steden of regio's het beleid kunnen beïnvloeden, heeft dat zijn uitwerking naar de landelijke politiek. Lokale issues, bijvoorbeeld de problemen rond de thuiszorg, kunnen er ook toe leiden dat we deze zaken in Den Haag moeten aankaarten.

De FNV wil ook sterker staan tegenover de overheid en werkgevers. De fusie tot één FNV maakt de FNV tot een krachtiger vakbeweging. We willen ook krachtiger zijn door meer en vooral actieve leden bij het vakbondswerk te betrekken. We willen het verschil maken; op de werkvloer, maar ook op internationaal, nationaal en lokaal niveau. Dat doen we door activerend vakbondswerk, waarbij we samen met de (potentiële) leden activiteiten en campagnes uitvoeren die aansluiten bij hun wensen.

Daarnaast kent de nieuwe FNV een sectorale aansturing. Met de inrichting van sterke en herkenbare sectoren, wil de FNV de zichtbaarheid voor leden vergroten. Sectoren staan dicht bij leden op de werkvloer en vormen de basis van het vakbondswerk. Zij hebben daarmee een belangrijke inhoudelijke en voorwaardenscheppende rol op het FNV beleid².

Voor een optimale belangenbehartiging is het daarnaast van belang dat de aansluiting tussen het lokale en regionale vakbondswerk goed is. En ook dat de afstemming en samenwerking tussen het lokaal en regionaal vakbondswerk en de sectoren goed wordt opgepakt. Dit vereist aandacht en zorgvuldigheid en wordt nog nader uitgewerkt.

HET LOKAAL VAKBONDswerk

In 2014 is, in voorbereiding op de fusie, reeds gestart met het omvormen van (woon)afdelingen van de fusiebonden en FNV-Lokaalgroepen tot nieuwe lokale netwerken. Er is een dekkend netwerk ontstaan, zodat ieder lid in de eigen woon-werkomgeving bij de FNV terecht kan. Deze lokale netwerken kennen het volgende takenpakket³:

- Collectieve en sectoroverstijgende belangenbehartiging; het beïnvloeden van het gemeentelijk beleid.
- Verenigingsactiviteiten, zoals de themabijeenkomsten en het huldigen van jubilarissen,
- Betrokkenheid bij individuele belangenbehartiging, zoals de belastingservice en de ledensprekuren.

De lokale netwerken doen de individuele belangenbehartiging niet zelf, maar zij moeten wel geïnformeerd zijn over deze activiteiten en met elkaar afspraken daarover maken. Lokale netwerken hebben namelijk een belangrijke rol in het doorverwijzen van leden naar de individuele belangenbehartiging in de buurt. En om met gebundelde signalen van leden het gemeentelijk beleid te beïnvloeden.

Omdat de overheid steeds meer taken decentraliseert naar gemeenten, wil de FNV het lokaal vakbondswerk versterken en meer werk maken van lokaal sociaal beleid. De belangrijkste taak van het lokaal netwerk is dus het beïnvloeden van het gemeentelijk beleid.

Dat is geen gemakkelijke klus; het lokaal netwerk heeft immers geen formele wettelijke positie in het beïnvloeden van het gemeentelijk beleid en zal keer op keer die positie moeten opeisen. Het beleidskader is daarbij een

² De sectoren van de ongedeelde FNV opereren binnen de inhoudelijke, financiële en organisatorische kaders van de ongedeelde FNV (bron: Verenigingsplan FNV 2014 - 2017)

³ Verenigingsplan FNV 2014 - 2017

hulpmiddel. Naast informatie over de veranderde wet- en regelgeving, vormen de FNV-aandachtspunten als het ware 'de munitie' die nodig is om het gemeentelijk beleid te kunnen beoordelen en te beïnvloeden. Daarnaast zullen lokale netwerken goed moeten worden gefaciliteerd met begeleiding en scholing.

ACTIVEREND VAKBONDWERK BETEKENT:

- Het uitvoeren van zichtbare activiteiten, gericht op (potentiële) leden, waarin krachtige leden en kaderleden samen op de werkvloer en daarbuiten vakbondsmacht en slagkracht opbouwen.
- Het planmatig uitvoeren van activiteiten die herkenbaar zijn doordat zij aansluiten bij de wensen van (potentiële) leden.
- Het uitvoeren van activiteiten die passen binnen een inhoudelijke agenda van de nieuwe FNV.

Voor het beïnvloeden van het gemeentelijk beleid, is het ook belangrijk om te weten welke onderwerpen belangrijk zijn voor FNV-leden. Het lokale netwerk vertegenwoordigt immers een grote achterban in de diverse gemeenten. De achterban kan worden bereikt door bijvoorbeeld het organiseren van een themabijeenkomst.

Door (potentiële) leden actief te betrekken bij een activiteit, kan de FNV laten zien dat het belangrijk is om vakbondslid te worden en te blijven. Maar ook om als lid zélf mee te doen: één van de basisprincipes van het activerend vakbondswerk. Want actieve leden maken zelf de nieuwe vakbeweging.

Het beleidskader kan niet los worden gezien van aanvullende scholing. Dat zal door de Kaderacademie worden georganiseerd. De Kaderacademie is onderdeel van de nieuwe FNV en zal gefaseerd worden ingevoerd. Naast het faciliteren van kaderleden, is de academie ook gericht op activerend vakbondswerk en op het werven van nieuw kader, want nieuwe instroom blijft nodig.

HET REGIONAAL VAKBONDWERK

We willen ook op de regionale arbeidsmarkt goed vertegenwoordigd zijn. Daar bevinden zich leden die een andere baan zoeken, noodgedwongen door een reorganisatie of die op zoek zijn naar een baan met meer perspectief. Of leden die vanuit een uitkering uitstromen naar werk of starters op de arbeidsmarkt. Tenslotte zijn er ook niet-uitkeringsgerechtigden die op zoek gaan naar werk.

Op verschillende niveaus oefent de FNV invloed uit op de regionale arbeidsmarkt: in de sectoren door het maken van sociale plannen of cao's en bijvoorbeeld in de individuele belangenbehartiging door het bieden van bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding. De FNV vertegenwoordigers in de diverse overlegorganen met werkgevers- en werknemersorganisaties, in bijvoorbeeld het regionaal platform arbeidsmarkt of in de besturen van de Kamers van Koophandel, houden zich daarnaast ook bezig met het regionale/provinciale economisch beleid.

Met het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 komt de regionale arbeidsmarkt meer in handen van sociale partners en gemeenten. Er komen werkbedrijven en sociale partners maken plannen om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken.

Werkbedrijven

Er worden in 35 arbeidsmarktregio's werkbedrijven opgericht. Dit is volgens afspraak in het Sociaal Akkoord. Een werkbedrijf is een bestuurlijk regionaal samenwerkingsverband van vakbonden, gemeenten en werkgevers. Via deze werkbedrijven kunnen mensen met een arbeidsbeperking naar de extra garantiebannen uit het Sociaal Akkoord worden geleid. Het werkbedrijf ondersteunt gemeenten en UWV ook door het samenstellen van een passend pakket van instrumenten en voorzieningen voor de arbeidsmarktregio. Gemeenten hebben de regierol en dragen ook uiteindelijk de financiële risico's. Door de FNV worden bestuurders benoemd die een positie in het werkbedrijf zullen gaan innemen (meer informatie over werkbedrijven, zie de bijlagen met achtergrondinformatie).

Sectorplannen

In het Sociaal Akkoord hebben Kabinet en sociale partners ook afspraken gemaakt om de arbeidsmarkt in Nederland toekomstbestendig te maken. Sociale partners hebben aangegeven hun verantwoordelijkheid op de arbeidsmarkt verder op te willen pakken. Een betere werking van de arbeidsmarkt, het bieden van werkzekerheid en het voorkomen van werkloosheid, staan centraal. Op korte termijn moeten de gevolgen van de crisis worden overbrugd. Op langere termijn is het als gevolg van vergrijzing noodzakelijk dat alle mensen die kunnen werken op de arbeidsmarkt ook ingezet worden.

Door tijdelijke cofinanciering van maatregelen van sociale partners in sectorplannen, wil het kabinet de inspanningen van sociale partners ondersteunen. Hiervoor is de Regeling Cofinanciering Sectorplannen door het ministerie in het leven geroepen. Sociale partners krijgen een financiële bijdrage van de overheid, als zij gezamenlijke plannen maken om de gevolgen van de crisis te dempen. Om mensen aan het werk te krijgen en te houden. Het gaat bijvoorbeeld om scholing, begeleiding naar werk-naar-werk trajecten en het scheppen van nieuwe leerwerkplekken.

Het kabinet stelt voor de sectorplannen 600 miljoen euro beschikbaar voor de periode van 2014 - 2015. Sectorplannen hebben dus een looptijd van 2 jaar⁴. Er ontstaan samenwerkingsverbanden van sociale partners op sectoraal en regionaal niveau. De oplossing van arbeidsmarktknelpunten in een branche of sector is vaak niet binnen dezelfde sector of branche te vinden.

Dan is intersectorale samenwerking van groot belang. Dat geldt niet in de laatste plaats voor sectorplannen met een meer regionale insteek. Ook is samenwerking van de sociale partners met hun sectorfondsen, kenniscentra voor beroepsopleiding en bedrijfsleven, met (centrum)gemeenten van arbeidsmarktregio's en UWV voor het welslagen van sectorplannen belangrijk. Op dit moment hebben ruim 300.000⁵ werknemers al baat bij deze plannen.

SPEERPUNTACTIVITEITEN LOKAAL NETWERK FNV

De FNV is het totaal oneens met het bezuinigingsbeleid en wil dat het kabinet stopt met bezuinigen en investeert in werkgelegenheid. Ook wil de FNV dat het kabinet meer investeert in de koopkracht van mensen. Als antwoord op de overheidsbezuinigingen voert de FNV een landelijke campagne voor meer koopkracht en echte banen⁶. In het kort gezegd: de FNV streeft er naar dat iedereen gewoon goed werk heeft met voldoende zekerheid en een volwaardig inkomen.

De doelen van deze landelijke campagne zijn uitgewerkt in deelcampagnes. Voor de lokale netwerken zijn de deelcampagnes "Stop werken zonder loon!" en "Sociaal aanbesteden" door de FNV als speerpuntactiviteit bepaald:

1. De deelcampagne 'Stop werken zonder loon!'

Veel gemeenten zetten bijstandsgerechtigden onder dwang aan het werk, zonder normaal loon en zonder uitzicht op een betaalde baan. De FNV heeft de afgelopen jaren hierover klachten ontvangen van leden en onderzoek naar gedaan. Hieruit bleek dat veel bijstandsgerechtigden werk deden zonder loon, werk dat daarvoor een 'gewone' betaalde baan was. Dat is verdringing. De FNV vindt het tijd worden dat gemeenten de werkloosheid bestrijden en niet de werklozen. Geef mensen perspectief op een echte baan met een normale beloning! Stop verdringing!

2. De deelcampagne 'Sociaal aanbesteden'

Gemeenten doen als grote opdrachtgever zaken met bedrijven in de bouw, de thuiszorg en in het vervoer. Dat doen ze via aanbestedingen. In de praktijk ontstaan hierdoor problemen omdat veel gemeenten voor een dubbeltje op de eerste rang willen zitten. Daardoor verslechteren de arbeidsvoorwaarden van werknemers, verdwijnen er banen, neemt de werkdruk toe en gaat de kwaliteit van de dienstverlening achteruit. De afgelopen jaren zijn door leden en bestuurders van de FNV verschillende acties en manifestaties gehouden voor het behoud van werkzekerheid en vakmanschap. Maar er is meer nodig. De FNV wil een stevigere positie innemen in het beïnvloeden van het gemeentelijk aanbestedingsbeleid en een sociaal aanbestedingsbeleid stimuleren.

4 <http://www.agentschapszw.nl/subsidies/cofinanciering-sectorplannen/fact-sheets-cofinanciering-sectorplannen>

6 www.koopkrachtenechtebanen.nl

Deze campagnes richten zich op een aantal toonaangevende gemeenten om het beleid dáár in ieder geval met succes te kunnen beïnvloeden. Dat heeft zijn uitstraling naar andere gemeenten in de regio én kunnen we hiermee druk zetten op de landelijke politiek. De campagnes brengen bijvoorbeeld misstanden in beeld dat bijstandsgerechtigden langdurig en zonder een normale beloning aan het werk worden gezet. Of dat door het aanbestedingsbeleid van een gemeente thuiszorgmedewerkers op straat komen te staan. Voor de FNV zijn dat belangrijke aandachtspunten om ook in Den Haag te agenderen.

Sectoren zijn richtinggevend voor wat betreft de inhoud van deze campagnes en scheppen voorwaarden voor de lokale en regionale beleidsuitgangspunten. Voor de campagne 'Stop Werken zonder loon' is dat met name de sector Uitkeringsgerechtigden. Voor de campagne 'Sociaal aanbesteden' zijn dat de sectoren Zorg & Welzijn, Bouw, Taxi en Afval & Milieu.

De "focusgemeenten" waar de campagnes in eerste instantie worden uitgevoerd, zijn onder andere tot stand gekomen dankzij de inzet van een groepje actieve kaderleden. Maar we vragen ook een inzet van de overige lokale netwerken om mee te doen en de campagnes op te nemen in hun activiteitenplannen. Hiermee kunnen we nog meer druk zetten op de lokale en landelijke politici.

Om succesvol campagne te kunnen voeren, werken we vooral gezamenlijk aan deze campagnes. Dat doen we met de leden, kaderleden, netwerken, sectorbestuurders, beleidsadviseurs, ondersteunende diensten enzovoorts. Dat betekent dat er ook afstemming moet zijn over de lokale campagneplannen: wat gaan we doen, hoe gaan we dat doen en wie is waar verantwoordelijk voor? Ook voor een eenduidige boodschap naar gemeenten, leden en media, is onderlinge afstemming daarover van groot belang.

Naast het uitvoeren van de twee campagnes die prioriteit hebben, is er voor lokale netwerken óók ruimte om andere activiteiten uit te voeren die passen binnen het beleidskader. Ook is het hierbij van belang om gezamenlijk op te trekken met de betreffende sectoren. Bijvoorbeeld als het gaat om de sociale werkvoorziening. De sector Overheid behartigt de belangen van werknemers in SW bedrijven. De sector vindt het belangrijk dat gemeenten de voor-
ziening' beschut werk' ontwikkelen en deze voorziening ook moeten aanbieden aan de doelgroep. Lokale netwerken hebben contacten met de gemeentelijke politiek en kunnen het gemeentelijk beleid beïnvloeden. Maar ook bijvoorbeeld een activiteit hierover uitvoeren, bijvoorbeeld een debat. Of samen met de sector een campagne opzetten. Lokale netwerken kunnen de sector ook ondersteunen bij sector-activiteiten op lokaal niveau of in de regio. En tenslotte is het ook van belang om behaalde successen terug te koppelen naar de sector.

Lokale en regionale belangenbehartigers krijgen scholing op maat en worden daarnaast begeleid en ondersteund door netwerkbegeleiders. In de hoofdstukken Werk, Inkomen en Zorg staan de inhoudelijke aandachtspunten waarmee lokale en regionale belangenbehartigers het lokaal en regionaal beleid kunnen beïnvloeden. In de bijlage zijn handreikingen en tips toegevoegd hoe belangenbehartigers aan de slag kunnen gaan.

2. WERK TOELICHTING

De werkgelegenheid is landelijk, regionaal en lokaal een grote uitdaging de komende jaren. Dat geldt ook voor gemeenten, zij worden namelijk verantwoordelijk voor het regionale en lokale arbeidsmarktbeleid. Het vormgeven van een goed arbeidsmarktbeleid is moeilijk, want op dit moment is er bijvoorbeeld meer aanbod dan vraag. Dat geeft druk op de 'onderkant' van de arbeidsmarkt; het segment waar gemeenten het vooral van moeten hebben wat betreft de uitstroom van hun bijstandsgerechtigden. De FNV vindt dat gemeenten bij hun arbeidsmarktbeleid de juiste keuzes moeten maken voor hun inwoners die graag aan het werk willen of willen blijven.

De druk op de 'onderkant' van de arbeidsmarkt wordt verstrekt doordat gemeenten massaal het werken zonder loon inzetten. Gemeenten hebben verschillende trajecten waarin wordt gewerkt zonder loon, zoals Work-First, participatieplaatsen en de tegenprestatie. In de praktijk worden hierdoor echter reguliere banen verdrongen, zo blijkt uit meerdere FNV- onderzoeken. Daarnaast stelt de wetgever onduidelijke regels over de tegenprestatie, die in sommige gevallen tot rechtszaken hebben geleid. Uit een overheidsonderzoek bij gemeenten⁷ die de tegenprestatie hebben ingevoerd, blijkt dat veel gemeenten de tegenprestatie gebruiken om burgers te ontmoedigen om een uitkering aan te vragen. De FNV is tegenstander van de tegenprestatie. Het kost veel tijd om het uit te voeren en het levert niets op. Ook zijn er zijn onvoldoende werkzaamheden. Gemeenten zijn echter verplicht om een verordening tegenprestatie te maken. De FNV wil dat gemeenten de tegenprestatie uitsluitend en alleen op basis van vrijwilligheid inzetten.

De FNV start daarom met de campagne 'Stop werken zonder loon!' Hiermee wil de FNV verdringing van betaald werk tegengaan. Veel gemeenten zetten bijstandsgerechtigden onder dwang aan het werk, zonder loon, omdat dit simpelweg goedkoper is voor de gemeente. We willen niet alleen dat de overheid betere en duidelijke wettelijke kaders schept, maar ook dat gemeenten het beleid sociaal en rechtvaardig uitvoeren. Voor de lokale netwerken is dit een speerpuntactiviteit.

De nieuwe Participatiewet heeft grote gevolgen voor de werknemers in de sociale werkplaatsen en de Wajongers. De toegang tot de sociale werkplaatsen (Wsw) is vanaf 2015 geheel afgesloten. Toch zullen er nu en in de toekomst mensen op de arbeidsmarkt komen die afhankelijk blijven van beschermt werk.

Gemeenten mogen echter zelf bepalen of zij deze voorziening verstrekken. Een aantal gemeenten biedt deze niet aan, zo blijkt uit verordeningen. De FNV vindt dit onacceptabel en roept gemeenten op de voorziening op te nemen in de verordening. Gemeenten krijgen hiervoor ook geld van het Rijk dat 30.000 plekken financiert voor beschermt werk. Dit is ook in lijn met het Sociaal Akkoord. Het UWV doet de indicatie. De FNV is verder betrokken bij de Werkbedrijven, een samenwerkingsverband van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden, waar onder andere ook wordt bekeken hoe beschermt werk het beste kan worden vormgegeven.

Ook roept de FNV gemeenten op om ervoor te zorgen dat SW-medewerkers die per 31 december 2014 een SW-dienstverband hebben, ook hun dienstverband kunnen blijven behouden. Vanwege hun beperking is het ook noodzakelijk dat ze goed worden begeleid. Tijdelijke contracten dienen te worden omgezet in een vast dienstverband. Door de bezuinigingen ontslaan steeds meer gemeenten werknemers met een tijdelijke SW-aanstelling. Zij denken hiermee meer geld te kunnen besparen, maar in feite raken gemeenten de Rijksfinanciering voor een SW-plek structureel kwijt als een SW-plek in een gemeente vervalt.

Alle huidige Wajongers behouden dezelfde rechten en plichten. Het zittend bestand wordt wel herbeoordeeld op basis van arbeidsvermogen. Als gevolg van deze herbeoordeling zullen er nog eens 100.000 Wajongers met

⁷ "Voor wat, hoort wat, een beschrijving van de uitvoering van de tegenprestatie door gemeenten", Inspectie SZW, 19 september 2013: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2013/11/12/voor-wat-hoort-wat.html>

arbeidsvermogen aan werk moeten worden geholpen door het UWV. Daarvoor hebben sociale partners baan-garanties afgegeven in het Sociaal Akkoord.

Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden om werkgelegenheid te creëren voor groepen die moeilijk aan de slag komen op de arbeidsmarkt. Eén van de mogelijkheden is om bij aanbestedingen opdrachtnemers te verplichten een aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Dit wordt social return genoemd. In de praktijk ziet de FNV dat het in de regel tot verdringing leidt, waarbij bedrijven hun eigen mensen moeten ontslaan. Er zijn ook bedrijven die, om een aanbestedingsopdracht binnen te halen, misbruik maken van social return door mensen met een uitkering aan te nemen en ze weer op straat te zetten als de klus klaar is. Het argument dat mensen dan zo meer werk-ervaring hebben opgedaan, snijdt geen hout. De uitkeringsgerechtigde is vaak maar even aan het werk en heeft daar-door geen betere positie op de arbeidsmarkt. De scheidslijn tussen werkervaring opdoen en werken zonder loon, wordt in de praktijk steeds dunner. De FNV wijst daarom social return af, als het gaat om werkervaring opdoen zonder loon.

Voor lokale netwerken is de campagne 'Sociaal aanbesteden' een speerpuntactiviteit. Het is niet alleen belang-rijk om kwaliteitseisen in het bestek of contract op te laten nemen, het gaat verder. Gemeenten moeten er ook op toezien dat kwaliteitseisen in de praktijk worden uitgevoerd.

Gemeenten kunnen bij aanbestedingen meerjarige contracten afsluiten, zodat bedrijven minder onder druk staan om met flexwerkers te gaan werken. Ook het feit dat de opdrachtnemer werknemers de kans geeft om hun uren uit te breiden tot fulltime contracten, behoort tot de mogelijkheden.

Jongeren met én zonder startkwalificatie worden hard getroffen door de huidige crisis. Arbeidsmarktregio's ontvangen middelen om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Het is aan centrumgemeenten om met concrete plannen te komen.

Daarnaast vindt de FNV het van belang dat gemeenten structureel aandacht hebben voor de basisvaardigheden van hun cliënten. Kunnen lezen, schrijven en rekenen staan aan de basis van alles. Zonder deze vaardigheden is het niet mogelijk jezelf te ontwikkelen en te participeren in de samenleving. De FNV wil dat de gemeentelijke aanpak van laaggeletterden en basisvaardigheden onderdeel is van het re-integratiebeleid en regionaal arbeidsmarktbeleid. Iedereen met een uitkering, die onvoldoende basisvaardigheden bezit, moet recht krijgen op training en begeleiding en daarmee een betere positie op de arbeidsmarkt. Hiermee kunnen de re-integratietrajecten worden ondersteund. Dat geldt voor zowel mensen van autochtone als allochtone afkomst en ook voor inburgeraars, die in principe hun eigen inburgering moeten betalen. Ook niet-uitkeringsgerechtigden moeten een beroep kunnen doen op het aanbod van basisvaardigheden. Gemeenten kunnen daarnaast investeren in het herkennen van laaggelettertheid en zorg-dragen voor een goed en kwalitatief cursus- en ondersteuningsaanbod.

De FNV vraagt ook aandacht voor de positie van migranten in Nederland. De sociaal-economische positie van migranten is in verhouding slechter dan die van autochtonen. Zij zijn vaker werkloos en hebben vaker te maken met armoede. Een zorgwekkende ontwikkeling is de toenemende verharding van het klimaat tegen migranten. De FNV spreekt zich uitdrukkelijk uit tegen iedere vorm van discriminatie en bestrijdt deze op de werkplek en binnen de vereniging. De FNV streeft voorts naar een grotere participatie op de arbeidsmarkt van alle groepen. Iedereen moet mee kunnen doen. Arbeidsorganisaties moeten een afspiegeling zijn van de samenleving. Het gaat daarbij niet alleen om migranten maar ook om de verdeling van man/vrouw, leeftijd, arbeidshandicap en seksuele geaardheid.

Gemeenten kunnen discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden door zelf als werkgever het goede voorbeeld te geven en te streven naar een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de lokale bevolking. Ook kan de gemeente zorgen voor een meldpunt waar burgers klachten over discriminatie kunnen melden. Tenslotte zijn werk-gevers nog steeds huiverig over het aannemen van oudere werkzoekenden. Gemeenten kunnen bijdragen aan een betere beeldvorming van oudere werkzoekenden door zelf hierin een voorbeeldfunctie te vervullen.

Wil je meer lezen? In de bijlage met achtergrondinformatie is meer uitleg gegeven over de Participatiewet, de Quotumwet, de Werkbedrijven en de Werkkamer en de nieuwe Wet maatregelen Wwb.

FNV AANDACHTSPUNTEN

DE BIJSTAND

1. Stop werken zonder loon! Zorg ervoor dat de gemeente perspectief geeft op een echte baan met minimaal het minimumloon, danwel de geldende cao beloning.
2. Zorg ervoor dat mensen nooit worden verplicht tot een tegenprestatie⁸. Uitsluitend en alleen op basis van vrijwilligheid kunnen mensen vrijwilligersactiviteiten verrichten.
3. Waak ervoor dat de inzet van mensen onder geen enkel beding leidt tot verdringing van betaalde banen. Houdt hier zicht op.
4. Pleit voor inzet van scholing die de kans op werk doet toenemen. Verspil geen geld aan trajecten werken zonder loon, die óók geld kosten en nauwelijks leiden tot uitstroom uit de bijstand.
5. Eis maatwerk in het re-integratietraject. Kies voor de beste weg naar werk, niet voor de kortste. Zorg ervoor dat rekening wordt gehouden met de vaardigheden, opleiding en wensen van betrokkenen.
6. Regel het recht van eigen inbreng op het eigen re-integratietraject.
7. Voorkom onheuse bejegening en machtsmisbruik. Zorg voor een veilig meldpunt voor klachten in de gemeente; bijvoorbeeld een onafhankelijk vertrouwenspersoon of een onafhankelijke klachtencommissie.
8. Voorkom dat bijstandsgerechtigden zelf hun reiskosten of de kosten voor de kinderopvang moeten betalen.
9. Zorg ervoor dat het budget dat wordt ingezet om onbetaalde banen te organiseren, besteed wordt aan het organiseren van betaalde banen.
10. Zorg voor een duidelijke en concrete re-integratieverordening zonder 'kan'-bepalingen. Om te voorkomen dat verordeningen steeds moeten worden aangepast, geven gemeenten vaak aan dat een bepaling "kan" worden ingezet, maar het hoeft dus ook niet zo te zijn. Schep meer duidelijkheid over de rechten en plichten van bijstandsgerechtigden.
11. Zorg ervoor dat mensen in de bijstand die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen, niet worden gekort op de uitkering maar een passend aanbod krijgen om zich de Nederlandse taal eigen te maken.

SOCIALE WERKVOORZIENING

12. Zorg ervoor dat SW-medewerkers die per 31 december 2014 een SW-dienstverband hebben, ook hun dienstverband kunnen blijven behouden. Op papier behouden zij hun rechten en plichten, maar doordat deze gemeentelijke zorgplicht uit de Participatiewet is geschrapt kunnen zij alsnog hun dienstverband verliezen. Laat gemeenten tijdelijke SW-dienstverbanden omzetten in vaste dienstverbanden.
13. Waak ervoor dat er voldoende geld wordt gereserveerd voor de begeleiding van SW-medewerkers, naar en tijdens het werk. Dit is de enige weg naar duurzame banen. Door de krimpende budgetten staat geld voor begeleiding onder druk.
14. Zorg ervoor dat de gemeente de voorziening beschut werk ontwikkelt en dat deze mensen een loon ontvangen van minstens het wettelijk minimumloon (afpraak uit Sociaal Akkoord). De voorziening moet aansluiten bij de behoefte van het aantal mensen met een indicatie beschut werken.

BESTRIJDING JEUGDWERKLOOSHEID

15. Zorg ervoor dat centrumgemeenten de extra middelen voor de bestrijding van de jeugdwerkloosheid ook daadwerkelijk aan deze doelgroep besteden.

EDUCATIE BASISVAARDIGHEDEN (LEZEN, SCHRIJVEN EN REKENEN)

16. Zorg ervoor dat de gemeente een integraal beleid ontwikkelt voor de aanpak van basisvaardigheden en laaggeletterdheid. Zorg ervoor dat de gemeente investeert in werkzoekenden door dit beleid onderdeel uit te laten maken van het re-integratiebeleid.
17. Stimuleer dat de gemeente de Taalmeter, die is ontwikkeld door Stichting Lezen en Schrijven, onderdeel laat uitmaken van de intake voor de aanvraag van een uitkering. Laat de gemeente consultants hierop trainen. Adviseer dat gemeentelijke balimedewerkers herkenningsswijzers gebruiken om laaggeletterdheid te herkennen en door te verwijzen. Er zijn verschillende herkenningsswijzers ontwikkeld door Digivaardig & Digibewust en de Stichting Lezen en Schrijven.

⁸ Ook mensen met een IOAW- en IOAZ-uitkering kunnen een tegenprestatie krijgen opgelegd.

18. Zorg ervoor dat de gemeente voor een voldoende en toegankelijk educatieaanbod zorgt, waar cursisten gedurende het hele jaar terecht kunnen. Ook kan de gemeente zorgen voor openbare en toegankelijke ruimten met computers waar digibeten gratis en onder begeleiding kunnen oefenen.
19. Laat de gemeente zich ook inzetten voor laaggeletterden en digibeten op de werkvloer en laat de gemeente hiertoe samenwerkingsafspraken maken met werkgevers.

INKOOP EN AANBESTEDING

20. Zorg ervoor dat bij aanbesteding de partij die de aanbesteding wint, het personeel overneemt van de partij die de aanbesteding niet is gegund, met alle rechten en voorwaarden (loon, rechten en anciënniteit). Laat ook meerjarige contracten afsluiten zodat bedrijven minder onder druk staan om met flexwerkers te werken.
21. Wijs social return af, als het gaat om werkervaring opdoen zonder loon. De scheidslijn tussen werkervaring opdoen en werken zonder loon wordt steeds dunner.
22. Waak ervoor dat de gemeente kwaliteitscriteria hanteert bij het toekennen van opdrachten aan cursusaanbieders. De laagste prijs mag niet doorslaggevend zijn. Cursussen moeten aansluiten bij het opleidingsniveau.

DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

23. Pleit ervoor dat de gemeente discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijdt. Gemeenten kunnen beleid en doelstellingen formuleren en in het eigen personeelsbestand streven naar een afspiegeling van de samenleving als het gaat om de verdeling man/vrouw, leeftijd, etnische minderheden, arbeidsgehandicapten en seksuele oriëntatie.

Tip! Focus je niet alleen op de gemeente en de beleidsbeïnvloeding, maar betrek ook de direct betrokkenen (de uitkeringsgerechtigden) hierbij. Hun persoonlijke ervaringen zijn waardevol en vergroten de kans van slagen van een lokale actie. Probeer daarom bij acties, uitkeringsgerechtigden te benaderen en/of de cliëntenraden.

Vorm gezamenlijk een front en benader de gemeente en de gemeenteraad. Plaats een oproep op de website en organiseer vervolgens een bijeenkomst met uitkeringsgerechtigden. Of betrek de FNV-belangenbehartigers hierbij. Zoek bijstandsgerechtigden die werken met behoud van uitkering bij de poort van het bedrijf.

FNV ledenservicepunten en/of lokale vakbondskantoren, straks vakbondshuizen, kunnen laaggeletterden en digibeten informeren over mogelijke cursussen in de gemeente. Zorg voor toegankelijke ruimten met computers waar digibeten en laaggeletterden gratis en onder begeleiding kunnen oefenen met het gebruik van een computer. De FNV in Eindhoven, in samenwerking met de IT werkgroep, heeft jarenlange ervaring in het verzorgen van taal-cursussen en computercursussen. Zie voor meer info: <http://www.fnvscholing.dse.nl/>

Met wie samenwerken?

Het lokaal netwerk FNV, kaderleden die betrokken zijn in de individuele en collectieve belangenbehartiging, de sectoren, het Netwerk Wereldburgers FNV, het Netwerk Vrouw FNV, FNV-leden (en niet-leden). Maar ook: migrantenorganisaties, cliëntenraden, Stichting Clip, Stichting Lezen & Schrijven.

Meer informatie?

- FNV toolkit campagne Gemeenteraadsverkiezing 2014
- FNV zwartboek "Werken in de bijstand, allesbehalve gewoon goed werk"
- FNV vervolgonderzoek "Meer zicht op werken in de bijstand"
- Sociaal Akkoord
- FNV onderzoek "Lokale monitor Werk, Inkomen en Zorg 2012"
- FNV handleiding "FNV in actie voor verbetering van basisvaardigheden"

www.taalwerkt.nl www.taalvoorhetleven.nl www.lezenenschrijven.nl www.digibewust.nl
www.digivaardigendigiveilig.nl www.fnvscholing.dse.nl

3. INKOMEN

TOELICHTING

De laatste jaren is het inkomen van bijstandsgerechtigden meerdere malen aangetast. Het aantal werkende armen groeit. Een groot deel van deze groep bestaat uit zelfstandigen, maar ook uit mensen met één of meerdere kleine baantjes en mensen die worden onderbetaald. De FNV vindt dat de koopkracht voor de lagere inkomens behouden moet blijven. De gevolgen van stijgende lasten en dalende inkomsten is voor deze groep extra groot. Recent is de dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon afgeschaft waardoor uitkeringen op termijn met 14% achter gaan lopen op de normale indexatie.

Vanaf 1 januari 2015 is de Wet Werk en Bijstand (Wwb) via de Wet maatregelen Wwb aangescherpt. In de wet is de kostendelersnorm opgenomen, waarmee het kabinet wil voorkomen dat in meerpersoonshuishoudens uitkeringen worden gestapeld. Hoe meer uitkeringsgerechtigden in dezelfde woning wonen, hoe lager de uitkering zal zijn. De FNV vindt dit zeer onwenselijk omdat hiermee de economische zelfstandigheid wordt aangetast.

De categoriale bijstand is flink beperkt. De langdurigheidstoelage is verdwenen; deze kán door de gemeente worden vervangen door een individuele toeslag. De gemeente bepaalt verder individueel of en onder welke voorwaarden de toeslag verstrekt kan worden. De 110% inkomensgrens voor minimabeleid is gelukkig weer losgelaten. Dat betekent dat gemeenten (weer) hogere inkomensgrenzen kunnen gaan vaststellen en een ruimhartiger en socialer beleid kunnen voeren.

De Wet maatregelen Wwb regelt ook dat alle gemeenten op dezelfde wijze de verplichtingen van bijstandsgerechtigden moeten beoordelen. Dat kan gaan over het aanvaarden van werk, de reisafstand naar werk, goed gedrag en goed uiterlijk. Wanneer niet aan deze verplichtingen wordt voldaan, moet de gemeente volgens de wet maatregelen gaan nemen. De uitkering wordt dan met 100% voor minstens 1 maand verlaagd. De verlaging mag maximaal 3 maanden duren.

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat het loon dat mensen ontvangen, die aangewezen zijn op beschutte arbeid, kan uitgroeien van 100 tot 120% van het wettelijk minimumloon. Het is belangrijk dat lokale en regionale belangenbehartigers van de FNV hierop letten en zo nodig, in samenspraak met de sector Overheid/Sociale Werkvoorziening, hiertegen actie ondernemen. Gemeenten kunnen zich namelijk hiertegen verzetten omdat ze hiervoor geen financiën krijgen van het Rijk.

Gemeenten kunnen potentiële gebruikers actief informeren over hun recht op minimaalvoorzieningen, zoals de bijzondere bijstand en kwijtschelding van gemeentelijke belastingen. Gemeenten kunnen er ook voor zorgen dat inkomensondersteuning niet alleen terecht komt bij mensen met een bijstandsuitkering, maar ook bij werkende armen.

De groep oudere migranten neemt de komende jaren toe. Door taal- en cultuurbarrières zijn zij moeilijker te bereiken dan autochtone ouderen. De informatievoorziening over bijvoorbeeld de Wmo-voorzieningen of minimegelingen is voor deze groep van groot belang en moet afgestemd zijn op de doelgroep. Daarbij is het goed om extra te letten op de positie van migrantenvrouwen.

Wil je meer lezen? In de bijlage met achtergrondinformatie is meer informatie opgenomen over de nieuwe Wet maatregelen Wwb, de Participatiewet en volwasseneducatie (laaggeletterdheid).

FNV AANDACHTSPUNTEN

SOCIAAL MINIMUM

1. Zorg voor een ruimhartige inzet van de individuele toeslag en pleit voor een inkomensgrens van 130% van het wettelijk minimumloon. Voorkom verlaging.

2. Zorg ervoor dat mensen die zijn aangewezen op beschutte arbeid recht krijgen op een loon tot 120% van het wettelijk minimumloon.
3. Zorg ervoor dat de inkomensgrens voor de collectieve aanvullende ziektekostenverzekering, dan wel een tegemoetkoming in de premie ervan, wordt opgetrokken naar 120% van het sociaal minimum. Ook werkende armen en AOW'ers zonder aanvullend pensioen, moeten hiervoor in aanmerking kunnen komen.
4. Laat de gemeente over de aanvraag voor een bijstandsuitkering binnen maximaal 4 weken uitsluitel geven. Als aanvragers langer moeten wachten, moet de gemeente ze actief wijzen op het recht op een voorschot.

RECHTEN EN PLICHTEN (SANCTIES)

5. Zorg ervoor dat de gemeente volledige en begrijpelijke informatie, zonder ambtelijk jargon, verstrekt over de rechten en plichten van bijstandsgerechtigden. Mijd vage en onduidelijke termen. Let ook op de rechten en plichten in het protocol huisbezoeken.
6. Let op wederhoor! Het zich niet houden aan allerlei verplichtingen in de bijstand, leidt al snel tot forse sancties en zelfs tot het stopzetten van de uitkering. Zorg dat een bijstandsgerechtigde altijd de kans krijgt zijn/haar verhaal te laten horen voordat de uitkering wordt stopgezet.
7. Regel dat een collega (werkzaam bij de gemeente) altijd de beslissing toetst bij stopzetting van de uitkering.
8. Zorg ervoor dat de gemeente niet inzet op zwaar straffen: het volledig stoppen van de uitkering voor 3 maanden moet worden vermeden. Gemeenten hebben daarnaast de mogelijkheid om de verlaging te spreiden. Maak daar gebruik van.

NIET - GEBRUIK

9. Stimuleer de gemeente om gebruikers en potentiële gebruikers (bijstandsgerechtigden, werkende armen, niet-uitkeringsgerechtigden, ouderen en oudere vrouwen) actief te sporen en te benaderen over hun recht op minimavoorzieningen. Ook de doelgroepen die niet in de gemeentelijke bestanden zijn opgenomen, zoals ZZP'ers. Gemeenten kunnen hiertoe hun voorlichting verbeteren, de aanvraagprocedures versimpelen of voorzieningen automatisch toekennen. In veel gevallen werkt mondelinge voorlichting, in de moedertaal, in het wijkcentrum het beste. Daarnaast kunnen intermediairs en sleutelfiguren uit de gemeenschap worden aangewezen voor goede begeleiding.

SCHULDHULPVERLENING

10. Laat de gemeente de wachtlijsten bij de schuldhulpverlening aanpakken. Iemand die zich meldt voor dit traject, moet binnen 4 weken geholpen worden.

BELEID

11. Laat de gemeente onderzoeken wat er gebeurt met de zogenoemde 'afhakers', die alsnog afzien van de aanvraag van een bijstandsuitkering. Vooral jongeren (tot 27 jaar) kunnen hiervan afzien, omdat zij in de eerste 4 weken zelf moeten onderzoeken of ze weer kunnen gaan studeren of werk kunnen vinden. Pas daarna is een aanvraag mogelijk.
12. Investeer in trainingen voor medewerkers van gemeentelijke diensten om meer kennis en begrip te krijgen over de positie van uitkeringsgerechtigden en mensen met een laag inkomen. Daarbij hoort ook specifieke kennis en begrip over de verschillende culturele achtergronden.

Tip! Organiseer een discussiemiddag of -avond en nodig de gemeentelijke politici hiervoor uit. Geef zelf als lokaal netwerk, in samenwerking met bijvoorbeeld de cliëntenraad, voorlichting aan burgers over mogelijke toeslagen en minimaregelingen. Betrek eventueel de FNV belastingsservice hierbij.

FNV Vrouw heeft, in samenwerking met het netwerk Noom, actiemateriaal ontwikkeld om de positie van vooral oudere vrouwen te versterken. Het materiaal omvat o.a. een handleiding en een speerpuntenkaart. Tip: organiseer een bijeenkomst hierover. Voor inhoudelijke ondersteuning: post@fnvvrouw.nl

Met wie samenwerken?

Het Lokaal netwerk FNV, kaderleden betrokken bij de individuele en collectieve belangenbehartiging, sectoren, het Netwerk Wereldburgers FNV, het Netwerk Vrouw FNV, FNV-leden (en niet-leden). Denk ook aan migrantenorganisaties, cliëntenraden, Stichting Clip en Netwerk NOOM.

Meer informatie?

- FNV toolkit campagne Gemeenteraadsverkiezing 2014
- Sociaal Akkoord
- Project "Meer wonderen doen met weinig geld, de financiële positie van oudere vrouwen, aanbevelingen voor gemeentelijk beleid van FNV Vrouw en NOOM.
- FNV onderzoek "Lokale monitor Werk, Inkomen en Zorg 2012

4. ZORG

TOELICHTING

Sinds de invoering van de Wmo op 1 januari 2007, gaat er nog steeds veel mis in de thuiszorg. Een groot deel van de gemeenten besteedt onder de kostprijs van 24,50 euro aan⁹. Een aantal gemeenten past een zogenoemde 'alfa-constructie' toe, waarbij de reguliere huishoudelijke thuiszorg vervangen wordt door een goedkopere alfahulp. Het werk in de thuiszorg wordt steeds verder opgeknipt. Enkele gemeenten lopen voorop met het anders organiseren van de thuiszorg waarbij gedeelten van werkzaamheden door mensen uit de bijstand kunnen worden gedaan. Er is sprake van een loondump en afkalkende arbeidsvoorwaarden omdat medewerkers lager worden ingeschaald. En nog steeds vinden er massaontslagen plaats.

De FNV maakt zich ernstig zorgen over de toekomst van de thuiszorg. Op het moment dat dit beleidskader wordt geschreven, zijn er veel ontwikkelingen op dit gebied¹⁰. Gemeenten komen ook in de problemen omdat er minder geld is voor de huishoudelijke thuiszorg. Een aantal gemeenten schrappt zelfs de huishoudelijke thuiszorg volledig. Op 9 december 2014 heeft de voorzieningenrechter in Groningen echter een belangrijke uitspraak gedaan in het proefproces, dat door een ouder echtpaar uit Dantumadeel (Friesland) is aangespannen¹¹. Gemeenten mogen niet zondermeer categoriaal en zonder overleg vooraf de huishoudelijke thuiszorg stopzetten. Zij moeten altijd eerst met hulpbehoevenden in gesprek gaan en naar de individuele omstandigheden kijken. De FNV pleit er verder voor om het geld voor de zorg te oormerken en de voorziening huishoudelijke thuiszorg onder te brengen in een maatwerkvoorziening.

De FNV vindt dat gemeenten zich moeten blijven inzetten op de signaleringstaak van de thuiszorgmedewerker. Dit is van groot belang, omdat de overheid immers wil dat mensen langer thuis kunnen blijven wonen. Deze taak dient opgenomen te zijn in de functiebeschrijving en ook als zodanig te worden beloofd (functieschaal 15). Dat vereist een tarief van 24,50 euro, volgens onderzoek van de Abvakabo FNV (sector Zorg en Welzijn) in samenwerking met Price Waterhouse Coopers.

De sector Zorg & Welzijn strijdt voor het behoud van goede kwalitatieve thuiszorgmedewerkers en een goede cao, waarbij de loondump een halt wordt toegevoerd en bij wisseling van werkgever het behoud van loon en rechten wordt gegarandeerd.

Het nieuw afgesloten akkoord bewijst het succes van maanden acties. Het akkoord geldt voor medewerkers in de verpleeg-, verzorgingstehuizen en de thuis- en kraamzorg.

Volgens de nieuwe Wmo, die vanaf 1 januari 2015 is ingegaan, hebben gemeenten er nieuwe taken bij gekregen en is de regelgeving bij bestaande taken aangepast. Deze nieuwe taken, de functies begeleiding en beschermd wonen, zijn vanuit de AWBZ naar gemeenten (de Wmo dus) overgeheveld met flinke kortingen. De gemeentelijke vrijheid is daarmee maximaal. Medewerkers die in deze delen van zorg werkzaam zijn, krijgen dus ook te maken met de gemeentelijke aanbestedingen.

De FNV blijft zich inzetten voor een socialere aanbestedingsbeleid. Gemeenten zijn volgens de Wmo echter niet meer verplicht te kiezen voor een openbare aanbesteding. De FNV pleit ervoor om niet openbaar aan te besteden. Of te

9 Dit blijkt uit het FNV onderzoek Lokale monitor Werk, Inkomen en Zorg 2012 en het onderzoek van de Abvakabo FNV "Top 50 gemeenten & de thuiszorg".

10 In juni 2014 heeft de Stichting van de Arbeid een advies voorbereid op het rapport Kalsbeek over de Regeling Dienstverlening aan huis in relatie tot mogelijke ratificering van een internationaal verdrag 180 inzake gelijke rechten voor huishoudelijk werkenden. De Regeling Dienstverlening aan Huis kent slechtere arbeidsvoorwaarden. Zo ontbreekt bv recht op sociale zekerheid. Onder de Regeling Dienstverlening aan huis vallen onder meer werkzaamheden die door een grote groep alfahulpen worden verricht. Kalsbeek stelt dat het ongewenst is om diensten die grotendeels met overheidsgeld worden gefinancierd nog langer onder deze Regeling Dienstverlening aan Huis te laten vallen en bepleit om de Regeling Dienstverlening aan huis buiten werking te stellen voor de publieke markt en alfahulpen weer 'gewone werknemers' te maken. Inmiddels heeft het kabinet hierop gereageerd en vastgesteld dat er een rem moet worden gezet op de oneigenlijke alfahulpconstructies. Dit wordt door het kabinet de komende periode verder uitgewerkt. <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2014/10/17/rem-op-oneigenlijk-gebruik-alfahulpen.html>

11 <http://uitspraken.rechtspraak.nl/> nummer: ECLI:NL:RBNNE:2014:6176

Het nieuw onderhandelingsakkoord cao VVT (Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuis- en kraamzorg) 2014 - 2016 keert de trend!

In september 2014 heeft de Abvakabo FNV, na maanden van acties, een nieuwe cao afgesloten met werkgevers. Het akkoord kent alleen maar verbeteringen:

- Er komt een einde aan de doorgeslagen flexibilisering; iedereen met een nuluren- of een minmax contract krijgt een nieuw contract met meer zekerheid.
- Er komt een einde aan de loondump in de huishoudelijke thuiszorg; als gevolg van het aanbestedingsbeleid van gemeenten is in de praktijk gebleken dat thuiszorgmedewerkers loon in moeten leveren of arbeidsvoorwaarden verliezen. Alle huishoudelijke thuiszorgmedewerkers die nu lager zijn ingeschaald krijgen een hogere beloning (van schaal 10 naar schaal 15). Tevens wordt er in de cao een minimumsalaris vastgelegd op het niveau van schaal 15.
- Ook is geregeld dat huishoudelijke thuiszorgmedewerkers die als gevolg van een aanbesteding over worden genomen door een nieuwe zorgaanbieder, al hun rechten (loon, uren, dienstjaren etc.) behouden.

kieszen voor een bestuurlijke aanbesteding, waarbij met zorgaanbieders onderhandeld kan worden over de kwaliteit en prijs van een voorziening zoals de huishoudelijke thuiszorg. Met dit model kan optimaal gebruik gemaakt worden van lokale en regionale zorgaanbieders en kan worden ingespeeld op de bestaande lokale en regionale zorgstructuur. Tevens is het mogelijk verbindingen te leggen met andere zorgarrangementen die uit de AWBZ zijn overgeheveld.

Gemeenten zijn volgens de Wmo verplicht om erop toe te zien dat de continuïteit tussen cliënt en de huishoudelijke thuiszorgmedewerker moet blijven gewaarborgd. De cao bepaalt dat bij contractwisselingen door aanbestedingen, medewerkers met behoud van rechten en arbeidsvoorwaarden moeten worden overgenomen. Gemeenten kunnen in het aanbestedingsbestek of contract opnemen dat de cao moet worden nageleefd. Maar gemeenten kunnen ook zélf erop toezien dat dit in de praktijk ook werkelijk gebeurt.

Voor lokale netwerken is de campagne 'Sociaal aanbesteden' een speerpuntactiviteit. Het is niet alleen belangrijk om kwaliteitseisen in het bestek of contract op te laten nemen. Het gaat verder. Gemeenten moeten er ook op toezien dat kwaliteitseisen ook in de praktijk worden uitgevoerd.

Door de nieuwe Wmo zal de toegang tot noodzakelijke zorg steeds verder worden aangescherpt. Nog meer zal worden uitgegaan van de eigen kracht en zelfredzaamheid van burgers, aangevuld met hulp uit het sociale netwerk. Mensen moeten eerst melding maken van de behoefte aan ondersteuning, vervolgens zal de gemeente een onderzoek instellen. Pas daarna kan mogelijk een aanvraag worden ingediend voor een maatwerkvoorziening. Deze voorziet in individuele zorg.

Gemeenten kunnen ook algemene voorzieningen inzetten. Hiervoor is geen (volledig) onderzoek van de gemeente nodig. Gemeenten zullen vaker algemene voorzieningen gaan inzetten. Ook zal meer een beroep worden gedaan op het sociale netwerk van mensen en op de mantelzorg. Aanvragers zullen moeten kunnen aantonen dat een algemene voorziening of de informele zorg niet toereikend is, alvorens ze voor een maatwerkvoorziening in aanmerking kunnen komen.

Mantelzorgondersteuning en vrijwillige ondersteuning verdienen bijzondere aandacht. Ruim 2,6 miljoen burgers in Nederland zorgen op dit moment voor een langere tijd intensief voor een ziek familielid, vriend of vriendin. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van mantelzorgers en vrijwilligerszorg. Van belang is dat het aanbod van de gemeente aansluit op de behoefte van de mantelzorger en de vrijwilliger, en dat hun inzet op basis van vrijwilligheid gebeurt.

Wil je meer lezen? In de bijlage met achtergrondinformatie is meer informatie opgenomen over de nieuwe Wmo.

Goede zorg zorgt ervoor dat mensen op een veilige manier thuis kunnen blijven wonen wanneer het leven niet zo gemakkelijk gaat. Goede zorg thuis voorkomt dat kwetsbare mensen eerder gebruik moeten maken van de duurdere zorg in een instelling. Deze regering sluit de toegang tot het verzorgingshuis af en bezuinigt tegelijkertijd op de zorg thuis. Als gevolg van de bezuinigingen verliezen tienduizenden medewerkers in verzorgingshuizen, in de jeugdzorg, de dagopvang en de thuiszorg hun baan.

Red de zorg!

Steun de cliënten en de zorgmedewerkers in hun strijd voor een fatsoenlijke zorg! Onderteken de petitie!
www.fnvvoorzorg.nl/reddezorg

FNV AANDACHTSPUNTEN

HUISHOUDELIJKE THUISZORG

1. Draag het principe uit dat huishoudelijke thuiszorg méér is dan alleen eenvoudig schoonmaakwerk. Thuiszorg-medewerkers signaleren preventief knelpunten en problemen bij de cliënt thuis. De huishoudelijke thuiszorg, maar ook bijvoorbeeld de begeleiding, moet een maatwerkvoorziening zijn en géén algemene voorziening.
2. Vermijd inzet van alfa-hulpverleners, waarbij medewerkers zonder sociale rechten en zonder cao werken. Alfa-hulpverleners komen in dienst van de cliënt en krijgen een lager uurloon.

AANBESTEDING

3. Kies niet voor een openbare aanbesteding of kies voor een bestuurlijke aanbesteding.
4. Zorg ervoor dat het tarief voor de huishoudelijke thuiszorg vast is vastgesteld op minimaal 24,50 euro. Vanaf dit bedrag kan een uurloon worden betaald dat in overeenstemming is met de functieomschrijving in schaal 15 van de cao. Check of de cao leidend is in het aanbestedingsbestek of contract.
5. Zorg ervoor dat de overname van personeel met behoud van rechten en arbeidsvoorwaarden (loon, rechten en anciënniteit) in het bestek of contract is opgenomen en waak ervoor dat de gemeente ervoor zorgt dat dit ook werkelijk gebeurt. Dit is ook conform de nieuwe cao.
6. Laat ook meerjarige contracten afsluiten zodat bedrijven minder onder druk staan om met flexwerkers te werken en medewerkers meer baanzekerheid hebben.

KANTELING¹²

7. Versterk de positie van de Wmo-aanvrager bij het keukentafelgesprek (Kanteling). Zorg ervoor dat het gesprek thuis plaatsvindt en dat aanvragers zich kunnen voorbereiden.
8. Pleit tevens voor een protocol waarin de werkwijze van het (kantelings)gesprek is vastgelegd tussen de Wmo-aanvrager en de gemeente. Dit bevordert de objectiviteit en transparantie van de melding voor een voorziening. Laat ook in het protocol vastleggen dat een familielid of een belangenbehartiger bij het gesprek aanwezig mag zijn en dat ook mantelzorgers bij het gesprek worden betrokken. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

SOCIAAL MINIMUM

9. Zorg ervoor dat cliënten met een laag inkomen of een uitkering gecompenseerd worden voor de inning van de eigen bijdragen, voor zowel maatwerk als algemene voorzieningen. Dat kan bijvoorbeeld via de Bijzondere Bijstand. Liever ziet de FNV dat er helemaal geen eigen bijdragen worden gevraagd van mensen met een laag inkomen.
10. Laat de gemeente afspraken maken met het Centraal Administratiekantoor (CAK) om ook de eigen bijdragen voor de algemene voorzieningen mee te laten nemen bij de berekening van de eigen bijdragen voor de maatwerkvoorzieningen. De eigen bijdragen die mensen mogelijk moeten betalen voor algemene voorzieningen vallen namelijk buiten de cumulatiebepaling die het CAK hanteert voor de maatwerkvoorzieningen.

¹² Met de "kanteling" wordt een ander benadering bedoeld. Tijdens een zogenaamde keukentafelgesprek wordt door de gemeente uitgezocht wat de vraag is en welke oplossingen op maat mogelijk zijn. Ook wordt in kaart gebracht wat iemand nog zelf kan doen en of de persoon kan rekenen op hulp uit het eigen sociale netwerk. Dit gaat dus verder dan alleen het aanvragen van een concrete voorziening zoals een scootmobiel.

11. Zorg ervoor dat in de collectieve aanvullende ziektekostenverzekering voor minima, het eigen risico uit de Zorgverzekeringswet wordt herverzekerd. Hierdoor betalen minima dus geen eigen risico.

MANTELZORG

12. Laat de mantelzorgondersteuning aansluiten op de behoeften van mantelzorgers. Dat kan verschillen. Inzicht in omvang en behoeften van mantelzorgers is nodig. Waak ervoor dat hun inzet op basis van vrijwilligheid gebeurt.

BELEID

13. Laat de gemeente (een deel van) het budget voor de huishoudelijke hulp, begeleiding en dagbesteding oormerken voor de zorg, zodat het geld voor de zorg ook naar de zorg gaat. Laat maximaal 15% van dit budget verschuiven binnen het sociaal domein.
14. Waak ervoor dat de gemeente (nieuwe) cliënten tijdig en op diverse mogelijke manieren informeert en voorbereidt over de decentralisatie van de AWBZ en hen uitlegt wat dit voor hen betekent. Zorg ervoor dat mensen niet tussen wal en schip vallen.

Tip! Voor de FNV is de Wmo niet alleen belangrijk voor de mensen die werken in de zorg, maar ook omdat iedereen wel iemand kent die zorg en ondersteuning ontvangt. Lokale netwerken FNV kunnen, in afstemming of in samenwerking met bestuurders van de sector zorg en welzijn, lokale acties organiseren. Kijk of er in jouw gemeente een actiegroep is van thuiszorgmedewerkers (www.wijzjindethuiszorg.nl). Doe mee met de actie "Red de zorg" (zolang deze nog loopt). Kijk voor meer info op www.fnvvoorzorg.nl

Met wie samenwerken?

Lokaal netwerk FNV, kaderleden betrokken bij de individuele en collectieve belangenbehartiging, sectoren, het Netwerk Wereldburgers FNV, het Netwerk Vrouw FNV, FNV-leden (en niet-leden). Maar ook: migrantenorganisaties, cliëntenraden, Stichting Clip, Ouderenorganisaties.

Meer informatie?

- FNV toolkit campagne Gemeenteraadsverkiezing 2014
- Sociaal Akkoord
- Onderzoek Abvakabo FNV "Top 50 gemeenten & thuiszorg"
- FNV onderzoek Lokale monitor Werk, Inkomen en Zorg 2012
- Nieuwe cao VVT

www.wijzjindethuiszorg.nl

www.fnvvoorzorg.nl



**BIJLAGE
ACHTERGRONDINFORMATIE**

DE ECONOMISCHE ONTWIKKELINGEN

WAT SPEELT ER?

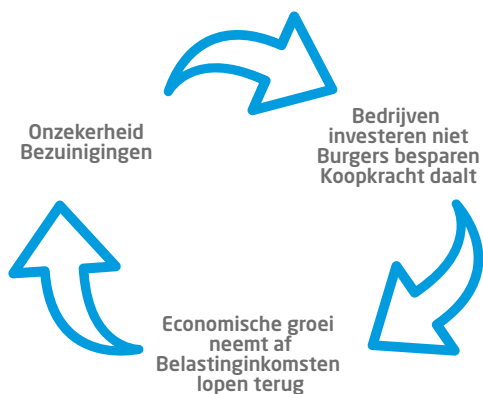
De financiële crisis heeft grote gaten geslagen in de Nederlandse economie. De werkloosheid is gestegen en neemt toe, daardoor verslechteren de overheidsfinanciën. De koopkracht van lage- en middeninkomens is gedaald. Hierdoor duurt het economisch herstel onnodig lang. Inmiddels is er een klein lichtpuntje: een minimale economische groei. Maar de verwachting is dat de werkloosheid nog jaren relatief hoog blijft.

Het begrotingstekort heeft geleid tot bezuinigingen en lastenverzwaringen. Het echte probleem is niet het begrotingstekort, maar vooral het feit dat mensen onzeker zijn en dat die onzekerheid door extra bezuinigingen onnodig wordt vergroot. Pensioenen zijn gekort of dreigen gekort te worden; huiseigenaren zien dat hun hypotheek hoger is dan de waarde van de woning; bij veel mensen staat hun baan op de tocht.

De werkloosheid blijft stijgen in alle sectoren die vooral afhankelijk zijn van binnenlandse bestedingen. Alleen in de exportsectoren gaat het redelijk goed. Er is voor mensen die op straat komen te staan weinig uitzicht op ander werk. De werkloosheid is veel hoger dan het aantal vacatures. Eén op de 11 mensen is werkloos.

Sinds het begin van de crisis is ook de koopkracht stevig gedaald. Mensen die werkloos raken verliezen tientallen procenten aan koopkracht. Door lastenverzwaringen en achterblijvende lonen is ook de koopkracht van werkenden gedaald.

Mensen die nog wel aan het werk zijn, werken steeds vaker in onzekere banen. Tijdelijke contracten, onzekerheid over het aantal uren dat je kunt werken en steeds vaker beperkte of helemaal geen toegang tot de sociale zekerheid. Ook deze onzekerheid zorgt ervoor dat mensen minder uitgeven. Die groter wordende groep werkenden in onzekere banen brengt de economie verder in de problemen.



Het zijn juist de bedrijven die afhankelijk zijn van de binnenlandse bestedingen die het zwaar hebben, zoals de detailhandel en de bouw. Consumenten geven minder uit vanwege de onzekerheid. Sectoren die afhankelijk zijn van uitgaven van consumenten zien de omzet fors terug lopen. Zo ontstaat een negatieve spiraal van minder uitgeven, waardoor er weer banen verloren gaan.

De WW-uitgaven stijgen vervolgens en de belastinginkomsten dalen, waarop het kabinet weer bezuinigt en sociale premies verder verhoogd. Arbeid wordt steeds duurder waardoor werkgevers steeds meer mensen gaan ontslaan.

Veel huishoudens hebben in het verleden te veel geleend voor hun huis. Niet zozeer de overheidsschuld, maar vooral de private schuld is het probleem van de achterblijvende economie en werkgelegenheid. Maar de steeds hogere lasten op arbeid, een hoger eigen risico in de zorg, duurdere kinderopvang en hogere huren maken het moeilijk om meer te besteden en zorgt voor steeds meer werkloosheid. Alleen door het verbeteren van de achterblijvende inkomens, lagere lasten op arbeid en hogere lasten op vermogen, kan de negatieve spiraal worden doorbroken. Alleen dan kunnen consumenten schulden aflossen en weer beginnen met consumeren.

De FNV wil daarom investeren in vertrouwen, de kwaliteit van onze samenleving en in werk. Er moeten nu kwalitatief goede banen, goede voorzieningen en zekerheid scheppende investeringen komen. Het is van belang dat de koopkracht op peil blijft en de lasten eerlijk verdeeld worden. Dat biedt zekerheid en vertrouwen, waarmee het herstel sneller gaat.

WAT VINDT DE FNV?

- **Investeren in plaats van bezuinigen**

De overheidsschuld is niet het probleem van de huidige crisis in Nederland. Het probleem ligt bij de private schulden. Daar moet het één en ander aan gebeuren. Dat kan door de koopkracht van mensen te verbeteren en door meer werkgelegenheid te creëren (minder te bezuinigen). Bedrijven die winsten maken moeten investeren en nieuwe banen scheppen.

- **Meer werkgelegenheid**

De collectieve sector is de afgelopen jaren afgebroken, zonder dat het overheidstekort afneemt. Dat moet teruggedraaid worden. Daarmee worden banen behouden en verloren gegane banen nieuw leven ingeblazen. Dat geeft vertrouwen en zorgt ook voor meer overheidsinkomsten, via loonbelasting etc.

- **Minder belasting op arbeid**

En meer belasting op vermogen. Nederland is een belastingparadijs voor mensen met veel geld terwijl arbeid steeds zwaarder wordt belast. Hierdoor gaat werkgelegenheid verloren, neemt de onzekerheid en de armoede toe.

- **Verbeteren van de koopkracht**

De lasten van burgers zijn de afgelopen jaren stevig verhoogd. Geef mensen de ruimte in hun portemonnee om geld uit te geven en schulden af te lossen. Alleen dan raakt de economie weer aan de praat en komen er banen bij in de marktsector. Dan draaien we de negatieve spiraal om.

- **Echte banen, kwaliteit van werk**

Werknemers hebben recht op gewoon goed werk. Banen met voldoende uren, waarmee je een fatsoenlijke boterham kan verdienen. Banen ook waarbij je weet dat je volgende maand of volgend jaar nog steeds welkom bent. Dan zijn mensen bereid te investeren in hun werk. Werknemers willen banen waarin zij hun werk goed kunnen doen en waarin ze de tijd hebben om hun taken goed uit te kunnen voeren.

- **Goede loonsverhoging**

Verder is er alle ruimte voor goede loonsverhogingen, zeker in de exporterende sectoren. Daar gaat het immers goed mee. Nederland exporteerde nog nooit zoveel als nu. Sinds 2008 zijn Nederlandse producten 10% goedkoper geworden dan dezelfde goederen uit het buitenland.

Daarom stelt de FNV een looneis die boven de inflatie ligt. Als de mensen extra inkomen krijgen kunnen zij dat gebruiken om hun schulden af te lossen en om meer uit te geven, waardoor zij de economie weer aan de praat krijgen. Ook ontvangt de overheid extra loonbelasting en BTW.

- **Overige punten**

De bouwsector moet aan de praat geholpen worden. Dat mensen nu minder geneigd zijn om huizen te kopen is nog geen reden om niet te bouwen. Nog steeds is er een tekort aan goede betaalbare huizen. En dat tekort loopt alleen maar op als er nu niet gebouwd wordt.

Natuurlijk is de FNV ook voor gezonde overheidsfinanciën. Daarvoor zijn ook belangrijke stappen gezet in de afgelopen jaren. Het afbouwen van de hypotheekrenteaftrek, het tegengaan van verspilling van de zorguitgaven en gericht investeren om de economie te versterken.

Zelf heeft de FNV natuurlijk ook een aantal maatregelen ondertekend die de overheidsfinanciën gezond helpen maken. Denk aan het aan het werk helpen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, het aanpassen van de AOW-leeftijd (veel geleidelijker dan kabinet voorstelt), het energieakkoord of de WW die weer in handen komt van sociale partners.

Banenplan 2014: werk op nummer 1!

FNV, CNV en MHP hebben op 2 juli 2014 een banenplan gepresenteerd om mensen op een goede manier aan het werk te helpen en te houden. In het banenplan staat een aantal maatregelen voor echte banen. Werk moet snel weer topprioriteit nummer 1 worden in Nederland. Kijk voor meer informatie op www.fnv.nl

HET SOCIAAL DOMEIN

In 2015 is een aantal wetswijzigingen binnen het sociaal domein doorgevoerd wat grote gevolgen heeft voor gemeenten en burgers in Nederland.



In het lokaal sociaal domein komen namelijk werk, inkomen, welzijn, zorg en jeugdzorg bij elkaar. Het kabinet maakt gemeenten hiervoor verantwoordelijk. Zij zouden beter in staat moeten zijn om maatwerk te leveren én deze taken in samenhang te kunnen organiseren. Gemeenten zijn al langer verantwoordelijk voor een deel van deze taken. Per 1 januari 2015 komen daar nog nieuwe taken bij: de zorg en ondersteuning voor langdurig zieken en ouderen, de hulp bij het vinden van werk en de jeugdzorg.

Deze decentralisatieoperaties gaan gepaard met efficiëncy-kortingen. Oftewel, gemeenten moeten met minder geld meer mensen bedienen die hulp nodig hebben. Gemeenten hebben al in 2014 voorbereidende besluiten genomen voor de bezuinigingen. Zo waren gemeenten volop bezig de huishoudelijke thuiszorg te hervormen.

Voor dergelijke stelselwijzigingen wordt normaal gesproken enkele jaren uitgetrokken en extra middelen toegekend. In plaats daarvan moeten alle maatregelen per 1 januari 2015 van kracht zijn en worden efficiëncykortingen doorgevoerd. De FNV vindt dat het kabinet hiermee te ver is doorgeschoten en de veranderingen te snel wil invoeren.

Een aantal basiswetten binnen het sociaal domein verandert ingrijpend; de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo), de huidige Wet op de Jeugdzorg, Wet Werk en Bijstand (Wwb), Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong).

En is per 1 januari 2015 een nieuwe wet ingevoerd: de Participatiewet. Deze wet bestaat uit de Wwb, de Wsw en een gedeelte van de Wajong. Kortom: voor mensen met een arbeidsbeperking, die nog wel arbeidsvermogen hebben en ondersteuning nodig hebben bij het aan de slag gaan. De FNV is betrokken bij de 35 regionale werkbedrijven, die deze doelgroepen moeten gaan plaatsen.

Decentralisaties van verantwoordelijkheden naar gemeenten leiden ertoe dat er geen sprake meer is van een recht op zorg of voorzieningen, maar dat gemeenten de plicht hebben om, daar waar nodig, zorg of voorzieningen te treffen. Mensen zijn volgens de overheid op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor hun leven en dus ook voor hun zelfredzaamheid en participatie.

Indien dat niet mogelijk is, moeten mensen kijken in hoeverre het eigen sociale netwerk een bijdrage kan leveren. Als dat ook niet mogelijk is, kan een beroep worden gedaan op de gemeente.

De FNV roept gemeenteraden en lokale belangenbehartigers op te waken voor een goede balans tussen enerzijds de eigen verantwoordelijkheid en het sociale netwerk, en anderzijds de verantwoordelijkheid van de gemeente om burgers te ondersteunen bij de participatie en zelfredzaamheid.

Omdat gemeenten nog meer beleidsvrijheid hebben gekregen, neemt de rechtsongelijkheid ook toe. Burgers in de ene gemeente krijgen mogelijk makkelijker zorg of een voorziening toegewezen, dan in een andere gemeente. De intentie van de overheid om nog meer het sociale netwerk aan te spreken, zal niet in elke situatie vanzelfsprekend

13 Raad voor Rechtspraak aan M.J. van Rijn, wetsadvisering concept wetsvoorstel maatschappelijke ondersteuning 2015, 4 september 2013 <http://www.rechtspraak.nl/Organisatie/Raad-Voor-De-Rechtspraak/Nieuws/Pages/Nieuwe-Wet-maatschappelijke-ondersteuning-leidt-tot-rechtsongelijkheid.aspx>

VIJF AANDACHTSPUNTEN

- **Informatie**
Cliënten moeten tijdig worden geïnformeerd over de veranderingen in het sociaal domein en wat dit voor hen persoonlijk betekent.
- **Toegang**
Vooral kwetsbare groepen moeten actief worden opgespoord en gewezen op mogelijk recht op zorg, voorziening of ondersteuning.
- **Eigen regie**
Cliënten moeten eigen regie kunnen blijven behouden over bijvoorbeeld het re-integratieplan of door het zelf kunnen regelen van voorzieningen via een PGB.
- **Inspraak**
Gemeenten moeten een gestructureerde en formele vorm van inspraak, met vertegenwoordiging van belangenorganisaties, organiseren.
- **Aanbesteding**
Gemeenten zijn grote opdrachtgevers bij inkoop en aanbesteding van diensten, leveringen en werken en moeten maatschappelijk verantwoord aanbesteden.

of mogelijk zijn. Dergelijke conflicten tussen overheid en burger, leidt, volgens de Raad voor de Rechtspraak¹³, al gauw tot een toename van bezwaarschriften en rechtspraken.

De middelen voor het sociaal domein zijn vanaf 2015 via één integratie-uitkering voor 3 jaar toegevoegd aan het gemeentefonds. De gelden zijn hiermee vrij besteedbaar. De middelen blijven wel apart zichtbaar op de gemeentefondsbegroting waardoor controle kan worden uitgeoefend op de besteding en de uitvoering van de taken. Vanaf 2018 worden de middelen als een algemene uitkering verstrekt. Gemeenten hoeven geen verantwoording af te leggen aan de Rijksoverheid, maar wel aan de gemeenteraad. Bij de gemeenteraad en lokale belangenbehartigers, zoals de cliëntenraden, ligt de belangrijke taak om zeggenschap uit te oefenen over de besteding van deze middelen.

De taken binnen het sociaal domein hangen met elkaar samen. Daarom kunnen gemeenten er ook voor kiezen om één beleidsplan op te stellen dat meerdere beleidsterreinen bestrijkt.

Gemeenten werken al op verschillende taken samen, bijvoorbeeld voor een gezamenlijke sociale dienst, een gezamenlijke sociale werkvoorziening of voor de uitvoering van de Wmo. De decentralisaties vragen echter om nog grotere uitvoeringskracht van gemeenten. Het kabinet kiest niet voor gemeentelijke herindelingen, omdat dit een langlopend en zorgvuldig traject is, waar de decentralisaties niet op kunnen wachten.

Er zullen taken zijn die door gemeenten individueel zullen worden uitgevoerd, zoals de loketfunctie. Maar veel taken zullen om een uitvoering vragen op het niveau van minimaal 100.000 inwoners, zoals taken op het terrein van aanbesteding of inkoop. Dat vraagt om (nieuwe) samenwerkingsverbanden tussen gemeenten. Tenslotte zijn er taken die om een uitvoering vragen op bovenregionaal niveau of provinciaal niveau. Denk aan de uitvoering van de jeugdbescherming en de jeugdreclassering.

Ook voor de inrichting van de cliëntenparticipatie zal het sociaal domein gevolgen kunnen hebben. We zien al een aantal gemeenten streven naar een gezamenlijke cliëntenraad of adviesraad sociaal domein.

Om gemeenten op weg te helpen, heeft de VNG een aantal modelverordeningen ontwikkeld. De gemeenteraden hebben voor 1 november 2014 de verordeningen met betrekking tot de nieuwe Wmo en de Jeugdzorg vastgesteld. De verordeningen die betrekking hebben op de Participatiewet hoeven pas op 1 juli 2015 gereed te zijn.

We lichten de wetten in het sociaal domein kort toe.

Voor de lokale beleidsbeïnvloeding in Amsterdam en Rotterdam is het belangrijk rekening te houden met de invloed van de bestuurscommissies/gebiedscommissies. In de Gemeentewet was geregeld dat een gemeentebestuur een aantal deelgemeenten kan instellen. De gemeenteraad droeg bevoegdheden over aan deze deelgemeenten die een eigen volksvertegenwoordiging konden instellen (de deelraad). Het ging bijvoorbeeld om bevoegdheden die te maken hebben met wonen, monumenten, afval en parkeren. Het betrof ook niet alleen het formuleren van beleid, maar ook de vergunningverlening en handhaving.

Met de gemeenteraadsverkiezingen 2014 zijn deze deelgemeenten afgeschaft. De Gemeentewet biedt echter nog wel ruimte voor bestuurscommissies en dorps- en wijkraden. Deze deelgemeenten zijn, na de gemeenteraadsverkiezingen, dan ook vervangen door de bestuurscommissies in Amsterdam en gebiedscommissies in Rotterdam met vrijwel dezelfde bevoegdheden.

DE PARTICIPATIEWET

De Participatiewet, waarvoor gemeenten verantwoordelijk zijn, is op 1 januari 2015 ingevoerd. Het doel van deze wet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan het werk te krijgen bij reguliere werkgevers. Het eerste wetsvoorstel was in strijd met de afspraken uit het Sociaal Akkoord, maar onder druk van de FNV is de wet uiteindelijk flink verbeterd.

Aanvankelijk was het namelijk de bedoeling dat met de Participatiewet één regeling zou worden gevormd, waarbij de Wwb, Wsw en de volledige Wajong zouden worden samengevoegd. Door intensieve lobby van de FNV, vallen de huidige Wajongers met arbeidsvermogen niet meer onder de Participatiewet, maar blijven bij het UWV en behouden hun rechten en plichten. Zij komen dus niet in de bijstand terecht, als ze geen baan hebben. Wel zal hun uitkering vanaf 2018 verlaagd worden van 75% naar 70% van het wettelijk minimumloon. Nieuwe, instromende jonggehandicapten met arbeidsvermogen vallen wél onder de Participatiewet en kunnen dus in de bijstand, bij gemeenten, belanden als zij geen werk kunnen vinden. De Wajong 2015 blijft bestaan voor mensen met een duurzaam arbeidshandicap. Het UWV beoordeelt of er sprake is van arbeidsvermogen.

De Wsw is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap zijn aangewezen op arbeid in aangepaste omstandigheden. Dat kan in een SW-bedrijf zijn, via een detachering, vanuit de SW of via begeleid werken bij een reguliere werkgever. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van passende arbeidplaatsen. De instroom in de Wsw stopt per 1 januari 2015. Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst en nieuwe instromers komen onder de Participatiewet te vallen. De Wsw blijft bestaan voor de Wsw'ers die op 31 december 2014 een SW-dienstverband hebben. Op papier behouden zij hun rechten en plichten. Maar doordat de gemeentelijke zorgplicht uit de Participatiewet is geschrapt, kunnen zij alsnog hun dienstverband verliezen. Het is dan ook zaak om op lokaal niveau de gemeentelijke zorgplicht te borgen.

Omdat de Wsw wordt afgesloten, financiert het Rijk 30.000 plekken voor de nieuw te realiseren voorziening beschut werk. Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever verwacht mag worden dat hij deze mensen in dienst neemt. Met deze voorziening kan de gemeente deze mensen toch in een dienstbetrekking (gekoppeld aan een cao) bij een reguliere werkgever laten werken en begeleiding of werkplekaanpassing aanbieden. Het UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand begeleiding of werkplekaanpassing nodig heeft. Per arbeidsmarktregio zullen de gemeenten met behulp van de Werkbedrijven onderzoeken en uitvoeren, hoe beschut werk het beste kan worden vormgegeven. De vakbeweging en werkgevers zijn daarbij betrokken.

En tenslotte vallen alle mensen uit de Wet Werk en Bijstand onder de nieuwe Participatiewet. Tegelijkertijd is ook de Wet maatregelen Wwb van kracht, die de bijstand flink heeft aangescherpt met een aantal strengere maatregelen (zie verder het deel Wet maatregelen Wwb).

In de Participatiewet zijn ook verschillende (nieuwe) voorzieningen benoemd waarmee gemeenten mensen kunnen begeleiden bij en naar het werk. Het gaat om beschut werk, loonkostensubsidie, de no-riskpolis, ondersteuning bij leer-werktrajecten, proefplaatsingen, scholing en jobcoaching. De FNV heeft sterk gelobbyd voor een landelijke set van voorzieningen met landelijke kaders. Uiteindelijk zijn loonkostensubsidie en beschut werk redelijk landelijk ingekaderd. De Werkkamer heeft een lijst van overige voorzieningen vastgesteld die beschikbaar moeten zijn in het regionale werkbedrijf. Over de Werkkamer en regionale werkbedrijven; zie verderop in dit document.

Als iemand met een arbeidsbeperking niet het wettelijk minimumloon kan verdienen, kan de gemeente loonkosten-subsidie inzetten. Dat is één van de afspraken uit het Sociaal Akkoord. De werkgever betaalt gewoon het wettelijk minimumloon (WML) of cao-loon als de werkgever iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt, ook al heeft deze werknemer een lagere verdien capaciteit. De werkgever krijgt het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon terug van de gemeente. Het verschil tussen het minimumloon en het cao-loon, betaalt de werkgever wel zelf. De loonkostensubsidie kan doorlopen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Voor de beoordeling of iemand met een arbeidsbeperking in aanmerking komt voor loonkostensubsidie, moet de gemeente extern advies inwinnen. De FNV is voorstander van de loonkostensubsidie, in tegenstelling tot loondispensatie. De belangrijkste reden is, is dat loonkostensubsidie de werknemer met een arbeidsbeperking een volwaardige positie op de arbeidsmarkt biedt. Hij heeft recht op het wettelijk minimumloon en bouwt pensioen op.

De no-riskpolis beschermt de werkgever tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte en verhoogde WIA premie van een werknemer met een arbeidshandicap en dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. In de Participatiewet mogen gemeenten zelf bepalen aan wie zij de no-riskpolis aanbieden. Dat kunnen ook mensen zijn zonder arbeidshandicap. Veel gemeenten hebben hiervoor een verzekering afgesloten bij een verzekeraar.

DE BANENAFSPRAAK (GARANTIEBANEN)

In het Sociaal Akkoord zijn afspraken met werkgevers (markt en overheid) gemaakt dat er op vrijwillige basis extra banen worden gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking. De cijfers laten op dit moment namelijk zien dat de arbeidsparticipatie onder arbeidsgehandicapten te laag is. Het gaat uiteindelijk om 100.000 extra banen (oplopend tot 2026) in de marktsector. De overheid zorgt tot 2024 nog eens voor 25.000 extra banen. Deze extra banen zijn bedoeld voor mensen die niet in staat zijn een inkomen op het WML niveau te kunnen verdienen. Wajongers en mensen op de wachtlijst Wsw krijgen de eerste jaren prioriteit bij de invulling van deze banen. De regionale werkbedrijven vormen de schakel tussen de werkgever en mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Het UWV krijgt een rol bij de beoordeling en of de persoon daardoor behoort tot de doelgroep voor de banenafpraak.

De doelgroep is:

- Mensen met een Wsw indicatie
- Mensen die in de Wajong zitten (m.u.v. volledig en duurzaam arbeidsongeschikten)
- Participatiewetters die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen
- Participatiewetters die een structurele functionele beperking hebben, die ontstaan is vóór hun werkzame leven (voor hun 18e verjaardag), en wel het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

DE QUOTUMWET

De Quotumwet bepaalt dat bedrijven vanaf 25 werknemers een bepaald percentage van hun werknemersbestand invullen uit de bovengenoemde doelgroep. Er komt een geleidelijke ingroei tot in 2026 125.000 banen zijn ingevuld. Het UWV zal monitoren of bedrijven aan hun quotumpercentage voldoen. Als bedrijven dat niet doen, zal de Belastingdienst een quotumheffing van 5.000 euro per jaar en per niet vervulde baan op gaan leggen.

De Quotumwet moet nog worden behandeld in de Eerste Kamer (voorjaar 2015) en zal van kracht zijn bij het niet realiseren van de banenafpraak, op zijn vroegst 1 januari 2017.

De wet zal gevolgen hebben voor het personeels- en aannamebeleid van organisaties. Ondernemingsraden hebben instemmingsrecht wanneer dit beleid wordt aangepast, en kunnen proactief mogelijkheden verkennen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen.

WERKKAMER EN WERKBEDRIJVEN

De Werkkamer, een initiatief van de Stichting van de Arbeid en de VNG, heeft als taak te zorgen voor verbindingen tussen het landelijke, regionale en sectorale arbeidsmarktbeleid. Mensen kunnen zo beter worden geholpen bij het vinden van een baan en werkgevers kunnen openstaande vacatures beter vervullen. Aan de Werkkamer nemen VNG en de sociale partners deel. Het UWV en het ministerie van Sociale Zaken zijn adviserend lid. De allereerste vraag waar de Werkkamer zich over buigt, is de vraag hoe meer mensen met een arbeidshandicap aan het werk geholpen kunnen worden via de 125.000 garantiebannen.

Werkbedrijven zijn regionale samenwerkingsverbanden van regiogemeenten, werkgevers en vakbonden, in een arbeidsmarktregio. Dat hoeft niet altijd een stenen gebouw te zijn, het kan ook een bestuurlijk samenwerkingsverband zijn. Deze werkbedrijven worden in de arbeidsmarktregio belast met het bij elkaar brengen van banen en mensen met een arbeidsbeperking. In elke regio wordt een basispakket aan functionaliteiten onder regie van het werkbedrijf georganiseerd. Het gaat om de loonwaardemethodiek, de no-riskpolis, de voorziening beschut werk, werkplekaanpassing en dergelijke. Gemeenten hebben de lead bij de regionale samenwerking en dragen uiteindelijk ook de financiële risico's. De vorming van deze 35 werkbedrijven is verankerd in de Participatiewet, dankzij de inzet van de FNV. Dat geeft de FNV een wettelijke taak in de regio's.

De FNV gaat er vanuit dat werkgevers en overheden werk maken van de afspraak uit het Sociaal Akkoord om 125.000 garantiebannen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deskundige vakbondsvertegenwoordigers met een brede kennis van zaken over bijvoorbeeld de sector sociale werkvoorziening, moeten bij het regionale werkbedrijf worden betrokken. Zij gaan er strak op toezien of de afspraken uit het Sociaal Akkoord worden nagekomen.

WET MAATREGELEN WERK EN BIJSTAND

De ingangsdatum van de Wet Maatregelen werk en bijstand valt samen met de invoering van de Participatiewet. Vanaf deze datum bestaat de Wwb niet meer onder deze naam, maar wordt de wet opgenomen in de Participatiewet. De FNV heeft stevig gelobbyd tegen dit wetsvoorstel en de wet is daarmee op een aantal punten aangepast. De tegenprestatie biedt gemeenten de mogelijkheid om aan mensen met een bijstandsuitkering de verplichting op te leggen om naar vermogen onbeloonde maatschappelijke nuttige activiteiten te verrichten. Deze plicht staat overigens los van de re-integratieplicht. De tegenprestatie is al in 2012 in de Wwb opgenomen.

Uit een onderzoek van de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)¹⁴ blijkt dat een meerderheid van de gemeenten die de tegenprestatie uitvoeren hebben aangegeven dat het instrument ook wordt ingezet om burgers te ontmoedigen een uitkering aan te vragen. Verder geven gemeenten belemmeringen aan om de tegenprestatie te kunnen uitvoeren; er zijn onvoldoende onbeloonde maatschappelijke activiteiten die niet leiden tot verdringing en het kost veel tijd en geld. Vanaf 2015 zijn gemeenten volgens de nieuwe Wet maatregelen Wwb verplicht om een verordening tegenprestatie te maken en regels op te stellen over de duur en omvang. De FNV is fel tegenstander van de tegenprestatie en roept gemeenten op dat de tegenprestatie alleen en uitsluitend wordt ingezet bij mensen die hier vrijwillig voor kiezen. De tegenprestatie moet dan wel aansluiten bij de wensen en kwaliteiten van de



De FNV heeft de afgelopen jaren aangetoond dat er flink wat mis is met de huidige praktijk van het leveren van een tegenprestatie door bijstandsgerechtigden. Uit het Zwartboek en het vervolgonderzoek 'Beter zicht op werken in de bijstand' blijkt onder meer dat op grote schaal verdringing plaatsvindt.

¹⁴ "Voor wat, hoort wat, een beschrijving van de uitvoering van de tegenprestatie door gemeenten", Inspectie SZW, 19 september 2013

persoon en moet goed worden gefaciliteerd, bijvoorbeeld met een reiskostenvergoeding. Ook mogen er geen reguliere banen of werkzaamheden verdwijnen door de tegenprestatie.

De FNV heeft de afgelopen jaren aangetoond dat er flink wat mis is met de huidige praktijk van het leveren van een tegenprestatie door bijstandsgerechtigden. Uit het Zwartboek en het vervolgonderzoek 'Beter zicht op werken in de bijstand' blijkt onder meer dat op grote schaal verdringing plaatsvindt.

In de wet is ook de kostendelersnorm opgenomen. Uitkeringsgerechtigden die per 1 januari 2015 een uitkering aanvragen, krijgen hiermee te maken. Naarmate er meer mensen in een huis wonen en een gezamenlijke huishouding¹⁵ voeren ontvangt iedere afzonderlijke uitkeringsgerechtigde een lagere uitkering, omdat meer mensen de kosten kunnen delen. Voor het zittend bestand, gaat de kostendelersnorm in op 1 juli 2015. Als één van hen werk vindt en deze persoon niet gehuwd is, wordt het inkomen niet verrekend omdat 'werk moet lonen'. Jongeren tot 21 jaar worden niet meegeteld.

De 'mantelzorgboete' die AOW'ers moeten gaan betalen als ze met hun kinderen samenwonen, is niet van de baan. Er komt een breed onderzoek naar de omstreden maatregel. De kostendelersnorm geldt voor uitkeringen volgens de Wwb, AOW, ANW, IOAW, IOAZ en de Toeslagenwet. De FNV vindt de kostendelersnorm zeer onwenselijk omdat hiermee de economische zelfstandigheid wordt aangetast. De maatregel leidt vermoedelijk ook tot splitsing van samenlevingsvormen.

Naast de bijstandsuitkering kent de bijstand individuele en categoriale bijzondere bijstand. Via de categoriale bijstand kunnen gemeenten aan groepen mensen bijzondere bijstand verstrekken. De gemeente onderzoekt in dit geval niet of iemand ook werkelijk kosten heeft gemaakt die noodzakelijk zijn geweest. Gemeenten krijgen meer geld voor de bijzondere bijstand. Ook de criteria voor de bijzondere bijstand wordt verruimd. De mogelijkheid om categoriale bijzondere bijstand te verlenen, wordt echter verkleind. Gemeenten mogen alleen nog maar een collectieve aanvullende ziektekostenverzekering of een tegemoetkoming in de premie van de aanvullende ziektekostenverzekering categoriaal verstrekken.

De inkomensgrens van 110% van de geldende bijstandsnorm is, voor deze regelingen, weer losgelaten. Dat betekent dat gemeenten hogere inkomensgrenzen kunnen vaststellen, waardoor meer mensen in aanmerking kunnen komen voor de bijzondere bijstand, bijvoorbeeld ook mensen met een laag inkomen.

De langdurigheidstoeslag is vervangen door een individuele toeslag. Het verschil is dat de gemeente nu individueel moet bepalen of de toeslag nodig is. Dit is een kan-bepaling: gemeenten kunnen een individuele toeslag verstrekken. Als ze dat doen, zijn gemeenten wel gehouden aan voorwaarden. Zo moet de persoon langdurig een laag inkomen en geen vermogen hebben en gelet op zijn omstandigheden geen uitzicht hebben op inkomensverbetering. Dit leidt volgens de VNG tot hogere uitvoeringskosten omdat meer werk moet worden uitgevoerd¹⁶, terwijl gemeenten nu juist meer mensen moeten bedienen. De FNV verwacht dat een individuele aanvraag de toegang tot voorzieningen bemoeilijkt. Vaak leidt dit ook tot niet-gebruik en een grotere kans op rechtsongelijkheid.

In de nieuwe wet is ook geregeld dat gemeenten op dezelfde wijze de verplichtingen van bijstandsgerechtigden moeten beoordelen en bestraffen. Het gaat om verplichtingen zoals het aanvaarden en het behouden van werk, goed gedrag, goed uiterlijk en meewerken aan de re-integratie.

Gemeenten hebben met deze wet ook meer bevoegdheden om de uitkering van bijstandsgerechtigden, die niet aan de verplichtingen voldoen, met 100% te verlagen voor een periode van tenminste 1 maand tot maximaal 3 maanden. Er is geen gemeentelijke beleidsvrijheid. Wel kan de gemeente de duur van de sanctie bepalen: van 1 tot maximaal 3 maanden. De FNV bepleit ervoor om niet in te zetten op zwaar straffen. Het volledig stoppen van de uitkering voor 3 maanden moet worden vermeden.

¹⁵ Met gezamenlijke huishouding wordt o.a. bedoeld: gehuwd, geregistreerd partnerschap/samenlevingscontract, samenwonenden, broers/zussen of vriend/vriendin die in dezelfde woning wonen.

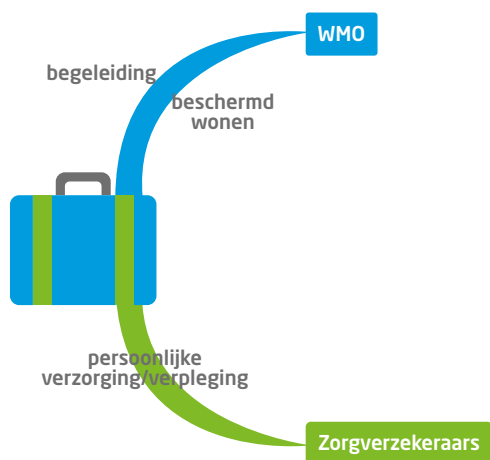
¹⁶ Brief van VNG aan J. Klijnsma, bestuurlijk advies wetsvoorstel maatregelen Wwb 2014, 14 maart 2013

De vier weken zoek-tijd voor bijstandsgerechtigden, vanaf 27 jaar, is uit het wetsvoorstel gehaald. Maar de huidige Wwb kent nog altijd een zoek-tijd van vier weken voor bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar.

Tenslotte kunnen bijstandsgerechtigden met deze wet een verhuisplicht opgelegd krijgen, als blijkt dat er geen andere mogelijkheid is om werk te vinden of om werk te kunnen behouden. Bijstandsgerechtigden moeten dan wel een arbeidsovereenkomst met een duur van tenminste één jaar aangaan.

DE NIEUWE WMO

De nieuwe Wmo, waarin uitwerking wordt gegeven aan het Regeerakkoord, heeft betrekking op de decentralisatie van de verantwoordelijkheid voor de langdurige zorg naar gemeenten. Gemeenten zijn hierdoor verantwoordelijk voor het ondersteunen van de zelfredzaamheid en participatie van mensen met een beperking, chronisch psychische of psychosociale problemen. Deze ondersteuning moet erop gericht zijn dat mensen zo lang mogelijk in hun eigen omgeving kunnen blijven wonen.



De nieuwe Wmo is op 1 januari 2015 ingevoerd. Net als de FNV heeft ook de Raad van State¹⁷ in haar advies bedenkingen geuit over de haalbaarheid van de invoeringstermijn, dit gezien de inspanningen die gemeenten moeten leveren. In de nieuwe Wmo zijn de gemeentelijke verantwoordelijkheden uitgebreid. De AWBZ-taken 'begeleiding' en 'beschermd wonen' zijn naar de Wmo overgeheveld. 'Persoonlijke verzorging en verpleging' (thuisverpleging) is ondergebracht in de Zorgverzekeringswet (Zvw). De AWBZ is vervangen door de Wet langdurige zorg (Wlz) voor de zwaardere zorg in verpleeghuizen en andere zorginstellingen.

De overheveling van taken uit de AWBZ naar de Wmo, baart de FNV grote zorgen. Veel cliënten verliezen hiermee namelijk hun recht op zorg. Bij de huishoudelijke thuiszorg heeft de Wmo al eerder tot een kaalslag geleid. Door aanbestedingen tuimelden de

tarieven naar beneden, waardoor werknemers ontslagen werden, loon en arbeidsvoorwaarden moesten inleveren, of gedwongen alfhulp werden. De FNV vreest voor een herhaling voor de andere delen van de zorg.

De FNV is van mening dat de zware thuisverzorging en -verpleging thuishoort in die nieuwe Wet langdurige zorg (Wlz). De FNV pleit, samen met de VNG, voor de overheveling van de lichtere persoonlijke verzorging naar de Wmo. Dit met zware voorwaarden wat betreft behoud van werkgelegenheid en het recht op zorg.

De Stichting van de Arbeid¹⁸ heeft eerder gewaarschuwd dat door de overheveling naar de Zvw de premies en het eigen risico zullen gaan stijgen. De Wlz kent immers een andere financieringssystematiek dan de Zvw. Omdat de Wlz uit de algemene middelen en inkomensafhankelijke eigen bijdragen wordt betaald, zal er een verschuiving plaatsvinden van 'financiering naar draagkracht' naar een nominale financiering. Mensen met een laag inkomen kunnen daardoor van de noodzakelijke zorg afzien.

Om te komen tot een integrale dienstverlening aan cliënten, moet de gemeente samenwerkingsafspraken maken met zorgverzekeraars en zorgaanbieders. Cliënten mogen geen hinder ondervinden van de verschillende loketten waar zorg en ondersteuning wordt geleverd.

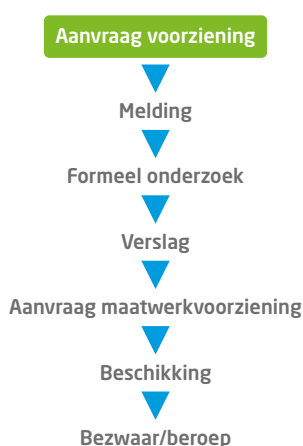
In de nieuwe Wmo komen de negen prestatievelden niet meer voor. Wel zijn er daarvoor in de plaats 3 doelen geformuleerd waar gemeenten aan moeten voldoen:

17 Advies Raad van State, nr. W13.13.0313/III, 22 november 2013

18 Brief Stichting van de Arbeid aan M.J. van Rijn, gevolgen overheveling langdurige zorg van AWBZ naar ZVW, kenmerk: S.A.14.002.89 EH/JS, 29 januari 2014

- Het bevorderen van de sociale samenhang, de mantelzorg, het vrijwilligerswerk en de veiligheid en leefbaarheid in de gemeente, alsmede het voorkomen en bestrijden van huiselijk geweld.
- Het ondersteunen van de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking of met chronische, psychische en psychosociale problemen, zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving.
- Het bieden van opvang (maatschappelijke opvang, vrouwenopvang, beschermd wonen en verslavingszorg).

De compensatieplicht komt ook niet meer voor in de nieuwe Wmo. Daarvoor in de plaats is er een resultaatsverplichting. Het resultaat moet zijn dat de burger die in aanmerking komt voor de Wmo ondersteuning een schoon huis heeft. Hoe en onder welke kwaliteitseisen lijken er niet toe te doen. De FNV vindt dat landelijke normen en kaders, zoals de compensatieplicht, in de wet verankerd moeten blijven. Gemeenten moeten de plicht behouden om voor mensen met een beperking en ouderen, de zorg te bieden die ze nodig hebben. Gemeenten krijgen door het schrappen van de compensatieplicht te veel beleidsvrijheid en daardoor neemt de rechtsongelijkheid toe. In de ene gemeente is dan zorg gemakkelijker te verkrijgen dan in de andere gemeente.



De toegang tot de Wmo-voorzieningen verandert. Mensen moeten eerst bij de gemeente een melding doen van de behoefte aan maatschappelijke ondersteuning. Vervolgens zal de gemeente een formeel onderzoek instellen naar de persoonskenmerken en de behoeften van de persoon. Overigens leidt niet elke melding tot onderzoek. Afhankelijk van de situatie, kan de gemeente ook volstaan met informatie of een verwijzing naar een algemene voorziening. De gemeente krijgt hier 6 weken de tijd voor. Daarna moet de gemeente binnen 2 weken de formele beslissing kenbaar maken.

Als uit dit onderzoek blijkt dat niet op een andere manier in de behoefte van de aanvrager kan worden voorzien, kan de persoon alsnog een aanvraag indienen voor een maatwerkvoorziening. Gemeenten zijn al vertrouwd met 'De kanteling', waarbij altijd eerst een gesprek met de persoon plaatsvindt om in samenspraak het probleem én de mogelijke oplossingen in beeld te krijgen. Het onderzoek door de gemeente kan bijvoorbeeld ook worden uitgevoerd door een wijkteam of maatschappelijk werk.

De nieuwe Wmo maakt onderscheid in twee soorten voorzieningen: maatwerkvoorzieningen en algemene voorzieningen. De algemene voorziening is een voorliggende voorziening op de maatwerkvoorziening.

De maatwerkvoorziening is op een persoon afgestemd geheel van diensten, hulpmiddelen, woningaanpassingen en andere maatregelen ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie en ten behoeve van beschermd wonen en opvang (gelijk aan de individuele voorziening). Na het onderzoek van de gemeente en op basis van de uitkomst, kan de cliënt pas een aanvraag doen voor een maatwerkvoorziening. Bij dit onderzoek wordt ook de mantelzorger en het sociale netwerk betrokken.

Voor maatwerkvoorzieningen kunnen gemeenten een eigen bijdrage vragen. Deze bijdrage is afhankelijk van het inkomen en vermogen. Het inkomen dat relevant is voor het vaststellen van de hoogte van de eigen bijdrage is sinds januari 2013 verhoogd met 8% belastbaar inkomen (vermogensbijtelling). De eigen bijdrageregeling is nader uitgewerkt in het Uitvoeringsbesluit¹⁹. Het CAK (Centraal Administratie Kantoor) int en toetst deze bijdragen om cumulatie (stapeling van eigen bijdragen) te voorkomen.

Algemene voorzieningen zijn toegankelijk voor alle burgers. Denk aan het lokale vervoer, een klusdienst of maaltijd-service. De gemeente heeft de vrijheid om te kiezen welke algemene voorziening zij aanbiedt. Ook de huishoudelijke thuiszorg kan als een algemene voorziening worden aangeboden. Dat kan door bijvoorbeeld te verwijzen naar de markt. De cliënt moet deze voorziening dan zelf betalen. Ook een collectieve schoonmaakdienst kan worden aangeboden als algemene voorziening. De FNV maakt zich hier ernstig zorgen over en constateert inmiddels dat een aantal

¹⁹ Uitvoeringsbesluit Wmo 2015, 2 mei 2014

gemeenten de huishoudelijke thuiszorg zelfs volledig gaat schrappen. Volgens een recentelijke uitspraak van de voorzieningenrechter mag dat niet²⁰. Gemeenten mogen namelijk niet zonder overleg met hulpbehoevenden de huishoudelijke thuiszorg stopzetten. De FNV pleit er verder voor om het geld voor de zorg te oormerken en de voorziening huishoudelijke thuiszorg onder te brengen in een maatwerkvoorziening.

Nieuw is dat gemeenten óók voor een algemene voorziening een eigen bijdrage kunnen vragen. De eigen bijdrage wordt aan de aanbieder van de voorziening betaald en de hoogte ervan kan de gemeente zelf bepalen. Deze eigen bijdragen vallen dus buiten het eerder genoemde Uitvoeringsbesluit, waardoor stapeling van eigen bijdragen kan optreden. Aan de andere kant kunnen gemeenten ook kortingen geven op de eigen bijdrage, bijvoorbeeld in de vorm van een 'minimapas'. Voor de aanvraag van een algemene voorziening is geen (volledig) onderzoek naar de persoonskenmerken en behoeften van de aanvrager nodig. Aan de toelating gaat ook geen beschikking vooraf. Het gebruik van de rechtsbescherming in de vorm van bezwaar en beroep ontbreekt dus ook.

Een cliënt die een maatwerkvoorziening krijgt toegekend kan, onder voorwaarden, in aanmerking komen voor een persoonsgebonden budget. De strengere voorwaarden zijn in de wet vastgelegd. De cliënt moet zelf gemotiveerd kunnen aantonen dat de aangeboden maatwerkvoorziening als een PGB moet worden geleverd. Bijvoorbeeld in het geval dat ondersteuning nodig is op ongebruikelijke tijden of op veel korte momenten per dag. Er lijkt hiermee sprake te zijn van een uitgeholde keuzevrijheid.

Gemeenten kunnen verschillende tarieven hanteren voor het persoonsgebonden budget; voor ondersteuning die wordt geleverd door iemand uit het sociale netwerk zal de gemeente een lager tarief toekennen, dan de ondersteuning door een professionele hulpverlener. Het tarief moet nog altijd wel de cliënt in staat stellen tot zelfredzaamheid of participatie.

Om misstanden en misbruik te voorkomen, mogen gemeenten het PGB niet meer toekennen in de vorm van een geldbedrag. De Sociale Verzekeringsbank zal namens de gemeente de betalingen doen aan degene die de cliënt heeft ingeschakeld.

In de nieuwe Wmo is de ondersteuning aan mantelzorgers explicieter vastgelegd. Hiermee is de positie van de mantelzorgversterkt. Zo is wettelijk vastgelegd dat mantelzorgers moeten worden betrokken bij het onderzoek van de gemeente naar de persoonskenmerken en behoeften van de Wmo-aanvrager. Dit kan ook leiden tot een aanvraag van de mantelzorgversterker voor zijn of haar eigen ondersteuning. Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau²¹ blijkt dat in 2008 ruim 450.000 mantelzorgers zijn overbelast. Zij ervaren dat de zorg teveel op hun schouders komt te rusten, dat het in hun zelfstandigheid belemmert en het ten koste gaat van hun eigen gezondheid.

De FNV vindt het onverantwoord dat het kabinet de toegang tot intramurale zorg (in instellingen) beperkt en tegelijkertijd bezuinigt op de thuiszorg. Mensen kunnen misschien wel langer thuis blijven wonen, maar dan moet de zorg thuis wel goed op orde zijn. Het is bovendien onzeker of de mantelzorgversterker nog verder kan worden belast. De beperking van de toegang van de intramurale zorg vraagt dus niet om een bezuiniging maar vereist juist een versterking daarvan.

Daarnaast moet in de verordening worden opgenomen op welke wijze de gemeente zorgdraagt voor een 'blijk van waardering'. Dit wordt niet meer landelijk geregeld. Een waardering kan een geldbedrag zijn, maar ook waardering in natura. Het budget voor het mantelzorgcompliment wordt toegevoegd aan het gemeentefonds.

Gemeenten zijn al langer, sinds 1 oktober 2012, niet meer verplicht te kiezen voor een openbare aanbesteding. De FNV, CNV en VCP hebben in een open brief²² bij alle Nederlandse gemeenten ervoor gepleit om niet meer aan te

20 <http://uitspraken.rechtspraak.nl/> nummer: ECLI:NL:RBNNE:2014:6176

21 "Mantelzorg uit de doeken", SCP

22 Open brief van de vakcentrales FNV, CNV en VCP aan alle Colleges Burgemeester & Wethouders over de grote zorgen Wmo 2015, 24 augustus 2014

besteden. In de praktijk zien we dat de meeste gemeenten bij aanbestedingen zich teveel laten leiden door de meest gunstigste prijs in plaats van kwaliteit. Dit leidt tot allerlei problemen in de sector die eerder in dit beleidskader zijn beschreven. Bovendien zijn er met aanbestedingen hoge kosten gemoeid. Uit onderzoek van Gupta Strategists²³ blijkt dat van elke Wmo euro 11 cent aan aanbestedingskosten verloren gaat.

Als gemeenten toch willen aanbesteden, kiest de FNV voor een bestuurlijke aanbesteding, waarbij met zorgaanbieders onderhandeld kan worden over de kwaliteit en de prijs. Bestuurlijk aanbesteden leidt tot een open en flexibel, en vaak langdurig, convenant. Dat betekent dat nieuwe aanbieders kunnen toetreden, ook al is er al een overeengekomen convenant met andere zorgaanbieders. Dat kan uiteraard alleen als zij eens zijn met de inhoud van het convenant en met de gemeente een tarief kunnen overeenkomen. Er hoeft dan geen nieuwe aanbestedingsronde worden georganiseerd.

De verplichting voor gemeenten om basistarieven voor de huishoudelijke thuiszorg vast te stellen, is in deze nieuwe wet vervangen door een algemene verplichting. Er moet bij het bepalen van het tarief rekening worden gehouden met de vereiste deskundigheid van het personeel en de arbeidsvoorwaarden die daarbij horen. Daarbij mag de gemeente het criterium 'laagste prijs' niet gebruiken bij de aanbesteding. De FNV vindt dat gemeenten zich moeten blijven inzetten op de signaleringstaak van de thuiszorgmedewerker. Dit is van groot belang, omdat de overheid immers wil dat mensen langer thuis kunnen blijven wonen. Deze taak dient opgenomen te zijn in de functiebeschrijving en ook als zodanig te worden beloond (volgens functieschaal 15). Dat vereist een tarief van 24,50 euro, volgens onderzoek van de Abvakabo FNV in samenwerking met Price Waterhouse Coopers. De Abvakabo FNV heeft dit ook nog eens vast laten leggen in de onlangs afgesloten cao VVT waarbij een minimumsalaris wordt vereist op het niveau van schaal 15. Ook is in de nieuwe cao de overgang van werknemers bij contractwisseling geregeld.

DE NIEUWE JEUGDWET

Hoewel de jeugdzorg geen speerpunt is voor lokale FNV-belangenbehartigers, vindt de FNV het wel van belang dat belangenbehartigers zicht hebben op de samenhang ervan met de andere taken uit het sociaal domein.

De nieuwe Jeugdwet impliceert een vereenvoudiging van het jeugdstelsel. Met deze nieuwe wet, wil de overheid integrale hulp bieden aan gezinnen volgens het uitgangspunt: 'één gezin, één plan, één regisseur'. Dat leidt tot efficiëntere zorg en minder bureaucratie.

Gemeenten zijn per 1 januari 2015 verantwoordelijk voor alle jeugdhulp. Waar taken, verantwoordelijkheden en financiën eerst nog verspreid waren over het Rijk, provincies en gemeenten, heeft nu één bestuurslaag de regie en financiële verantwoordelijkheid over het gehele stelsel. Het gaat om:

- de provinciale jeugdzorg, - bescherming en - reclassering
- de gesloten jeugdzorg
- de begeleiding en persoonlijke verzorging van jeugdigen
- de jeugdgezondheidszorg
- e jeugd ggz (wordt overgeheveld uit de Zorgverzekeringswet).

Over de overheveling van de jeugd ggz is veel discussie ontstaan. De vrees bestond dat kinderen met een psychische stoornis in het nieuwe stelsel niet de zorg krijgen die ze nodig hebben. Tijdens het Eerste Kamer-debat heeft de staatssecretaris de toezegging gedaan dat de gemeente de plicht heeft hulp te regelen, ook als het budget op is. En dat het oordeel van de professional hierbij leidend is.

Ook in deze wet is het recht op zorg vervangen door een jeugdhulpplicht voor gemeenten, vergelijkbaar met de Wmo. Het uitgangspunt hierbij is dat wordt uitgegaan van de eigen kracht van de jeugdige, en diens ouders. De rechtsongelijkheid neemt toe; het is heel goed mogelijk dat een kind in de ene gemeente andere zorg krijgt, dan in de andere gemeente. De gemeente heeft de vrijheid te kiezen welke voorzieningen zij treft, indien de jeugdige en diens ouders er op eigen kracht niet uitkomen. De door de gemeente te treffen voorzieningen kunnen algemene en vrij toegankelijke voorzieningen zijn, maar ook individuele voorzieningen.

²³ "Stilte voor de storm", Gupta Strategists, december 2012

De decentralisatie van het jeugdstelsel heeft ingrijpende consequenties voor zowel gemeenten, als voor aanbieders van jeugdhulp en de bureaus Jeugdzorg. Gemeenten zullen de dienstverlening moeten inkopen en aanbesteden.

De FNV staat in principe achter dit nieuwe jeugdstelsel, maar waarschuwt voor een herhaling van schrijnende situaties rondom de aanbestedingen in de thuiszorg. Duizenden medewerkers in de thuiszorg zijn hierdoor hun baan kwijtgeraakt. Duizend jeugdwerkers, lid van Abvakabo FNV, zijn vorig jaar hiertegen in actie gekomen. Bij de aanbesteding of inkoop moet niet alleen gekeken worden naar de kwaliteit en continuïteit van zorg, maar ook naar de werkgelegenheid van werknemers in de jeugdzorg. De overgang van personeel naar een andere aanbieder moet onder gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden worden uitgevoerd.

VOLWASSENEDUCATIE EN LAAGGELETTERDHEID

Per 1 januari 2013 is inburgering niet langer de verantwoordelijkheid van gemeenten. Mensen die naar Nederland komen zijn zelf verantwoordelijk voor de eigen inburgering. De overheid vindt echter de beheersing van de Nederlandse taal en kennis van de Nederlandse samenleving essentieel voor de toelating tot, én verblijf in Nederland. Inburgeraars die de inburgeringscursus niet kunnen betalen, kunnen een beroep doen op het sociaal leenstelsel tot maximaal 10.000 euro. Maar inburgeraars wonen wel in een bepaalde gemeente en zullen een beroep doen op andere voorzieningen en wettelijke regelingen waar gemeenten wél verantwoordelijk voor zijn.

Gemeenten zijn wel verantwoordelijk voor volwasseneducatie. Het aanbod volwasseneducatie omvat opleidingen gericht op het verbeteren van Nederlandse taal en rekenvaardigheden en is bedoeld voor laaggeletterde Nederlanders en niet-inburgeringsplichtige migranten.

Het aantal laaggeletterden in Nederland neemt toe. Uit recent internationaal onderzoek van de OESO blijkt dat in de afgelopen zeventien jaar het percentage laaggeletterden in Nederland is gestegen van 9,4 naar 12 procent. 1,3 miljoen mensen in Nederland tussen de 16 en 65 jaar zijn laaggeletterd en 1,5 miljoen hebben een laag rekenniveau. Toch nemen de beschikbare middelen om laaggeletterdheid aan te pakken, af. Zo is er momenteel nog maar 53 miljoen beschikbaar. Dit bedrag wordt vanaf 2015 nog eens met 5 miljoen gekort.

Het beheersen van deze basisvaardigheden, zoals lezen, schrijven en rekenen, is een belangrijke voorwaarde om volledig mee te kunnen doen in de Nederlandse samenleving en op de arbeidsmarkt. Mensen, op zoek naar een baan, komen niet gemakkelijk aan het werk omdat zij de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Werkenden functioneren niet op hun daadwerkelijke niveau vanwege hun taalproblemen.

Tot 1 januari 2015 moeten gemeenten educatie inkopen bij de ROC's, die hierin een wettelijke taak hebben. De invoering van de wetwijziging in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) per 1 januari 2015 heeft een aantal gevolgen voor de gemeenten.

- De verplichte inkoop bij de ROC's wordt stapsgewijs afgebouwd;
- Gemeenten kunnen zowel formele als non-formele educatietrajecten bieden;
- De wet voorziet in gemeentelijke samenwerking op regionaal niveau;
- Contactgemeenten krijgen een coördinerende rol in het regionale educatiebeleid.

Door deze veranderingen hebben gemeenten vanaf 1 januari 2015 meer bestedingsvrijheid en meer verantwoordelijkheid bij het samenstellen van een educatieaanbod, passend bij de diversiteit van de doelgroep.

Tegelijkertijd kunnen zij zich gaan voorbereiden op de inhoudelijke veranderingen die over enige tijd plaatsvinden. Het is namelijk de bedoeling dat het educatiebudget over drie jaar opgaat in het gemeentefonds. Het educatiebeleid zou dan integraal onderdeel moeten zijn van het gemeentelijk beleid in het sociaal domein.

Educatiemiddelen worden binnen een arbeidsmarktregio via een specifieke uitkering uitgekeerd aan één gemeente. Hierdoor zijn de middelen geormerkt. Voorwaarde is dat deze centrumgemeente met andere gemeenten overeenstemming bereikt over de besteding van deze middelen.

In de praktijk is een taal cursus niet één, twee, drie gerealiseerd. Allereerst is het niet gemakkelijk te achterhalen wie behoefte heeft aan een dergelijke cursus. Mensen die problemen hebben met de Nederlandse taal, vinden het namelijk vaak moeilijk hiervoor uit te komen. Daarom heeft de FNV een laagdrempelige taal scan ontwikkeld. Leden kunnen die afnemen bij hun collega's, om samen met hen te achterhalen of een taal cursus uitkomst kan bieden. Daarnaast is er door de Stichting Lezen en Schrijven een taal meter ontwikkeld die snel inzicht kan geven of iemand laaggeletterd is.

WAT IS DE TAALSCAN?

In de taal scan worden de gespreksvaardigheid, lezen en schrijven beoordeeld. De scan bestaat uit twee delen:

- Een gesprek, op basis waarvan de gespreksvaardigheid wordt beoordeeld. Ook wordt beoordeeld of het zinvol is dat de medewerker de lees- en schrijfp opdrachten gaat maken.
- Een korte test met vragen en opdrachten, waarmee de lees- en schrijfvaardigheid wordt beoordeeld.

De taal scan is geen toets. Op basis van de resultaten van de scan is iets te zeggen over de wenselijkheid van een taal cursus en globaal iets over het niveau van taalvaardigheid van de betreffende persoon. De organisatie die een taal cursus aanbiedt, zal het precieze taal niveau alsnog meten. De taal scan kan worden afgenomen door P&O'ers, vakbondsleden, leidinggevend en or-leden.

Begin 2013 is in een zestal regio's gestart met de pilots 'Taak voor het leven'. Hierin werden vrijwilligers opgeleid om laaggeletterden te begeleiden en te trainen. Deze pilots werden begeleid door Stichting Lezen en Schrijven, met subsidie van de overheid. Gemeenten spelen hierbij een belangrijke rol. Bij deze pilots werden instrumenten en handreikingen ontwikkeld om vrijwilligers en gemeenten daarbij te ondersteunen. Want het is de bedoeling dat de gemeenten dit na 2015 zelf verder oppakken en dat dit ook in andere gemeenten wordt toegepast. Meer informatie is te vinden op www.taalvoorhetleven.nl.

Naast laaggeletterdheid zijn ook digitale vaardigheden van belang voor een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Denk aan kunnen internetten en mailen, maar ook omgaan met social media. Daarbij is het ook belangrijk om goed en bewust om te kunnen gaan met de risico's van het internet- en social media gebruik. Digivaardig & Digibewust is een gezamenlijk initiatief van overheid, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. Ook de FNV heeft hieraan deelgenomen. Digivaardig & Digibewust heeft een speciaal programma ontwikkeld, Klik en Tik, waarmee digibeten zelfstandig wegwijs kunnen worden op de digitale snelweg. Digivaardig & Digibewust is jammer genoeg opgeheven; de ontwikkelde programma's en instrumenten moeten nu door bijvoorbeeld gemeenten en bibliotheken worden opgepakt.

PRAKTISCHE HANDREIKINGEN

Om direct aan de slag te kunnen gaan met de FNV-actiepunten, hebben wij een aantal praktische handreikingen en tips verzameld uit de werkmap 'FNV Lokaal'.

HET PROCES VAN BELEIDSBEÏNVLOEDING VAN STAP TOT STAP

Als je het beleid van je gemeenten wilt beïnvloeden, dan moet je een strategie uitzetten hoe je dat wilt gaan doen. Je doet dit natuurlijk niet alleen. Je bepaalt met wie je wilt samenwerken en welke methoden je wilt gebruiken. Het makkelijkste is het om dan met een stappenplan te werken. Een dergelijk stappenplan maakt het proces overzichtelijk en werkbaar. Beïnvloeding is vaak een langdurig proces. Op verschillende momenten en met verschillende methoden wordt met diverse belanghebbenden actie ondernomen. Een stappenplan zorgt er ook voor dat het doel helder en overzichtelijk blijft. Elke stap bevat een aantal elementen, dat je doorloopt. Het kan natuurlijk zo zijn dat in een specifiek geval niet alle stappen en elementen van toepassing zijn.

Stap 1

Wat is het probleem/knelpunt?

- Als je iets wilt veranderen moet je eerst bepalen wat het probleem/knelpunt is
- Vervolgens moet je bepalen en helder maken waarom het een probleem/knelpunt is
- Maak ook helder voor wie het een probleem/knelpunt is. Welke groep in de samenleving heeft het meest met het 'probleem te maken?
- Bepaal ook waar het knelpunt/probleem zich voordoet. Problemen kunnen bijvoorbeeld wijkgebonden zijn. Zet het vervolgens allemaal kort en bondig op papier. Controleer of je antwoord kunt geven op de vragen Wat?, Waarom?, Wie?, en eventueel waar?

Eigenlijk gaat hier eerst een andere stap vooraf. Om te kunnen bepalen wat het probleem is en voor wie het een probleem is, moet er contact zijn met de achterban. Denk aan het organiseren van een themabijeenkomst. Of benader de belangenbehartigers die zich bezig houden met de individuele belangenbehartiging. Het kan ook digitaal: interactief via de website.

Stap 2

Juiste informatie en goede argumenten overtuigen het beste!

Het is niet voldoende om alleen het probleem/knelpunt te benoemen. Beleid is keuzes maken en die keuzes worden gemaakt aan de hand van argumenten en politieke voorkeuren. Argumenten worden weer onderbouwd door feiten en cijfers.

Zorg voor een goede onderbouwing en een goede argumentatie. Zorg ook voor kloppende informatie, zodat je argumentatie later niet ondergraven kan worden.

- Vraag naar informatie en voorbeelden uit andere gemeenten
- Bekijk raadsvoorstellen en de standpunten van de verschillende politieke partijen. Schriftelijke stukken die door de raad behandeld worden kunnen door iedereen opgevraagd worden.
- Vraag ook informatie op bij gemeente-, provinciale en rijksambtenaren
- Verzamel statistieken en bekijk (onderzoeks)-rapporten over het onderwerp. Kijk ook op het internet; daar is heel veel informatie te halen.
- Vraag ook informatie op bij belangenorganisaties en de FNV
- Verzamel alle argumenten.

Stap 3

Wat zijn de mogelijke oplossingen voor het probleem?

Als je een probleem wilt aanpakken dan moet je ook mogelijke oplossingsrichtingen benoemen. Als je beleid wilt beïnvloeden, dan moet je ook zorgen dat je invloed hebt op de manier waarop het probleem wordt opgelost. Dat doe

je door oplossingen aan te reiken. Het is wel zinvol om met oplossingen aan te sluiten bij het beleid van de gemeente, je zou als het ware een verbinding moeten zoeken met het beleid van de gemeente.

- Zoek met elkaar naar oplossingen. Geef duidelijk aan wat jullie oplossing in de praktijk voor mensen betekent.
- Geef ook aan wat de financiële gevolgen kunnen zijn
- Benut ook de oplossingen die in andere gemeenten zijn ingezet (goede voorbeelden)

Stap 4

Stem af met de betrokken sectoren en zoek bondgenoten!

Neem allereerst contact op met de betrokken sectoren om argumenten, standpunten en je strategie af te stemmen. Het kan voorkomen dat de door jouw gekozen strategie minder goed uitpakt. Samen met de sector kun je een betere strategie uitzetten die voor alle sectoren en betrokkenen ook een betere uitkomst oplevert.

Een voorbeeld van een goede samenwerking van een lokaal netwerk met de sector vervoer: Naar aanleiding van de klachten over het contractvervoer, zoals Wmo-vervoer, die lokale netwerken hebben ontvangen, heeft FNV Lokaal contact gezocht met de sector vervoer. Dit heeft geleid tot een nauwe samenwerking van FNV Lokaal, Vervoer ende ANBO. Er is een onderzoek uitgevoerd onder gebruikers in verschillende gemeenten. Ervaringen zijn gebundeld in een rapportage, die met aanbevelingen zijn gepresenteerd aan de Tweede Kamer. Meer informatie? Zie het FNV rapport 'De contractvervoermeter'.

Bekijk alvast ook met welke andere organisaties je wilt samenwerken. Maar vergeet niet dat samenwerken niet hét doel is. Samenwerking is een strategische keuze, die meerwaarde moet hebben. Het moet een win-win situatie zijn. Zoek ook eens naar andere, niet voor de hand liggende partners.

- Maak samen duidelijk waarom jullie samenwerken en wat jullie gezamenlijke doel is
- Zorg ervoor dat jullie op één lijn zitten
- Bekijk of partners andere argumenten hebben
- Bepaal met elkaar welke argumenten het sterkst zijn en overblijven
- Te veel argumenten kunnen je verhaal verzwakken. Raadpleeg je achterban.
- Voeg de gezamenlijke argumenten toe en benoem de samenwerkingspartners in het stuk, dat je in stap 1 beschreven hebt
- Beschrijf namens welk deel van de bevolking jullie spreken

Om de mensen uit de sociale werkvoorziening een gezicht te geven, heeft de sector SW contact gezocht met de FNV Vakcentrale. De samenwerking leidde tot een boek waarin 21 werknemers uit de SW hun persoonlijke levensverhaal konden vertellen. Lokale netwerken hebben vervolgens via de tentoonstelling deze bijzondere werknemers onder de aandacht gebracht in hun gemeenten.
http://www.fnv.nl/nieuwsberichten/tentoonstelling_bijzondere_werknemers/

Stap 5

Maak een tijdspad.

De beïnvloedingsruimte is niet onbeperkt. Er is een aantal factoren, dat meespeelt bij het beïnvloedingsproces, zoals wettelijke voorschriften en financiën. Tijd is een belangrijke randvoorwaarde. Als de raad een besluit heeft genomen, is het moeilijk daar nog invloed op uit te oefenen.

Maar ook voor jullie eigen werkzaamheden is het handig om een tijdspad met elkaar af te spreken.

- Wanneer willen jullie wat doen?
- Wat zijn de agenda's voor de raad- en commissievergaderingen?
- Informeer bij de gemeente naar het tijdspad van de beleidsnota's
- Welke termijnen gelden er voor de verschillende inspraakprocedures?

Stap 6

Staat alles op papier?

Nu is het moment om even kritisch te kijken naar je eigen werk. Staat alles op papier? Klopt het? Is dit het verhaal waar je achter staat?

- Is het kort, bondig en duidelijk en kloppen de argumenten?
- Is iedereen het er mee eens?
- Is het tijdspad realistisch?
- Zijn de oplossingsrichtingen realistisch?

Stap 7

Welke methoden gaan jullie gebruiken?

Op welke manier willen jullie je invloed uitoefenen? Er zijn verschillende mogelijkheden. Zie ook: Hoe beïnvloed je de gemeente?

- Informeer bij je gemeente welke mogelijkheden er zijn en welke termijnen gelden. Vraag advies over welke methoden het beste passen bij een specifiek onderwerp.
- Als je stukken wilt inleveren, doe dat op tijd
- Als je een afspraak maakt met een ambtenaar of een wethouder, geef dan duidelijk aan waarover je wilt praten

Stap 8

Naar de gemeente

- Nu is alles duidelijk en staat alles op papier. Ook weten jullie op welke manier je met de gemeente in gesprek wilt komen. Bepaal met elkaar wie in principe het woord voert.
- Maak een verslag van de bijeenkomst of overleg. Benadruk de besluiten en afspraken die gemaakt zijn. Stuur dit verslag naar alle betrokkenen.
- Zorg dat je in gesprek bent met de juiste personen
- Laat je niet verleiden tot een discussie
- Zorg dat er een vervolgspraak komt

Stap 9

Publiciteit

Besteed voldoende aandacht aan publiciteit. En schakel hier alle partners voor in.

- Maak van jullie verhaal een persbericht en laat dit checken door de begeleidende FNV- Bestuurder. Stuur dit vervolgens naar alle lokale media.
- Lever voldoende informatie aan alle raadsleden, wethouders en politieke partijen
- Stuur ook informatie naar andere maatschappelijke organisaties waar jullie nog niet mee samenwerken
- Soms kan het ook handig zijn om informatie te verspreiden op plekken waar veel mensen komen
- Zorg voor een interview in huis - aan - huis bladen

Stap 10

Evalueer

Jullie hebben al veel werk verzet en wat heeft dat opgeleverd? Wat is goed gegaan en wat niet? Moeten jullie nog meer actie ondernemen? Het is altijd goed om een evaluatiemoment in te lassen. Evalueer ook met ambtenaren en/of raadsleden over de hele gang van zaken. Daar kun je veel van leren. Het kan zijn dat al het werk nog niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd. Als jullie besluiten verder te gaan, kan het toch zinvol het stappenplan weer door te lopen. Misschien komen jullie tot nieuwe inzichten. Misschien zijn er nieuwe partners of nieuwe ambtenaren. Kortom zoek naar nieuwe mogelijkheden, nieuwe ingangen en nieuwe creatieve ideeën.

HOE ORGANISEER JE EEN (THEMA) BIJeenkomst?

Het lokale netwerk kan om verschillende redenen een bijeenkomst organiseren. De bijeenkomst kan meningsvormend zijn door standpunten en visies met elkaar uit te wisselen. Daarnaast kunnen lokale netwerken via een bijeenkomst in contact komen met de achterban. Kennis over behoeften en knelpunten van de achterban levert een goede onderbouwing van de collectieve belangenbehartiging op. Andersom worden mensen via een bijeenkomst betrokken bij de inhoud en kunnen ze daarover meepraten en meedenken. Tenslotte kan een lokaal netwerk langs deze weg zichzelf profileren, zodat zij herkenbaar en zichtbaar is voor de leden en burgers in de gemeente.

De bijeenkomst is het meest succesvol als deze goed is voorbereid. Voor een goede voorbereiding, kun je de onderstaande zes stappen doorlopen.

1. WAT WIL JE BEREIKEN MET DEZE BIJeenkomst?

De meeste fouten worden gemaakt door een te vage doelomschrijving, zoals 'We willen een bijeenkomst over de WMO organiseren'. Uit deze doelomschrijving is niet af te leiden welk effect het lokale netwerk hiermee wil bereiken. Bovendien is de kans groot dat het programma niet aansluit op wat de lokale groep voor ogen had en is maar de vraag of wel de juiste mensen naar deze bijeenkomst zijn gekomen.

Maak je doelomschrijving specifiek, meetbaar en resultaatgericht. Maak eventueel subdoelen om je doelstelling nog concreter en specifiek te maken.

2. WELKE DOELGROEP WIL JE BEREIKEN?

Voor wie wil je deze bijeenkomst organiseren? Als je het doel van deze bijeenkomst goed hebt beschreven, weet je ook wie je doelgroep is.

Probeer vervolgens je doelgroep zo uitgebreid mogelijk te beschrijven. Probeer je in te leven in je doelgroep. Wat is hun leeftijd, beroep, geslacht, nationaliteit, interesses, e.d.? Wat weet je doelgroep al van het onderwerp? Wat zouden zij nog willen weten? Kennen de deelnemers elkaar, kunnen ze iets van elkaar leren? Zijn ze bereid om naar jullie bijeenkomst te komen en daarvoor een reisafstand af te leggen? Of zou je de informatie beter op een andere manier aan hen kunnen overdragen, bijvoorbeeld schriftelijk of via internet? Kortom: ben je ervan overtuigd dat het voor deze mensen een toegevoegde waarde heeft om deze bijeenkomst bij te wonen?

Doe je niet aan een doelgroepbeschrijving of gebruik je algemene termen, dan loop je een groot risico dat je achteraf constateert dat die mensen die jij voor ogen had nou net niet op de bijeenkomst zijn verschenen die jij voor ogen had. Of dat er maar weinig mensen op de bijeenkomst aanwezig waren.

Het is ook belangrijk te kiezen voor één doelgroep. Kiezen betekent niet dat je andere doelgroepen uitsluit, maar het is meer een prioriteitsstelling. Stel dat je een bijeenkomst wilt organiseren voor mensen tussen 20 en 40 jaar, dan wil dat niet zeggen dat mensen ouder dan 40 niet welkom zijn. Maar je maakt wel deze bijeenkomst in de eerste plaats aantrekkelijk voor mensen tussen 20 en 40 jaar.

3. WELKE VORM GA JE GEBRUIKEN?

Als je precies weet wat je wilt bereiken met deze bijeenkomst en je weet ook wie je doelgroep is, dan kun je gemakkelijker bepalen welke vorm het meest geschikt is.

Er zijn grofweg twee mogelijkheden; je kunt een voorlichtings- of een discussiebijeenkomst organiseren. Het doel van een voorlichtingsbijeenkomst is om informatie aan te bieden waar de doelgroep ook wat aan heeft. Een discussiebijeenkomst organiseer je om na te gaan welke knelpunten er zijn bij de doelgroep en om daar vervolgens ook iets mee te gaan doen. Vaak is er een mix van informatie en discussie. Daarbinnen zijn er verschillende werkvormen denkbaar.

- Je kunt een stellingenspel organiseren, waarbij deelnemers vooraf kiezen of ze vóór of tegen een stelling zijn. De voor- en tegenstanders worden in twee groepen tegenover elkaar geplaatst. Daarna begint de discussie waarbij deelnemers tussentijds kunnen overlopen naar de andere groep.
- Het Lagerhuis of rondetafelgesprek: er worden een aantal sprekers uitgenodigd die met uiteenlopende standpunten over hetzelfde onderwerp spreken. Eerst kunnen ze ieder hun mening toelichten, daarna gaan ze met elkaar in discussie. De toehoorders volgen de discussie en kunnen ook zelf reageren.
- Discussie in subgroepjes: in het eerste gedeelte van de bijeenkomst vertellen één of meerdere sprekers iets over hetzelfde onderwerp. Deelnemers gaan vervolgens in subgroepjes het onderwerp met elkaar bespreken.

4. MAAK EEN TAKENVERDELING

Wie organiseert de bijeenkomst? Wie benadert de sprekers? Wie maakt en verstuurt de uitnodiging? Wie heeft contacten met de doelgroep? Je kunt deze bijeenkomst ook met anderen in het lokale netwerk organiseren, denk aan cliëntenraden of belangenorganisaties. Maak ook een tijdsplanning door alle activiteiten op een rijtje te zetten met een tijdsplan. Ga uit van minimaal twee tot drie maanden voor het organiseren van een bijeenkomst.

5. HOE WERF JE DEELNEMERS?

Weet je wie je doelgroep is, dan weet je ook hoe je hen het beste kunt bereiken. Wat lezen, horen en zien ze? Kies voor meerdere wervingskanalen of maak gebruik van herhalingen. Denk aan bondsbladen, advertenties in huis-aan-huisbladen, e-mail, pamfletten of folders en ook niet te vergeten: mond-tot-mondreclame.

Ook de inhoud van je boodschap is belangrijk; de tekst moet de doelgroep aanspreken. Schrijf de tekst met in je achterhoofd de volgende vragen:

- Waarom zou deze doelgroep naar jullie bijeenkomst komen?
- Wat weten ze van het onderwerp?
- Wat zouden ze interessant vinden aan deze bijeenkomst?

Let vervolgens ook op het kennisniveau van je doelgroep; wat weten ze van de FNV?

Tip! Probeer een pakkende wervingstekst te schrijven. Bedenk een interessante titel. Voeg eventueel foto's of plaatjes toe. Maak het luchtig. Teveel tekst schrikt af. Schrijf kort en bondig. Kies voor één lettertype zodat je een rustig beeld krijgt.

6. EVALUEER!

Aan het einde van de bijeenkomst is het belangrijk om na te gaan of de gestelde doelen bereikt zijn. Voldeed de opzet van jullie bijeenkomst aan de verwachtingen en wensen van de deelnemers? Je geeft de deelnemers de kans om hun mening te geven en eventueel stoom af te blazen.

De positieve en negatieve opmerkingen gebruik je bij het organiseren van een volgende bijeenkomst. Je kunt hiervoor een evaluatieformulier maken.

Voor de deelnemers is het tenslotte prettig te weten wat er verder gaat gebeuren met het thema of de resultaten van de bijeenkomst. Welke vervolgstappen gaat het lokale netwerk nemen? Hoe kunnen de deelnemers op de hoogte blijven van de ontwikkelingen? Hoe komen ze in contact met het lokale netwerk van de FNV?

Ook het lokale netwerk zelf kan de voorbereiding en de resultaten van deze bijeenkomst onderling evalueren. Hoeveel mensen waren op de bijeenkomst aanwezig? Hoe was de sfeer? Hoe is de voorbereiding gegaan? Wat heeft de bijeenkomst opgeleverd?

TIPS VOOR HET BEREIKEN VAN DE ACHTERBAN

Veel belangenorganisaties en cliëntenraden worstelen met het feit dat de achterban zo vaak moeilijk bereikbaar is. Terwijl iedereen wel beseft dat je een achterban nodig hebt om namens te spreken. Ergens moet je geluid vandaan komen, anders neemt de gemeente of instantie je niet serieus. Als lokaal netwerk FNV vertegenwoordig je immers een grote achterban in je gemeente.

En de FNV heeft ook heel wat te bieden. We hebben expertise opgebouwd over alles wat met werk, inkomen en zorg te maken heeft. Daarnaast heeft de FNV, als grootste vakbeweging, invloed en mogelijkheden op landelijk, regionaal en lokaal niveau. We hebben naam gevestigd als volwaardige gesprekspartner.

Voor een effectieve belangenbehartiging is het dus essentieel om te weten wat er leeft onder de achterban. Denk daarbij niet alleen aan de FNV-leden, maar ook de niet-leden die (nog) geen lid zijn van de vakbond.

Waarom is de achterban zo moeilijk te bereiken? Daarvoor zijn allerlei belemmeringen te bedenken.

1. PRIVACY

Het is heel moeilijk aan privéadressen te komen van leden en niet-leden vanwege privacy redenen. Je kunt wel iets laten versturen via het adressenbestand van sectoren. Nog beter werkt het om naar de mensen toe te gaan. Organiseer iets om ze te kunnen ontmoeten. Kom op die plekken waar zij komen, zoals buurtcentra, bibliotheek enzovoorts.

2. ANONIMITEIT

Voorals in kleinere gemeenten is de kans groot dat 'men' elkaar kent en dat verhoogt de drempel voor de meeste mensen om iets te vertellen over bijvoorbeeld hun uitkeringssituatie. Soms is er ook een gevoel van schaamte om open durven uit te komen voor hun situatie.

3. HERKENBAARHEID

Als achterbanorganisatie of cliëntenraad moet je natuurlijk wel herkenbaar en zichtbaar zijn voor de achterban. Profileer jezelf als lokale groep! Zorg voor een goede beeldvorming zodat mensen jullie gemakkelijk (durven) benaderen. Publiceer actuele informatie op de lokale website of organiseer een themabijeenkomst. Knoop eens een gesprek aan met mensen uit je buurt.

Contacten organiseren en onderhouden met de achterban vraagt veel aandacht: Public Relations. Dit is niet iets om af en toe te ondernemen, maar een blijvende investering. En het helpt als mensen je weten te vinden en een duidelijk beeld hebben van het lokale netwerk van de FNV.

TIPS OM DE ACHTERBAN TE KUNNEN BEREIKEN:

- Ga naar de mensen toe! Laat op straat mensen een enquêteformulier invullen. Organiseer een informatiestand bij een bijeenkomst of bij instanties (in de hal bijvoorbeeld). Organiseer spontane ontmoetingen bij in je eigen buurt.
- Knoop eens een gesprek aan met mensen op straat.
- Organiseer een themabijeenkomst en geef hier veel bekendheid aan.
- Organiseer een werkbezoek. Let op: stem bezoeken aan een bedrijf eerst af met de betreffende sector!
- Zorg dat je regelmatig herkenbaar en zichtbaar bent via de pers. Denk aan huis-aan-huisbladen. Publiceer eens een artikel voor een bondsblad. Reageer eens op een ander artikel in de krant; laat eens een ander geluid horen.
- Maak de website interactief, zodat mensen kunnen reageren. Zet bijvoorbeeld regelmatig een vraag uit waarop mensen kunnen reageren door een e-mailtje te sturen naar het e-mailadres van het lokale netwerk FNV. Zoek de samenwerking op met andere belangenorganisaties. Zeker die organisaties die niet voor de hand liggen. Zo bereik je een nog grotere achterban! Denk aan migrantenorganisaties, kerken, gehandicaptenorganisaties e.d. Bereik je achterban via nieuwe media. Maak een videoregistratie van een activiteit en publiceer dit op YouTube. Dit kan heel

veel bekendheid opleveren. Op <http://nl.youtube.com> vind je meer informatie hierover.

- Maak een nieuwsbrief of een folder. Vraag ook of mensen willen reageren en laat ze mailen naar het e-mailadres van het lokale netwerk.
- Denk ook aan vermelding van het lokale netwerk in de gemeentegids en/of telefoonboek!

CHECKLIST ORGANISEREN VAN (THEMA)BIJeenKOMSTEN

VOORBEREIDING

- Datum vastleggen. Houd rekening met grote evenementen of gebeurtenissen op deze dag.
- Bepaal het juiste tijdstip voor de doelgroep. Overdag of 's avonds?
- De gastspreker(s) benaderen. Kunnen zij op deze dag?
- Zaal vastleggen. Zorg voor een centrale locatie die rolstoeltoegankelijk is, met zowel voldoende parkeerplaatsen als goed bereikbaar met OV.
- Maak een begroting en stem deze af met de begeleidende bestuurder.
- Maak een taakverdeling. Wie schrijft de uitnodiging, wie regelt de financiën, wie schrijft een leuk stukje voor de krant? Wie is de contactpersoon voor alle vragen?
- Maak een globale programmaopzet en stuur dit ook naar de gastspreker(s), zodat hij/zij zich alvast kan/kunnen voorbereiden. Stem eventueel het programma met de gastspreker(s) af. Bewaak goed hoe lang een inleiding mag duren en geef dit ook door aan de gastspreker(s). Vraag ook welke visuele hulpmiddelen mogelijk nodig zijn (flap-over, beamer, overheadprojector).
- Vraag tevens of de gastspreker(s) de gebruikte inleiding of powerpoint van tevoren bij jullie aanleveren. Jullie kunnen deze dan uitdelen onder de deelnemers van de bijeenkomst en jullie kunnen de inhoud checken met het doel van de bijeenkomst.
- Bevestig de medewerking van de gastspreker(s).
- Maak een uitnodiging en programma en verspreid deze. Zorg dat de uitnodiging minimaal 4 weken tevoren wordt verspreid.
- Denk aan andere materialen zoals folders e.d. Vraag deze ruim tevoren aan bij de FNV.
- Denk aan de publiciteit. Maak een persbericht. Benader journalisten.
- Check de zaalruimte. Let op de zaalopstelling en audiovisuele hulpmiddelen.
- Tenslotte: wie maakt het verslag of foto's? Wie is dagvoorzitter en opent de bijeenkomst?
- Regel een attentie voor de gastspreker(s).

DE BIJeenKOMST

- Zorg dat het materiaal klaar ligt: deelnemerslijst, evaluatieformulieren, eventueel declaratieformulieren, folders, inleidingen enzovoorts.
- Zorg dat jullie ruim van tevoren aanwezig zijn.
- Denk aan een glaasje water voor de gastspreker(s).
- Zorg voor een ontvangst en registratie van de deelnemers.
- Zorg ervoor dat iemand de gastspreker(s) opvangt. Vraag of deelnemers tijdens de presentatie of inleiding vragen mogen stellen aan de gastspreker(s). Heeft de spreker dat liever niet, vraag dan aan deelnemers of zij hun vragen schriftelijk willen stellen op blanco formulieren. Die kunnen dus na afloop van de inleiding worden beantwoord. Zorg dus voor blanco formulieren!
- De dagvoorzitter opent de vergadering en geeft een kort welkomstwoord. Denk aan het doel van de bijeenkomst, programmatoelichting, huishoudelijke mededelingen, koffiepauze en introduceren gastspreker(s).
- Aan het eind van de bijeenkomst sluit de dagvoorzitter de bijeenkomst af. Bedank de deelnemers en de gastspreker(s) voor hun aanwezigheid en bijdragen. Geef een attentie aan de gastspreker(s). Geef aan wat jullie met de uitkomsten van deze bijeenkomsten doen of wat het vervolg is op deze bijeenkomst. Geef ook aan waar of hoe eventueel de deelnemers het verslag tegemoet kunnen zien.
- Zorg ervoor dat iedereen het evaluatieformulier invult en inlevert.

NA DE BIJeenKOMST

- Evalueer gezamenlijk het verloop en resultaat van deze bijeenkomst.
- Zijn er nog vragen van deelnemers die nog niet beantwoord zijn?
- Verspreid het verslag. Denk ook aan de gastspreker(s).
- Verstuur een bedankbriefje naar de gastspreker(s).

EEN PERSBERICHT SCHRIJVEN, HOE DOE JE DAT?

De meeste gebruikelijke manier om iets in de pers te krijgen is het verspreiden van een persbericht. Een dergelijk bericht moet wel aan een aantal voorwaarden voldoen wil het bij de redactie of bij de journalist waar je het naar toestuurt een kans maken.

Het is belangrijk dat het persbericht niet alleen naar individuele journalisten gaat, maar ook naar de redacties. Misschien dat deze journalist er niets in ziet, maar een collega wel!

VOORBEREIDING

Allereerst is de voorbereiding van belang. Je moet tevoren een verhaal hebben, een boodschap. En aan dat verhaal of boodschap moet je je houden. Bij het schrijven van een persbericht, maar ook als je een interview geeft.

Als je contacten met de pers hebt opgebouwd, dan kun je aan de hand van jouw boodschap gemakkelijk bepalen:

- aan welke journalisten moet het persbericht worden verstuurd;
- welke journalisten je van tevoren even op kan bellen: "Er gaat een persbericht over onderwerp x de deur uit, misschien is dit interessant voor u?"

SCHRIJVEN VAN EEN PERSBERICHT

Een persbericht geeft kort en duidelijk informatie. Schrijf niet alles op. Laat nog wat ruimte voor journalisten om vragen te stellen. De kans is dan groter dat het persbericht wordt geplaatst. Maar zelfs met een goed persbericht ben je nog niet verzekerd van plaatsing. Neem na toezending van het persbericht daarom ook altijd contact op met de redactie. Het bericht wordt dan nogmaals onder de aandacht gebracht en je weet dan ook zeker of het geplaatst wordt. Dit is vooral belangrijk om te bepalen of je nog andere acties moet ondernemen om bekendheid te krijgen.

Te vaak worden persberichten overal naartoe gestuurd, onder het motto 'baat het niet, dan schaadt het niet'. Daarbij wordt vergeten dat het voor een redactie behoorlijk ergerniswekkend is om je door een dikke stapel niet-relevante persberichten heen te werken. Bepaal vooraf welk medium geïnteresseerd zou kunnen zijn in jouw boodschap. Houd het persbericht objectief. Houd bij het schrijven van een persbericht steeds in je achterhoofd dat de journalist iets moet kunnen met het nieuws. Probeer je te beperken tot het geven van feiten en achtergrondinformatie. Laat het trekken van conclusies over aan de journalist of redactie. Persberichten met teveel hallelujatermen (fantastisch, prachtig, geweldig, enorme inzet et cetera) verdwijnen het snelst in de prullenbak.

Publiciteit heeft een gouden regel: zorg voor herhaling!

Een eenmalige activiteit heeft niet veel rendement. Pas als met zekere regelmaat iets te lezen, te horen of te zien is, wordt bij een breder publiek bekend wat jouw groep wil en hoe ze dat wil bereiken. Dit vraagt meestal om een blijvende investering van iemand in de groep die daarvoor verantwoordelijk is.

Nog een aantal aandachtspunten:

- Kies voor één onderwerp.
- Zorg ervoor dat bovenaan de brief met vetgedrukte letters 'Persbericht' staat.
- Begin met een pakkende, informatieve kop van maximaal twaalf woorden.
- Dan volgt de eerste alinea waarin de kerninformatie moet staan.
- Vrijwel nooit wordt een artikel helemaal tot het eind gelezen. Kom dus zo snel mogelijk tot de kern van de zaak. Bewaar het nieuws niet als uitsmijter, de meeste mensen lezen een stuk niet helemaal uit.
- Geef in de eerste alinea antwoord op de 5 W's: wie, wat, waar, wanneer en waarom?

- Vermeld in het tweede deel achtergrondgegevens die van belang zijn; cijfers en feiten.
- Zorg dat jouw boodschap nieuws is en dat het herkenbaar is voor de lezers in het gebied waar de krant verschijnt.
- Soms werkt het goed om citaten op te nemen. "We zijn enorm geschrokken van deze uitkomsten. De manier waarop er met werkzoekenden wordt omgesprongen is onacceptabel. We laten het hier niet bij zitten", aldus beleidsmedewerker X.
- Maak het persbericht niet te lang, zeker niet langer dan één A-4. Hoe langer het persbericht, hoe kleiner de kans dat het geplaatst wordt. Een persbericht van vijf A4-tjes is geen persbericht, maar een achtergrondartikel. En dat schrijven journalisten liever zelf.
- Vermeld aan het einde van het bericht, onder een kopje 'noot voor de pers', tenminste één naam en telefoonnummer van iemand die nadere informatie kan geven. Zorg er ook voor dat die persoon bereikbaar is op het moment dat het persbericht verspreid is. Zorg verder dat iedereen weet wie de woordvoerder is over dit onderwerp.
- Vermeld ook waar nadere informatie over het onderwerp te vinden is. Vermeld dit aan het einde van het persbericht.
- Laat eventueel het persbericht aan anderen lezen voordat je het verstuurt.

Stem je persbericht eerst af met je begeleidende bestuurder! Zorg ervoor dat jouw boodschap ook de FNV boodschap is.

HET VERZENDEN VAN HET PERSBERICHT VIA E-MAIL

Redacties krijgen veel e-mail, je moet er dus voor zorgen dat direct duidelijk is waar de mail over gaat. Verstop ook geen informatie in attachments als dat niet nodig is!

- De geselecteerde e-mail adressen vermelden in het BCC-veld. Journalisten hoeven niet te weten aan wie de mail nog meer is verstuurd.
- In het onderwerpveld kopieer je de kop van het persbericht, zodat journalisten al zien waar het bericht over gaat voordat ze de e-mail openen.
- De tekst van het persbericht opnemen als berichttekst (dus niet als bijlage), zodat journalisten het persbericht meteen zien als ze het mailbericht openen.

VAKER PUBLICITEIT?

In sommige gevallen kan het zinvol zijn om meerdere persberichten te versturen over hetzelfde onderwerp. Bijvoorbeeld eerst een bericht over de resultaten van een onderzoek, een week later over een brief aan de gemeente waarin je vraagt om het gesignaleerde probleem aan te pakken.

OPINIEARTIKEL OF EEN INGEZONDEN BRIEF

De meeste kranten hebben een opiniEPagina. Een opinieartikel of een ingezonden brief kan een middel zijn om je standpunt onder de aandacht te brengen. Een ingezonden brief heeft minder status dan een opinieartikel. Let er wel op dat landelijke kranten een FNV'er niet zo snel als een onafhankelijke deskundige zien. Het beste is om in dat geval een ingezonden brief of opinieartikel op persoonlijke titel te schrijven (dus zonder vermelding van de FNV).

Aandachtspunten:

- Het artikel of de brief moet een duidelijke mening bevatten en goede argumenten en een heldere opbouw.
- Probeer in principe onder de 700 woorden te blijven. Ingezonden brieven zijn maximaal 300 woorden.
- Verwijs eventueel naar een publicatie of onderzoek. "Onlangs publiceerde de FNV haar jaarlijkse onderzoek onder 1.800 uitkeringsgerechtigden. Uit dit onderzoek blijkt dat ..."
- Begin het stuk met een alinea waarin de essentie wordt samengevat.
- Je kunt een artikel niet tegelijkertijd aan meerdere kranten aanbieden. Als een stuk wordt afgewezen, kan je het wel aan een andere krant sturen.

Schrijven is weglaten!

Lees het artikel of brief een paar keer door met de vraag: welke passages kan ik eigenlijk wel schrappen omdat deze niet veel aan de kernboodschap toevoegen?

EEN INTERVIEW MET EEN JOURNALIST, HOE DOE JE DAT?

Als je veel bekendheid hebt gegeven aan een activiteit en daarvoor verschillende wegen hebt bewandeld, is de kans groot dat een journalist op je afkomt. Zeker als bij die activiteit ook nog eens bekende personen aanwezig zijn zoals de wethouder of een directeur van een organisatie.

Het geven van een interview dient ook een strategisch doel: het mobiliseren van de publieke opinie. Het kan op sommige momenten heel goed uitkomen om via de pers bijvoorbeeld de druk op de gemeente op te voeren.

Een aantal belangrijke tips als je een interview met een journalist hebt:

- Laat je niet opjagen.
Soms word je overvallen door een journalist die direct tijd van jou vraagt. Journalisten zitten vaak met een deadline. Geef aan dat je niet meteen aan het interview wilt of kunt beginnen. Zeg dat je voorbereidingstijd nodig hebt. Overleg eventueel met anderen in je groep. Stem af met je begeleidende bestuurder.
- Zeg nooit zonder na te denken 'ja' op een verzoek om een interview.
Ga nooit een gesprek aan zonder dat je (globaal) zicht hebt op de bedoelingen en de vragen van de journalist. Wat wil hij of zij weten? Probeer een voorgesprek met de journalist te organiseren. Vraag in dit gesprek bijvoorbeeld: Wie is het publiek? Wie zijn de lezers? Waar wordt het interviewgesprek gehouden? Wanneer wordt het interview uitgezonden/gepubliceerd? Wat wil de journalist met het interview bereiken? Ben ik de enige die wordt geïnterviewd? Kan ik voordat het interview wordt gepubliceerd of uitgezonden het lezen of beluisteren?
- Bereid jezelf goed voor.
Bepaal eerst wat jij in dit interview kwijt wilt. Wat is jouw boodschap? Let op: jouw boodschap moet ook zijn afgestemd op de doelgroep van het medium. Vraag daarom altijd naar het publiek waarvoor het verhaal bestemd is. Is het onderwerp bijvoorbeeld een oproep aan de gemeente het gemeentelijke minimabeleid te verbeteren, dan moet je ook ervoor zorgen dat jouw boodschap door dit publiek begrepen wordt. Vermijd dus moeilijke woorden en zorg voor eenvoudige voorbeelden.
Zorg verder dat je aanvullende informatie voor de journalist bij de hand hebt.
Zorg dat is afgesproken wie zal praten met de journalist.
- Houd je eigen boodschap in je hoofd.
Jij bepaalt wat je wilt zeggen en niet de journalist! Het is de kunst om je antwoorden op zijn of haar vragen steeds te verbinden met jouw kernboodschap. Probeer bij het beantwoorden steeds bruggetjes te maken: "Ik begrijp dat u daar naar vraagt, maar het is ook belangrijk om nader in te gaan...". Zo wordt het gemakkelijk om steeds weer bij de kernboodschap terug te komen.
- Kom snel to the point.
De aandacht van de lezer of kijker is bij aanvang van het lezen, beluisteren of kijken het hoogst. Het is dus zaak om je verhaal met het belangrijkste dat je te vertellen hebt te beginnen.
- Raak niet in paniek als je een vraag niet kunt beantwoorden.
Blijf rustig als je het antwoord op een vraag niet weet. Zeg gewoon dat je het antwoord niet weet en bied aan om er later op terug te komen.
- Ga niet in de verdediging.
Voorkom ingewikkelde discussies en uitspraken waar je (achteraf) niet achter staat. Kom terug op jouw eigen kernboodschap.

- Val niet in de volgende valkuilen:

- Er kunnen soms lange stiltes vallen in een interview. Laat je niet verleiden om meer informatie te geven dan je kwijt wilt.
- Ga niet in op een vraag waarin je wordt gevraagd te speculeren. "Stel dat u...?"
- Ga niet in op vragen over je eigen persoonlijke mening. "Wat vindt u zelf?"
- Ga niet in op vragen die over de toekomst gaan. "Wat zou u doen?" We kunnen niet in de toekomst kijken, jij dus ook niet.

Besef dat het interview door de journalist geknipt en geplakt kan worden. Vaak wordt slechts een deel van het interview gepubliceerd of uitgezonden. Het is ook daarom van belang dat je tijdens het interview steeds weer op je kernboodschap terugkomt. Dat maakt de kans kleiner dat er niets meer van jouw kernboodschap overblijft.

Namen van journalisten worden vaak niet standaard bijgehouden. Het zou routine moeten worden om aan journalisten te vragen: "Mag ik uw telefoonnummer en email noteren, zodat we u kunnen benaderen als we weer iets hebben dat misschien interessant voor u is?" Het bijhouden van deze gegevens vereist wel enige discipline.

PERSOONLIJK OF TELEFONISCH INTERVIEW?

Een persoonlijk gesprek valt altijd te verkiezen boven een telefonisch interview. In een face to face gesprek heb je veel meer mogelijkheden om te checken of je verhaal goed overkomt. Bij een telefoongesprek heb je alleen maar een (vervormde) stem om daar op af te gaan. Als het niet anders kan en je vindt het belangrijk genoeg om een telefonisch interview te geven, laat je dan nooit onder druk zetten om direct een telefonisch interview te doen. Vraag tijd om je voor te bereiden en spreek een tijd af waarop er kan worden teruggebeld. Vraag ook hier om een kort voor-gesprek om meer informatie te verkrijgen.

Vraag ook het interview op voordat het wordt gepubliceerd of uitgezonden. Zo kun je checken of de weergegeven informatie klopt. Als je wijzigingen wilt aanbrengen, doe dit dan alleen als de informatie echt totaal afwijkt van jouw boodschap of van wat je hebt gezegd. Voorkom ellenlange discussies met de journalist, die op eigen wijze het interview heeft weergegeven.

COLOFON

Uitgave Lokaal FNV en Regionaal Vakbondswerk

Tekst Henny Siwabessy & Katja Ünlütürk

Redactie Marianne Overbeeke

Vormgeving en DTP Studio FNV

Fotografie Chris de Bode (cover) & Liesbeth Dinnissen (binnenwerk)

Concept & Branddesign BTM | Bataafsche Teeken Maatschappij, Rotterdam

Druk Print en Bind, Amsterdam

Oplage 300

Order 15245

April 2015

