

Beleidskader 2010

FNV-opvattingen voor een sociaal en rechtvaardig decentraal beleid



Beleidskader Lokaal Beleid FNV Lokaal 2010



Colofon:

Uitgave: Stichting FNV Pers
Tekst: FNV Lokaal Beleid
Productie en eindredactie: FNV Marketing & Communicatie
Foto omslag: Hollandse Hoogte
Druk: Grafimedia De Bruijn
Opmaak: FNV Repro

Februari 2010

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Doel van dit beleidskader	7
Decent work	9
Inkomen	11
Re-integratie	15
Arbeidsmarktbeleid en economisch beleid	19
Zorg en welzijn	23
Maatschappelijke participatie	27
Onderwijs en educatie	31
Diversiteit	35
Maatschappelijk verantwoord aanbesteden	39
Bijlagen	
• FNV Lokaal-groepen en FNV-vertegenwoordigingen	43
• Woordenlijst	45
• Matrix	55
• Leeswijzer	57

Voorwoord

Voor u ligt het nieuwe Beleidskader Lokaal Beleid van de FNV. De noodzaak om sterk aanwezig te zijn in ieders directe woon- en leefomgeving is onveranderd groot. Wij blijven ons inspannen voor een rechtvaardig en efficiënt inkomensbeleid, een re-integratiebeleid dat bijdraagt aan passende werkhervatting en de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning, waarin kwaliteit van dienstverlening en geboden voorzieningen centraal staan. Zorg en welzijn, maatschappelijke participatie, wonen en mobiliteit zijn daarbij bij uitstek onderwerpen die zich lenen voor de lokale belangenbehartiging.

De economische crisis blijft aanhouden, de effecten daarvan en de bezuinigingen als reactie daarop hebben veel invloed op de zekerheid van arbeidsperspectief en inkomen. De kranten blijven ook dit jaar berichten over teruglopende omzetten, bedrijven in nood en ontslagen van medewerkers. De financiële effecten daarvan zullen ook doorwerken in de budgetten voor gemeenten, provincies en bestuursorganen.

Steeds meer wetgeving rondom inkomen, wonen, zorg en welzijn wordt bij gemeenten neergelegd. Daardoor wordt de regelgeving voor uitvoering steeds meer door de gemeenten zelf bepaald. De dienstverlening wordt steeds vaker gedaan door organisaties, waarop de inwoners van alle leeftijdsgroepen weinig invloed hebben. De FNV wil daarom de inspanningen versterken van alle vrijwilligers en vertegenwoordigers, die zorgdragen voor lokale, regionale en bestuurlijke vertegenwoordiging van de ideeën van de FNV.

Bij het tot stand komen van het FNV Beleidskader Lokaal Beleid zijn de standpunten van de ANBO meegenomen in de doelstelling van dit beleidskader. Op lokaal niveau zal zo veel mogelijk worden samengewerkt met de plaatselijke ANBO-afdelingen. De collectieve belangenbehartiging zal hierdoor sterk kunnen toenemen.

In maart zijn de gemeenteraadsverkiezingen. De FNV is al in 2009 begonnen met een aantal lokale activiteiten om de verkiezingsprogramma's te beïnvloeden. Een voorbeeld is de bliksemenquête die in diverse achterstandswijken is gehouden om de opvattingen van bewoners in kaart te brengen. Ook is er een reizende tentoonstelling met foto's en interviews over armoede onder werkenden. Daarnaast is er een verkiezingsmanifest gemaakt met de standpunten van de FNV. Ook de ANBO heeft een verkiezingsmanifest rondgestuurd met het verzoek aan alle lokale afdelingen om de gemeenteraadsfracties te bezoeken en te overtuigen van het belang van goed lokaal ouderenbeleid.

Daarnaast is eind 2009 het tweejaarlijkse onderzoek, de Lokale Monitor Werk, Inkomen en Zorg, weer gestart. De uitkomsten hiervan worden op 16 februari, voorafgaand aan de gemeenteraadsverkiezingen, gepubliceerd. De aanbevelingen van dit onderzoek gaan wij ook dit jaar gebruiken om het beleid aan te laten passen.

We willen bij de uitvoering van de activiteiten in dit jaar ook weer werken met scholings- en startbijeenkomsten, die aan de activiteiten voorafgaan. Daardoor kunnen wij samen vaststellen wat wij willen bereiken en hoe we daarover publiceren. In dit verband is het goed om erop te wijzen dat tegelijk met dit beleidskader ook de jaarlijkse scholingsbrochure verschijnt, waarin beschreven is welke trainingen in 2010 georganiseerd worden voor de actieve FNV-leden.

De FNV wil lokaal zichtbaar zijn door concrete activiteiten uit te voeren, die daadwerkelijk bijdragen aan een beter sociaal beleid. Ik wens iedereen die daarbij betrokken is heel erg veel succes.

Leo Hartveld, federatiebestuurder FNV

Doel van dit beleidskader

In dit beleidskader worden de opvattingen van de FNV geformuleerd over het lokaal beleid ten aanzien van werk, inkomen en zorg, welzijn, wonen en mobiliteit. Het vormt daardoor de basis voor de FNV-activiteiten om het lokaal beleid te beïnvloeden. Per hoofdstuk worden de speerpunten van de FNV aangegeven. De lokale groepen, vrijwilligers en vertegenwoordigers kunnen hierdoor thema's aan de orde stellen.

De FNV heeft zich voorgenomen om de komende vier jaar de volgende doelstellingen te realiseren:

- 65 procent van de gemeenten hanteert criteria voor de langdurigheidstoeslag conform de aanbeveling van de FNV (3 jaar op maximaal 120 procent van het sociaal minimum; ook werkenden met een laag inkomen).
- 65 procent van de gemeenten probeert werklozen duurzaam aan het werk te helpen, waarbij zij nog ten minste 6 maanden na uitstroom worden gevolgd.
- 35 procent van de gemeenten heeft een vorm van duurzaam inkopen waarbij decent work-criteria worden gehanteerd.
- 60 procent van de gemeenten heeft de inkoop van thuiszorg zo georganiseerd, dat de kwaliteit van de zorg én de positie van de werknemers in de sector centraal staan. Dit in plaats van de keuze voor de goedkoopste aanbieder, waarbij gemeenten zich steeds meer verschuilen achter Europese aanbestedingsregels.¹

De collectieve belangenbehartiging van FNV Lokaal Beleid bestaat uit lobbyactiviteiten en beleidsbeïnvloeding via de lokale groepen, de vertegenwoordigers van de FNV in de Kamers van Koophandel, provinciale sociaal-economische raden, de regionale ontwikkelingsmaatschappijen, de regionale platformen arbeidsmarkt, de interregionale vakbondsraden en FNV-cliëntenraadsleden bij SVB, UWV, UWV WERKbedrijf en WSW-, WWB-, WMO- en seniorenraden. Daarnaast participeert de FNV in de Landelijke Cliëntenraad en de ontslagadviescommissies van het UWV WERKbedrijf.

Ieder jaar wordt een, aan het thema decent work gelieerd, actueel onderwerp gekozen en uitgewerkt. Voor 2010 is armoede het onderwerp, aansluitend bij het 'Europees jaar voor de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting' en bij de succesvolle tentoonstelling 'Onzeker Bestaan'. Tevens sluit dit onderwerp aan op de huidige samenwerking van onderop tussen bonden en vakcentrale. Want in toenemende mate zullen lokale bondsstructuren in gemeenten waar geen formele FNV Lokaal-groep aanwezig is, de FNV op het terrein van de collectieve belangenbehartiging ook op lokaal niveau vertegenwoordigen. Die lokale groepen geven, vanuit de netwerkgedachte in nauw contact en verbondenheid met de vakcentrale, bondskaderleden en FNV-vertegenwoordigers hun invulling aan de gewenste en de noodzakelijke beleidsbeïnvloeding en lobbyactiviteiten op lokaal niveau. Op basis van maatwerk wordt daarmee de samenwerking van vakcentrale met bonden en tussen bonden onderling versterkt.

Bij de WWB gaat het om inkomensondersteuning, minimabeleid, antiarmoede- en antiuitsluitingsbeleid, arbeidsmarktbeleid, re-integratie en gesubsidieerd werk. FNV Lokaal is daarmee 'de oren en ogen' van de vakbeweging bij gemeenten en in de regio. En daardoor ook betrokken bij werkgelegenheidsinitiatieven en bijvoorbeeld de ondersteuning van schoonmakerscampagnes.

¹ Zie ook het concept Contourenplan FNV Lokaal 2010 - 2013

In de WMO gaat het om de zorg- en participatievoorzieningen. De ANBO heeft met betrekking tot deze regelgeving en praktijk de nodige deskundigheid op de deelterreinen van zorg, welzijn en maatschappelijke participatie in huis. Daarom worden er afspraken gemaakt om de expertise van de ANBO optimaal in te zetten voor collectieve belangenbehartiging door lokale actieve groepen, FNV vertegenwoordigers en actief bondskader.

FNV Lokaal participeert in het project WMO Vraagbaak, een initiatief van ANBO samen met Abvakabo FNV, FNV Bondgenoten, FNV Bouw en FNV Lokaal. De rol van de vakcentrale FNV bestaat uit medeontwikkelaar van het project, leverancier van beleidsinformatie en medeonderzoeker en is gericht op praktijkervaring van leden met de WMO en de inzet van lokale groepen.

Alle afkortingen zijn opgenomen in de woordenlijst, zie daarvoor de bijlage. Daarin worden de meeste organisaties en bekende terminologie die in de teksten voorkomen, ook verder verklaard.

Tegelijk met dit beleidskader verschijnt het scholingsoverzicht waarin beschreven wordt welke trainingen in 2010 worden georganiseerd voor de actieve FNV-leden.

Decent work

Wat speelt er

De FNV vraagt aandacht voor de positie van werknemers en zelfstandigen, die met werken een krap inkomen verdienen en daarvan maar moeilijk rond kunnen komen. De armoede onder werkenden loopt de laatste jaren ook verder op: van 97.000 naar 182.000 in de periode van 1990 tot 2005. Bijna een verdubbeling dus. Het aantal arme zelfstandigen stijgt zelfs met een factor 2,5: van 50.000 tot 128.000. Vaak zijn het alleenstaande ouders (moeders).

In opdracht van de FNV hebben journalist Will Tinnemans en fotograaf Chris de Bode de situatie van werkende armen in kaart gebracht in een fotoboek en tentoonstelling onder de naam 'Onzeker Bestaan'. De tentoonstelling is inmiddels in tientallen gemeenten te zien geweest in stadhuizen, bij maatschappelijke organisaties en op andere locaties. Uit de reacties blijkt dat het thema sterk leeft en dat er een groeiend gevoel van urgentie is om iets te doen aan het probleem, dat steeds meer hardwerkende mensen te weinig verdienen om rond te komen en in onzekerheid verkeren over hun inkomen. Een inventarisatie van initiatieven en activiteiten bij bonden en vakcentrale rond werkende armen dient de stand van zaken nog scherper in beeld te brengen waardoor versterking op activiteiten kan plaatsvinden.

Veel mensen werken op basis van los-vaste overeenkomsten, op uitzendbasis, in zzp- of payroll-constructies of op basis van andere arbeidsovereenkomsten met een minimale zekerheid voor de werknemer en een maximale zekerheid voor de werkgever. Bovendien verrichten veel werknemers hun dagelijkse werk onder risicovolle omstandigheden. Naleving van de Wet op de arbeidsomstandigheden wordt binnen bepaalde sectoren niet altijd even serieus genomen.

Flexwerkers vormen binnen bedrijven een flexibele schil. In tijden van economische neergang bezuinigen bedrijven het eerst op deze werknemers. De FNV maakt zich grote zorgen over de enorme toename van en diversiteit aan flexconstructies. Deze contractvormen veroorzaken bij een grote groep werkenden een hoge mate van werk- en inkomensonzekerheid.

Veel mensen die aan de rafelrand van de arbeidsmarkt werken, ervaren dat zij respectloos worden behandeld. Wat voor veel werknemers in vaste dienst met goede banen als vanzelfsprekend geldt, blijkt voor hen veel minder van toepassing.

De FNV vraagt ook aandacht voor de positie van illegale werkers in Nederland. De FNV vindt dat alle werknemers, ook illegalen, een reële mogelijkheid moeten hebben om uitbuiting en onveilige werkomstandigheden aan de kaak te stellen: 'geen paspoort, wel rechten'.

De FNV pleit voor decent work: gewoon goed werk voor iedereen. Dat vereist een gezamenlijke inzet van de landelijke overheid, de cao-partners en ook van gemeenten. Daarbij moet er onder meer kritisch worden gekeken naar de mate waarin marktwerking moet worden losgelaten op publieke diensten. Ook moet erop worden gelet dat er ruimere mogelijkheden worden geboden aan werknemers om zich bij te scholen en om desgewenst meer uren te werken, dat er strenger wordt toegezien op de naleving van het arbeidsrecht, dat gelijk werk ook gelijk betaald wordt en dat werknemers de kans krijgen om zich te organiseren en gezamenlijk voor hun rechten op te komen.

Gemeenten hebben hierin een grotere rol dan soms wordt aangenomen. Ze kunnen meer hun best doen om te zorgen dat inkomensvoorzieningen ook terechtkomen bij mensen die niet in de bestanden van de sociale dienst voorkomen, maar die wel een laag inkomen hebben (zie hierover het hoofdstuk Inkomen). Ze kunnen sociale criteria hanteren bij de aanbesteding van bijvoorbeeld thuiszorg, taxivervoer, schoonmaak, bouwprojecten, catering, groenonderhoud, welzijnswerk en ga zo maar door (zie het hoofdstuk Maatschappelijk verantwoord aanbesteden).

Ook hebben gemeenten een speciale verantwoordelijkheid ten aanzien van arbeidsmigranten. Zo nu en dan komen er schrijnende berichten naar buiten over misstanden onder migranten, zoals de aspergestekers in Someren die hun paspoorten moesten inleveren, die soms werden opgesloten in bedompte zolderkamertjes en die ver onder het minimumloon werden betaald. Volgens een rapport van Research voor Beleid zijn er 5 à 6.000 malafide uitzendbureaus actief waar meer dan 100.000 werknemers werkzaam zijn. Deze werknemers hebben vooral te maken met onderbetaling. Ook worden soms hoge vergoedingen voor huisvesting ingehouden op het loon en wordt er gerommeld met vakantiedagen en vakantiegeld. In de land- en tuinbouw wordt de Arbeidstijdenwet soms overtreden in verband met de haast om de oogst binnen te halen.

De gemeenten zijn niet direct verantwoordelijk voor het aanpakken van misstanden rond werk en inkomen, maar zij houden wel toezicht op de huisvesting van arbeidsmigranten. In deze rol zullen gemeenten soms ook stuiten op signalen over uitbuiting. De FNV vindt het belangrijk dat zulke signalen worden doorgespeeld naar instellingen die er iets mee kunnen doen, bijvoorbeeld de vakbond. Steeds meer gemeenten sluiten convenanten met uitzendbureaus, met als doel om huisjesmelkerij en slechte huisvesting tegen te gaan. De FNV bepleit dat daarbij als eis wordt gesteld dat de bemiddelaar een NEN-certificaat heeft, inzicht geeft in de naleving van de cao en voorlichting geeft over arbeidsrechten en vakbonden.

De speerpunten van de FNV

- Zorg dat inkomensondersteuning niet alleen terechtkomt bij mensen met een bijstandsuitkering, maar ook bij werknemers met een laag inkomen (zie hoofdstuk Inkomen).
- Hanteer sociale criteria voor de bedrijven waarmee de gemeente zaken doet: geen gemeenschapsgeld naar bedrijven die slecht omgaan met hun personeel (zie hoofdstuk Maatschappelijk verantwoord aanbesteden).
- Geef signalen over misstanden rond werk en inkomen bij arbeidsmigranten door aan instellingen die hier iets mee kunnen, zoals vakbonden. Stel bij het sluiten van convenanten met bemiddelaars van arbeidsmigranten als eis dat de bemiddelaar een NEN-certificaat heeft, inzicht geeft in de naleving van de cao en voorlichting geeft over arbeidsrechten en vakbonden.

Waar en met wie

FNV	Extern
Relevante FNV-bonden, inclusief de zzp-bonden	Migrantenorganisaties

Meer informatie

Boek / tentoonstelling Onzeker Bestaan	www.fnv.nl/helpjezelf/Lokaal/onzeker_bestaan/default.asp
Lokale Monitor Werk, Inkomen en Zorg 2010	www.fnv.nl/lokaal

Inkomen

Wat speelt er

Mensen die geen werk hebben en ook geen ander inkomen kunnen een beroep doen op de WWB (Wet werk en bijstand). Mensen die ontslagen zijn, kunnen meestal een (korte) tijd gebruikmaken van hun WW-recht via het UWV. Daarnaast kunnen alle mensen met een laag inkomen, dus ook bijvoorbeeld werkenden en AOW-gerechtigden zonder aanvullend pensioen, bij de gemeente een beroep doen op een vorm van inkomensondersteuning en op kwijtschelding van gemeentelijke heffingen.

Een groeiende groep ouderen heeft een onvolledige AOW omdat zij niet de hele periode tussen hun 15e en 65e in Nederland hebben gewoond. Tot voor kort moesten deze mensen een beroep doen op de gemeente voor een aanvulling uit de bijstand. Mede dankzij de inzet van de FNV krijgen zij de aanvulling nu van de SVB, die ook de AOW uitbetaalt. Hierdoor zijn zij verlost van onnodige bureaucratische rompslomp.

Uit de FNV Lokale Monitor Werk en Inkomen (LMWI) 2008 bleek dat aanvragers van een WWB-uitkering gemiddeld ruim een maand moeten wachten op een beslissing. Formeel hebben ze na vier weken recht op een voorschot, maar bijna een derde van de gemeenten wijst betrokkenen niet standaard op deze mogelijkheid.

Waar het gaat om het aanvullende minimabeleid (inkomensondersteuning en kwijtschelding) kampen gemeenten met het probleem dat zij een groot deel van de rechthebbende groep inwoners niet weten te bereiken. Dit geldt vooral voor minima die geen bijstandsuitkering hebben en dus niet in de bestanden van de sociale dienst voorkomen, zoals werkende armen, niet-uitkeringsgerechtigden en ouderen. Gemeenten kunnen het bereik van hun regelingen op een aantal manieren vergroten. Ze kunnen bestanden koppelen met als doel om mensen op te sporen die wellicht recht hebben op voorzieningen. Ze kunnen deze mensen actief benaderen en de aanvraag versimpelen of in sommige gevallen voorzieningen automatisch toekennen. Daarnaast kunnen ze de voorlichting verbeteren, bijvoorbeeld door een website te maken waar burgers kunnen kijken of ze wellicht recht hebben op bepaalde voorzieningen (zie: Bereken uw recht).

Met de invoering van de WWB in 2004, zijn gemeenten gedwongen om de bureaucratische rompslomp rond de aanvraag van voorzieningen te vergroten, wat ook een afschrikwekkende werking kan hebben op mensen die er recht op hebben. Gelukkig worden de mogelijkheden om bepaalde voorzieningen groepsgewijs toe te kennen weer enigszins verruimd. Belangrijk is de zogenaamde langdurigheidstoeslag, een bedrag van enkele honderden euro's voor langdurige minima. De criteria voor deze toeslag waren erg streng maar gemeenten hebben enige ruimte gekregen om de criteria te verruimen. Het gevolg daarvan is dat er grote verschillen ontstaan tussen gemeenten.

Het ministerie van SZW heeft aangekondigd dat de wet wordt aangepast ten aanzien van de kwijtschelding van lokale heffingen. Zo wordt het mogelijk om de vermogensgrens uit de WWB te gaan hanteren, wat een verruiming inhoudt ten opzichte van de huidige situatie. Ook wordt het mogelijk om kwijtschelding toe te kennen aan ondernemers en zzp'ers met een laag inkomen.

Gemeenten zijn de afgelopen jaren strengere controles gaan uitvoeren onder bijstandsgerechtigden. Vaak worden hierbij huisbezoeken uitgevoerd. In verschillende steden heeft de Ombudsman vastgesteld dat er op een onbehoorlijke manier wordt omgegaan met uitkeringsgerechtigden, die zich vaak geïntimideerd voelen door de manier waarop de controles worden uitgevoerd. Uit de LMWI 2008 blijkt overigens, dat maar liefst een kwart van de gemeenten op geen enkele manier op papier heeft gezet wat de rechten en plichten zijn van uitkeringsgerechtigden die met dit soort controles te maken krijgen. Slechts een op de zes gemeenten heeft een folder gemaakt om uitkeringsgerechtigden over hun rechten en plichten te informeren.

De strengere uitvoering van de bijstand heeft ertoe geleid dat een deel van de mensen die een uitkering aanvragen, hier bij nader inzien toch maar van afziet. Uit onderzoek blijkt dat de meerderheid zelf werk vindt of weer naar school gaat, maar dat er ook mensen zijn die schulden opbouwen of in de criminaliteit terechtkomen. Niemand weet goed hoe omvangrijk de groep is die tussen wal en schip valt.

Een belangrijke aandachtsgroep daarbij vormen jongeren. De Wet investeren in jongeren (WIJ) is in 2009 ingevoerd: jongeren tot 27 jaar komen niet meer in aanmerking voor een bijstandsuitkering. Zij moeten ofwel werken ofwel een opleiding volgen. Op zich kan dit een middel zijn om schooluitval tegen te gaan. Wel hebben FNV, FNV Jong, Divosa en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten hun zorg uitgesproken, dat een kwetsbare groep 'niet-melders' tussen wal en schip valt. Zie verder het hoofdstuk Re-integratie met betrekking tot work first.

Armoede wordt nog altijd vaak geassocieerd met mensen die een uitkering hebben, maar sinds halverwege de jaren negentig is er een gestage groei van het aantal werkende armen. Een groot deel van deze groep bestaat uit zelfstandigen, maar daarnaast omvat de groep ook bijvoorbeeld mensen met een parttimebaan en mensen die worden onderbetaald. Werkende armen kunnen in aanmerking komen voor voorzieningen zoals langdurigheidstoelage en kwijtschelding, maar zijn daar vaak niet van op de hoogte. Maatregelen om het bereik van deze regelingen te vergroten zijn dan ook van groot belang voor deze groep. De recessie zal ook gevolgen hebben voor het besteedbaar inkomen, er zal extra ingezet moeten worden op schuldhulpverlening. Ook in hun rol als opdrachtgever kunnen gemeenten de positie van werkende armen versterken.

Onder de werkende armen zijn ook veel zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) met een laag inkomen. Zij kunnen als ze zonder inkomsten komen te zitten een beroep doen op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (BBZ), een uitkering waarbij ze niet meteen gedwongen zijn om hun bedrijfskapitaal op te eten. Wel vormt hierbij een probleem dat ze eventuele reserveringen voor hun oude dag moeten aanspreken. Bij veel zzp'ers is het bestaan van het BBZ niet bekend. Het is belangrijk dat gemeenten hier voorlichting over geven.

De speerpunten van de FNV

- Mensen die een bijstandsuitkering aanvragen, moeten snel uitsluitel krijgen. Als ze toch langer dan een maand moeten wachten op een beslissing, moet de gemeente ze actief wijzen op het recht op een voorschot.
- Gemeenten moeten bevorderen dat mensen met lage inkomens gebruikmaken van de ondersteuning en de kwijtscheldingen waar ze recht op hebben. Spoor ze op, benader ze actief en zorg voor snelle en heldere procedures. Zorg voor duidelijke formulieren en ken voorzieningen waar mogelijk automatisch toe. Besteed nadrukkelijk aandacht aan mensen met een laag inkomen die niet in de bestanden van de sociale dienst voorkomen, zoals werkende armen, zzp'ers en ouderen met alleen AOW, eventueel aangevuld met een klein pensioen.
- Organiseer voorlichting over inkomensvoorzieningen in samenwerking met werkgevers in sectoren waar veel laagbetaald werk voorkomt.

- De doelgroep voor de langdurigheidstoelage dient te worden uitgebreid naar mensen die drie jaar van een laag inkomen rond moeten komen. De inkomensgrens dient te worden opgetrokken naar 120 procent van het sociaal minimum. Ook werkende armen moeten in aanmerking komen voor de regeling.
- Zo snel dit wettelijk mogelijk is, dienen gemeenten kwijtschelding van lokale heffingen te gaan verlenen aan ondernemers en zzp'ers. Ook dienen ze de vermogensgrens uit de WWB te hanteren.
- Misbruik van uitkeringen moet worden aangepakt, maar handhaving en controle moeten wel op een correcte en respectvolle manier worden uitgevoerd, waarbij rechten en plichten helder zijn.
- Gemeenten dienen te onderzoeken wat er gebeurt met de zogenaamde afhakers en jonge niet-melders.

Waar en met wie

FNV	Extern
FNV Lokaal-groepen Vertegenwoordigers in cliëntenraden, seniorenraad Relevante FNV-bonden, inclusief de zzp-bonden	Migrantenorganisaties Jongerenorganisaties Vrouwenorganisaties

Meer informatie

FNV Lokaal FNV Jong Stichting Cliëntenperspectief Cijfers over lokale uitvoering WWB Adviseurs sociale zekerheid Bereken uw recht	www.fnv.nl/lokaal www.fnvjong.nl www.stichtingclip.nl gemeenteloket.szw.nl/kernkaart/ www.fnvbondgenoten.nl/lid_worden/voordelen_voor_leden/hulp/extra_geld/ www.abvakabofnv.nl www.fnvbouw.nl/laatgeengeldiggen/pages/laatgeengeldiggen.aspx www.berekenuwrecht.nl
--	--

Inzet gemeenteraadsverkiezingen

Denk aan uitkeringsgerechtigden	<ul style="list-style-type: none"> • Stel de langdurigheidstoelage open voor iedereen die 3 jaar heeft moeten leven van maximaal 120 procent van het sociaal minimum. • Bezuinig niet op de hoogte van de langdurigheidstoelage, verruim het overige minimale beleid en besteed aandacht aan de bestrijding van het sociaal isolement. • Voorkom dat mensen minimavoorzieningen mislopen door goede voorlichting, door klantvriendelijke procedures en door rechthebbenden actief op te sporen via bestandskoppelingen.
---------------------------------	--

Re-integratie

Wat speelt er

In 2004 is de Wet Werk en Bijstand (WWB) ingevoerd. Alle gemeenten hebben er sindsdien financieel belang bij om het aantal bijstandsuitkeringen te verlagen. Bijna overal heeft dit geleid tot een strengere aanpak. Het aantal bijstandsgerechtigden is sindsdien sterk teruggelopen. In eerste instantie hadden gemeenten onvoldoende oog voor het investeren in scholing en werkgelegenheid. Dat bleek uit de FNV Lokale Monitor Werk en Inkomen (LMWI) 2008. Later ging dat beter en werd er weer meer geschoold. Nu er bezuinigd gaat worden bij gemeenten, ook op het budget voor re-integratie, is het punt van aandacht voor voldoende scholing van werkzoekenden weer terug op de agenda.

Over de duurzaamheid van plaatsing van werkzoekenden is in 2009 een onderzoek verschenen van het IWI. De duurzaamheid is verbeterd na de invoering van de WWB. Aanvankelijk bleek dat een kwart na plaatsing binnen het jaar weer een beroep deed op de sociale dienst. In 2009 is dat minder dan 15 procent. Het is daarbij niet duidelijk wat de rol van de gemeenten hierin geweest is. In de huidige economie blijft de duurzaamheid van een plaatsing ook een punt van aandacht. De definitie van duurzaam zou volgens de FNV moeten zijn, dat er een arbeidscontract is voor de duur van ten minste twaalf maanden en voor ten minste 75 procent van het vastgestelde aantal werkbare uren.

Work first is inmiddels wijdverspreid onder gemeenten en volgens hen het best werkende re-integratie instrument. Er worden voor work first-projecten veel uiteenlopende termen gebruikt waaronder participatieplaatsen, participatiebanen, leer-werktrajecten et cetera. Vaak wordt work first uitgevoerd bij de sociale werkvoorziening van de gemeente. Indien work first ertoe leidt dat mensen duurzaam aan het werk komen, dan vindt de FNV dit een positief resultaat. De inzet ervan met als doel het afschrikken van mensen aan de poort, acht de FNV niet toelaatbaar.

Sommige gemeenten bieden mensen in work first een arbeidsovereenkomst aan en andere gemeenten maken de keuze voor werken met behoud van uitkering. De FNV is van mening dat een arbeidsovereenkomst het uitgangspunt dient te zijn, omdat werken moet lonen. Het is ook beter voor de eigenwaarde van mensen. Uit onderzoek van Divosa blijkt dan ook dat minder mensen afhaken wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Bovendien is de kans op een reguliere baan groter vanuit een niet-uitkeringssituatie. Verder is een arbeidsrelatie van belang omdat men daarmee ook de rechten krijgt die horen bij een arbeidsrelatie, zoals recht op vakantiedagen, recht om gebruik te maken van cao-afspraken over bijvoorbeeld scholing en het opbouwen van sociale rechten.

De FNV is van mening dat werken met behoud van uitkering (participatieplaatsen) een keuze kan zijn, wanneer het gaat om een beperkte periode waarbij het leren voorop staat en niet het leveren van productie. Indien dat het geval is, moeten volgens de FNV aan het begin van het work first-traject de individuele leerdoelen en een tijdspad naar het beoogde resultaat duidelijk benoemd worden. De inhoud van het traject dient hierop afgestemd te zijn. Er is voldoende begeleiding gedurende het traject om de leerdoelen te monitoren en eventueel bij te stellen. De te verrichten werkzaamheden zijn zinvol om het beoogde resultaat te bereiken. Bij voorkeur leidt het traject naar een officiële kwalificatie. In 2008 heeft de rechtbank in Arnhem bepaald dat gemeenten uitkeringsgerechtigden niet klakkeloos naar een werkbedrijf mogen sturen. Er moet sprake zijn van maatwerk om ervoor te zorgen, dat het traject daadwerkelijk bijdraagt aan de arbeidskansen van de betrokkene.

Uit onderzoek blijkt dat meer invloed van de werkzoekende op zijn re-integratie tot positievere uitkomsten leidt, onder andere tot meer tevreden klanten. Daarom is de individuele re-integratieovereenkomst (IRO) van het UWV één van de meest ingezette re-integratievoorzieningen voor de doelgroep van het UWV. Gemeenten zijn echter weinig enthousiast over deze vorm van re-integratie. Een enkele gemeente biedt werkzoekenden de mogelijkheid om eigen re-integratie vorm te geven door middel van een persoonlijk re-integratiebudget (PRB). Volgens de FNV dienen alle gemeenten deze mogelijkheid aan haar klanten te bieden en deze vorm ook actief te promoten.

Bij het ondersteunen van mensen in het verkrijgen van ander werk, is de mogelijkheid van een re-integratietraject gericht op zzp nog niet binnen alle gemeenten en het UWV WERKbedrijf een gelijkwaardig alternatief. Aan de andere kant zijn zowel gemeenten als zzp'ers zich nog onvoldoende bewust dat het belangrijk is dat ondernemers die hun bedrijf beëindigen, een beroep kunnen doen op ondersteuning om weer aan de slag te komen.

Per 1 oktober 2009 is de Wet investeren in jongeren (WIJ) in werking getreden. Deze wet verplicht gemeenten jongeren van 18 tot 27 jaar die zich melden voor een uitkering een aanbod te doen. Dit kan een baan zijn, een vorm van scholing of een combinatie van beide, afgestemd op de situatie van de jongeren. Als zij werk accepteren krijgen ze salaris van de werkgever. Bij acceptatie van het leeraanbod krijgen ze waar nodig een inkomen, dat even hoog is als de bijstandsuitkering. Als zij het aanbod niet accepteren, dan krijgen zij ook geen uitkering van de gemeente.

In 2009 was het de bedoeling dat gemeenten en UWV WERKbedrijf de dienstverlening rond re-integratie gezamenlijk zouden gaan aanbieden op de werkpleinen. De FNV heeft 2009 als een overgangsjaar beschouwd en wil in 2010 beoordelen hoe de werkpleinen functioneren. Aandachtspunten zijn in ieder geval: Hebben cliënten één contactpersoon, zodat zij niet telkens opnieuw hun verhaal hoeven te doen? Is het werkplein goed bereikbaar? Is de democratische controle door de gemeenteraad via een gemeenschappelijke regeling goed geregeld?

Voor garantie van kwaliteit van re-integratiebedrijven is het Blik op Werk Keurmerk ontwikkeld. De FNV zit in het bestuur van dit keurmerk en zou graag willen dat alle re-integratiebedrijven dit keurmerk hebben. Het garandeert kwaliteit. Een van de eisen is dat de cliënttevredenheid voldoende is. Helaas zijn er niet veel gemeenten die dit keurmerk vragen aan de re-integratiebedrijven waar ze trajecten inkopen.

Het blijkt dat gemeenten steeds minder re-integratietrajecten aanbesteden en inkopen. Gemeenten voeren deze steeds vaker zelf uit of laten het door de sociale werkplaats uitvoeren. Hierdoor is er nog minder zicht op wat er nu precies gebeurt met de re-integratiemiddelen, wat de resultaten zijn enzovoorts. De FNV vindt dat gemeenten die de re-integratie zelf uitvoeren ook inzicht moeten geven in de eisen en normen zoals die in Blik op Werk Keurmerk staan verwoord. Bovendien vindt de FNV dat gemeenten duidelijk moeten kunnen aantonen waarom zij van mening zijn, dat ze het beter zelf kunnen uitvoeren.

Als gevolg van de economische crisis heeft het ministerie onder andere op het re-integratiebudget van gemeenten bezuinigd. Het betreft overigens een bezuiniging op de middelen, die de gemeenten de afgelopen jaren niet hebben uitgegeven aan re-integratie (gemeenten hebben daardoor minder gespaard dan ze dachten). Daarnaast gaan werkgroepen van de regering zich buigen over verdergaande bezuinigingen, ook op de middelen voor bijstand. Nu de werkloosheid oploopt, ligt het voor de hand dat het beroep op bijstand het komende jaar zal oplopen. De FNV is bezorgd dat nu opnieuw de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt daar de dupe van worden en dat gemeenten zich gaan richten op de mensen die nieuw de bijstand instromen. De eerste jaren na invoering van de WWB richtten de gemeenten zich vooral op

de gemakkelijkst te re-integreren doelgroepen, waardoor dienstverlening aan de moeilijker te plaatsen mensen achterwege bleef. Dat mag zich niet herhalen. Ook is het de vraag of gemeenten de mensen die geen uitkering hebben (de nuggers) en die toch al minder geholpen werden dan werkzoekenden met een uitkering, nog blijven ondersteunen met re-integratiemiddelen.

De speerpunten van de FNV

- Re-integratie die de cliënt centraal stelt, vraagt om maatwerk en dat is niet hetzelfde als exclusieve aandacht voor de kortste weg naar de arbeidsmarkt. Blijvende uitstroom vergt aansluiting op de wensen en mogelijkheden van mensen, goede scholing, adequate begeleiding ook na plaatsing en mogelijkheden om een certificaat te krijgen voor eerder verworven competenties (EVC).
- Uitkeringsgerechtigden mogen niet worden gedwongen om langer dan zes maanden te werken zonder arbeidscontract en beloning dient op basis van minimumloon of cao te zijn.
- Cliënten moeten de mogelijkheid hebben om zelf hun re-integratie vorm te geven. Daarom moeten gemeenten deze mogelijkheid bieden, bijvoorbeeld door een PRB beschikbaar te stellen.
- Bij inkoop van re-integratie dienen gemeenten het Blik op Werk Keurmerk te eisen van de re-integratie-bedrijven.
- Re-integratiebedrijven moeten gestimuleerd worden om mensen duurzaam te plaatsen. Dat kan door een deel van de factuur te betalen na een afgesproken periode.
- Blijvende ondersteuning met re-integratiemiddelen van mensen met een grote afstand op de arbeidsmarkt en nuggers. Ook zzp'ers die hun bedrijf beëindigen, moeten in aanmerking komen.
- Bij de werkpleinen is van belang dat cliënten één contactpersoon hebben, dat de werkpleinen goed bereikbaar zijn en dat de democratische controle goed geregeld is.

Waar en met wie

FNV	Extern
FNV Lokaal-groepen Vertegenwoordigers in cliëntenraden WWB, WMO en in de OAC, RPA en IVR	Migrantenorganisaties Jongerenorganisaties Onafhankelijke arbeidsadviseurs

Meer informatie

FNV Lokaal FNV-notitie 'Iedereen op de juiste plek'	www.fnv.nl/lokaal (zie ook pagina over work first) www.fnv.nl/helpjezelf/lokaal/nieuwsarchief/2008/iedereen_op_juiste_plek.asp
Stichting Cliëntenperspectief	www.stichtingclip.nl
Cijfers over lokale uitvoering WWB	gemeenteloket.szw.nl/kernkaart/
Raad voor Werk en Inkomen	www.rwi.nl
Lokale werkpleinen	www.samenvoordeklant.nl/

Inzet gemeenteraadsverkiezingen

<p>Denk aan het investeren in werkgelegenheid</p> <p>Denk aan scholing en talent</p>	<ul style="list-style-type: none">• Stimuleer werkgevers om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen door een loonkostensubsidie.• Kies bij re-integratie voor de beste weg naar werk, niet de kortste weg.• Vorm samen met UWV een regionaal fonds om scholing en andere ondersteuning van werkzoekenden te financieren.• Verruim de mogelijkheid voor werkzoekenden om zich te scholen in perioden waarin de arbeidsmarkt minder mogelijkheden biedt.• Vertaal de Wet investeren in jongeren vooral in kwalitatieve leertrajecten.• Help mensen duurzaam aan het werk met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als uitgangspunt
--	---

Arbeidsmarktbeleid en economisch beleid

Wat speelt er

De economische crisis slaat ongenadig hard toe. De kranten staan nog altijd bol van de berichten over teruglopende omzetten, bedrijven in nood en ontslagen. De impact van de crisis op de arbeidsmarkt, en dus de levens van mensen, blijkt glashelder uit de volgende cijfers: de werkloosheid is in het tweede kwartaal van 2009 opgelopen naar 4,8 procent (onder jongeren naar 11,4 procent). Bij deze cijfers moet in overweging worden genomen dat de deeltijd-WW volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) een 'dempend effect heeft'. Zonder deze regeling was het werkloosheidscijfer ongetwijfeld hoger geweest.

Het is geen overtrokken conclusie dat de dynamiek op de arbeidsmarkt sterk is verminderd, waardoor het veel moeilijker is passend werk te vinden. Vervelend genoeg zal dit niet op de korte termijn veranderen. De vooruitzichten zijn simpel gezegd beroerd. Het CBS verwacht dat de werkloosheid dit jaar oploopt naar 5,5 procent. Voor volgend jaar is het perspectief nog somberder. De voorspelling in 2009 was dat in 2010 maar liefst 9 procent van de beroepsbevolking werkloos thuis zou zitten. Dat zijn bijna 800.000 mensen.

In maart 2009 is na veel overleg en onderhandelen het sociaal akkoord gesloten. Niet in de laatste plaats door de druk van de FNV, is daarin het één en ander gerealiseerd, zoals de werktijdverkorting, de deeltijd-WW en het plan ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

Steeds meer werknemers en werkgevers kiezen voor andere arbeidsverhoudingen. Door die snel veranderende traditionele verhoudingen tussen werkgevers en werknemers, neemt het aantal werkgevers zonder personeel sterk toe. De groep zzp'ers is snel groter gegroeid de laatste jaren.

We moeten er alles aan doen dat werkloze jongeren aan het werk komen. Maar van groot belang is ook dat jeugdwerkloosheid voorkomen wordt. Jongeren moeten een gemotiveerde beroepskeuze kunnen maken en niet voortijdig de opleiding verlaten. Daarom zijn maatregelen vereist op het moment dat jongeren zich tijdens hun opleiding gaan oriënteren op een toekomstig beroep.

De FNV deed ervaring op met een aanpak, waarbij een doorlopende leerlijn wordt gecombineerd met praktijkstages waaraan trainingen beroepsvaardigheden worden gekoppeld. Die aanpak bleek zeer effectief. Jongeren kiezen bewust voor een bepaald beroep of achterhalen in een vroeg stadium dat zij niets voor dit beroep voelen, of er niet geschikt voor zijn. Die laatste groep kan dan op tijd kiezen voor een andere richting. Zo wordt ook schooluitval voorkomen. Over deze aanpak kunnen landelijk (sectoraal), maar juist ook lokaal, afspraken gemaakt worden tussen werkgevers en regionale onderwijsinstellingen. Bij gemeenten kan worden geïnformeerd of aangehaakt kan worden bij de regionale plannen voor het bestrijden van jeugdwerkloosheid, via het Actieplan Jeugdwerkloosheid.

Met dat Actieplan Jeugdwerkloosheid moeten dertig regio's een convenant sluiten om lokaal en regionaal de jeugdwerkloosheid te bestrijden. De FNV ondersteunt de in het actieplan voorgestelde maatregelen van harte, maar maakt zich zorgen over een goede uitvoering van de gemaakte afspraken. De FNV heeft het kabinet voor verschillende sectoren een aanbod gedaan waarmee minstens 10.000 jongeren aan de slag kunnen in een leer-werkbaan. Er zijn plannen voor banen voor jongeren die op deze manier een opleiding volgen tegen een fatsoenlijk salaris. Voor deze nieuwe leer-werkbanen hebben de O&O-fondsen van

verschillende sectoren veel geld vrijgemaakt. Er is dus budget maar dat lijkt op dit moment niet toereikend. Het kabinet moet extra investeren om deze extra leer-werkplekken samen met de sectoren mogelijk te maken. Ook de werkgevers moeten zich houden aan de afspraken uit het sociaal akkoord. Zij hebben grote aantallen stageplekken toegezegd, maar die lijken nog onvoldoende te worden aangeboden.

De minister van SZW heeft met de VNG afgesproken dat de gemeenten de aanjaagfunctie voor regionale samenwerking op het terrein van de arbeidsmarkt op zich nemen. De vraag is hoe dit vorm gaat krijgen. De beleidsplannen voor het regionale arbeidsmarktbeleid moeten worden opgesteld in samenspraak met sociale partners en onderwijsinstellingen in de regio. Samenwerking tussen de zogenoemde ketenpartners (UWV, VNG en Divosa) en de sociale partners is juist in deze tijd van crisis noodzakelijk. Essentieel voor het realiseren van een vruchtbare samenwerking is het succesvol verknopen van het regionale met het sectorale niveau. Met het Actieplan Jeugdwerkloosheid heeft de samenwerking een nieuwe impuls gekregen. Helaas is van een optimale samenwerking nog geen sprake. De FNV vindt dat er meer samenhang moet komen tussen de initiatieven van sectoren en de gemeenten/UWV WERKbedrijf.

Om de werkloosheid te bestrijden, is de FNV van mening dat er ook extra werkgelegenheid gecreëerd moet worden. Hierbij gaat het om:

- naar voren halen van investeringen die al op de rol staan;
- invullen van taken die nu blijven liggen;
- subsidiëring van banen voor mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Gemeenten en provincies kunnen investeringen naar voren halen die voorzien zijn. Dit betreft vooral bouw- en onderhoudsprojecten. De Nederlandse economie kan een stevige impuls gebruiken op het terrein van duurzame en milieuvriendelijke projecten. Met isolatieprojecten, vervangen van oude cv-ketels (ouder dan 10 jaar) door energiezuinige hr-ketels, het aanleggen van groene daken en andere duurzame investeringen snijdt het mes aan twee kanten. Enerzijds gaat het om milieuvriendelijke investeringen, dus investeringen in de toekomst, anderzijds creëert het nu werkgelegenheid in sectoren die in zwaar weer verkeren, zoals de installatiebranche en de toeleveranciers in deze branche.

Bij het invullen van taken die nu blijven liggen, kan bijvoorbeeld ook gedacht worden aan het wegwerken van achterstallig onderhoud in scholen en ziekenhuizen, maar ook aan het aanstellen van klassenassistenten op scholen. Ook kunnen voor de nabije toekomst zeer wenselijke investeringen, zoals in smartboards en draadloos internet, naar voren gehaald worden. Bij dit soort investeringen kan ook werk worden gegund aan zzp'ers.

In deze crisis wordt de groep mensen die een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, wel eens vergeten. De FNV pleit ervoor dat er flink geïnvesteerd wordt in de wijkaanpak, waar gecombineerd ingezet kan worden op (bijvoorbeeld) het opknappen van de openbare ruimte en tegelijkertijd het stijgen van arbeidsdeelname van de bewoners.

Bij het naar voren halen van investeringen, gaat het om regulier werk dat ook onder normale arbeidsvoorwaarden uitgevoerd dient te worden. Bij het subsidiëren van werk voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, moeten de uitkeringsbudgetten zo ingezet worden, dat er arbeidsplaatsen ontstaan waarvoor mensen een salaris ontvangen en niet met behoud van uitkering hoeven te werken. Gemeenten kunnen in hun rol als opdrachtgever juist doelstellingen op het gebied van werkgelegenheid voor deze groepen realiseren. Zie hierover ook het hoofdstuk over Maatschappelijk verantwoord aanbesteden.

De speerpunten van de FNV

- Economisch beleid beoordelen op werkgelegenheidseffecten: Hoeveel banen levert het op? Sluit het aan op het arbeidsaanbod? Hoe zit het met werkzekerheid en arbeidsvoorwaarden? Ook de milieueffecten moeten betrokken worden bij de beoordeling.
- Gemeenten dienen een maatschappelijk verantwoord aanbestedings-, vergunningen- en subsidiebeleid te voeren, waarbij uitvoerders wordt gevraagd om hun personeel fatsoenlijke salarissen te betalen en om kansen te bieden aan werkzoekenden die moeilijk aan de slag komen op de arbeidsmarkt. Hier kan ook een koppeling worden gelegd met milieueisen.
- Gemeenten dienen het sociaal ondernemen te bevorderen door te zorgen voor één aanspreekpunt waar administratieve zaken zonder rompslomp kunnen worden afgehandeld.

Waar en met wie

FNV	Extern
FNV Lokaal-groepen Vertegenwoordigers in RPA, KvK, SER, OAC, regionale ontwikkelingsmaatschappijen, IVR cliëntenraden WWB en WMO Relevante FNV-bonden	

Meer informatie

FNV Lokaal Raad voor Werk en Inkomen Sociale economie Actieplan Jeugdwerkloosheid	www.fnv.nl/lokaal www.rwi.nl www.tno.nl www.szw.nl
--	--

Inzet gemeenteraadsverkiezingen

Denk aan een duurzame aanpak van de economische crisis	<ul style="list-style-type: none">• Zet actief in op regionale samenwerking voor een structurele aanpak van het arbeidsmarktbeleid.• Neem effectieve maatregelen om tegen te gaan dat zelfstandigen zonder personeel hun bedrijfskapitaal door strenge eisen van uitkerende instanties verliezen.
--	--

Zorg en welzijn

Wat speelt er

Sinds de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) per 1 januari 2007 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van onder andere huishoudelijke verzorging en een aantal andere voorzieningen, welzijnswerk, mantelzorg en vrijwilligersondersteuning. Het beleid ten aanzien van mantelzorg en vrijwilligersondersteuning wordt in het hoofdstuk Maatschappelijke participatie beschreven

Vanaf 1 januari 2009 is ook de functiebegeleiding uit de AWBZ overgeheveld naar de WMO. Mensen met lichte beperkingen, zoals ouderen met beginnende ouderdomsklachten, kunnen geen beroep meer doen op de AWBZ voor bijvoorbeeld dagopvang ter voorkoming van sociaal isolement. Zij kunnen, mits zij een positieve indicatie krijgen, een beroep doen op de WMO. Op dit moment blijkt uit de tussenstand van het ministerie van VWS, dat van de mensen die voorheen recht hadden op AWBZ-begeleiding, 29 procent deze hulp is kwijtgeraakt. Ze moeten zichzelf maar redden of een beroep doen op hun eigen omgeving of aankloppen bij de gemeente.

Per 1 januari 2010 wordt een aantal wetwijzigingen doorgevoerd. Zo is het uitgesloten dat een thuiszorgaanbieder de voorziening huishoudelijke verzorging (in natura) via een alfahulp of een zelfstandige levert waardoor de cliënt (vaak ongewild) werkgever of opdrachtgever wordt, met alle rechten en plichten die daarbij horen. Daarnaast zijn gemeenten verplicht, door middel van geïnformeerde toestemming, cliënten vooraf in duidelijke en begrijpelijke woorden te informeren over de consequenties van de keuze voor een voorziening in natura of een persoonsgebonden budget, waaronder de vergoeding voor een alfahulp. Cliënten kunnen vervolgens een expliciete en redelijkerwijs bewuste keuze maken voor een voorziening.

Op grond van een initiatiefwetsvoorstel van de SP wordt voorgesteld dat gemeenten de huishoudelijke hulp niet langer hoeven aan te besteden. Dit is een forse stap voorwaarts, omdat bij het aanbesteden concurrentie op prijs ten koste ging van de kwaliteit van de zorg en de arbeidsvoorwaarden van het personeel. Ook wordt een basistarief voor huishoudelijke hulp voorgesteld alsook dat gemeenten verplicht worden het geld voor de thuiszorg ook echt aan thuiszorg uit te geven, in plaats van aan andere zaken.

De FNV zal de ontwikkelingen na het wetsvoorstel Kant blijven volgen. Voor de FNV is het voornamelijk van belang dat er bij de aanbesteding door gemeenten ook kwaliteitseisen aan thuiszorgaanbieders worden gesteld. Vakbonden en zorgkoepelorganisatie Actiz blijven erop toezien dat de preventieve functie van deskundige thuishulpmedewerkers die toezien op de fysieke en geestelijke gezondheid van cliënten, niet verdwijnt. In het FNV-onderzoek Lokale Monitor Werk, Inkomen en Zorg 2010 monitort de FNV tegen welke tarieven gemeenten hebben aanbesteed en of dit volgens de FNV kostendekkend is. De resultaten worden begin 2010 bekend gemaakt.

De participatiedoelstelling van de WMO geldt ook voor het bevorderen van de mobiliteit van mensen. Grote groepen inwoners zijn aangewezen op openbaar vervoer. Goede informatievoorziening, toegankelijkheid en veiligheid van die voorzieningen staan daarbij voorop. De kosten van het gebruik van openbaar vervoer moeten voor mensen met een inkomen rond het minimum gecompenseerd worden. Dit geldt zowel voor scholieren, studenten, mensen in een re-integratietraject, mindervaliden en voor ouderen.

Via Europese aanbestedingsprocedures sluiten gemeenten ook contracten met vervoersaanbieders in het kader van collectief vraagafhankelijk vervoer binnen de WMO. Het gaat hier om de zogenoemde taxibus of belbus, collectief vervoer waar meerdere mensen tegelijk gebruik van kunnen maken en die van deur tot deur gaan. Gebruikers klagen over te laat komen van de taxibus, de enorme omwegen, de onvriendelijke behandeling van chauffeurs en dat chauffeurs onvoldoende zijn opgeleid om op verantwoorde wijze te kunnen omgaan met klanten met psychische of lichamelijke beperkingen. Duidelijke en correcte voorlichting aan gebruikers over het gebruik van de taxibus moet ook meer aandacht krijgen.

FNV Bondgenoten, ANBO en de CG-Raad hebben in 2008 ruim 600 klachten van vervoersgebruikers verzameld. Het zogeheten Zwartboek hebben zij aangeboden aan de staatssecretaris. Kwalitatief goed taxivervoer is van belang voor de participatie van mensen en zeker voor mensen met beperkingen waarvoor geen alternatief is in de vorm van openbaar vervoer of eigen vervoer.

Op dit moment zijn er naar schatting 200.000 oudere migranten in Nederland. De komende jaren neemt deze groep toe. Oudere migranten zijn moeilijker bereikbaar ten opzichte van Nederlandse ouderen. Ze verdienen dan ook extra aandacht binnen de WMO. Zij lopen tegen allerlei knelpunten aan door taal- en cultuurbarrières. Het verkrijgen van een indicatie is bijvoorbeeld een probleem. Dat kan als oorzaak een andere culturele achtergrond hebben, maar kan ook veroorzaakt worden door de taalbarrière. Als dan de indicatie per telefoon wordt gedaan en geen huisbezoek wordt afgelegd, kan het gebeuren dat deze inwoner niet de hulp krijgt die nodig is.

De wet verplicht dat het persoonsgebonden budget (PGB) gelijkwaardig en toereikend moet zijn om voldoende zorg te kunnen inkopen. Uit het FNV-onderzoek LMWI 2008 blijkt dat maar liefst 80 procent van de deelnemende gemeenten onder het aanbevolen tarief zit. In het FNV-onderzoek LMWIZ 2010 meet de FNV dit opnieuw.

Gemeenten mogen binnen de WMO eigen bijdragen vragen van cliënten en de hoogte daarvan zelf bepalen. Dit leidt tot grote verschillen tussen gemeenten. De FNV vindt dat gemeenten mensen met een laag inkomen tegemoet moeten komen, door van hen geen eigen bijdrage te vragen, een lagere eigen bijdrage te vragen of de eigen bijdrage te compenseren via de bijzondere bijstand.

In de WMO is het recht op inspraak voor cliëntorganisaties vastgelegd, maar er is geen verplichting opgenomen tot het instellen van een WMO-cliëntenraad. De gemeente is wel verplicht haar burgers te informeren over en te betrekken bij het bepalen van het lokale WMO-beleid. De FNV is wel voorstander van een WMO-raad met bevoegdheden: initiatiefrecht, informatierecht en adviesrecht en met vertegenwoordiging via belangenorganisaties. De kennis en ervaringen van gebruikers moeten al bij de vormgeving van beleid voorop staan. In het project WMO Vraagbaak, een initiatief van Abvakabo FNV, ANBO, FNV Bondgenoten, FNV Bouw en FNV Lokaal, worden zo veel mogelijk vraagstukken gesignaleerd en vertaald naar relevante lokale lobby- en beleidsbeïnvloeding.

Een belangrijk dossier in het hoofdstuk Zorg en welzijn vormt het sociaal isolement. Via een netwerk in de wijk kan op lokaal niveau worden ingezet op het voorkomen van sociaal isolement. In het hoofdstuk Maatschappelijke participatie wordt ingegaan op het formeren van een dergelijke voorziening op wijkniveau.

De speerpunten van de FNV

- De FNV streeft naar kwalitatief goede, betaalbare en toegankelijke zorg, waarbij de positie van de cliënt centraal staat.
- Gemeenten moeten aandacht besteden aan de kwaliteit van de huishoudelijke hulp en van collectief vraagafhankelijk vervoer. In het bestek moeten sociale criteria opgenomen zijn. Bij de aanbesteding huishoudelijke hulp dienen de tarieven kostendekkend te zijn. Bij vraagafhankelijk vervoer kunnen de kosten worden vergoed voor inwoners met een minimuminkomen.
- Het PGB moet vergelijkbaar zijn met een voorziening in natura en toereikend zijn om de benodigde voorziening in te kopen.
- De indicatiestelling bij een aanvraag voor een voorziening moet gebaseerd zijn op een huisbezoek zodat het indicatieproces deskundig en klantvriendelijk verloopt.
- De eigenbijdrageregeling moet mensen met een minimuminkomen ontzien.
- Meer eenduidig beleid tussen gemeenten voor wat betreft het heffen van eigen bijdragen voor WMO-voorzieningen anders dan huishoudelijke zorg.
- De eigen bijdrage moet worden gemaximeerd.
- De cliënt centraal: de kennis en ervaring van gebruikers van de voorzieningen moeten al bij de vormgeving van het beleid voorop staan.
- Meer beleid gericht op preventie in de vorm van voorlichting en advisering, waardoor men inzicht krijgt in de gewenste hulp en dienstverlening.
- Bevorderen van geestelijke verzorging zowel in extra- als intramurale voorzieningen.

Waar en met wie

FNV	Extern
FNV Lokaal-groepen Vertegenwoordigers in cliëntenraad WMO Vertegenwoordigers in seniorenraad Abvakabo FNV (personeel thuiszorg) FNV Bondgenoten (collectief vervoer) FNV Vrouwenbond ANBO	Migrantenorganisaties Jongerenorganisaties

Meer informatie

FNV Lokaal	www.fnv.nl/lokaal
FNV Vrouwenbond	www.fnvvrouwenbond.nl/activiteit/355
Programma VCP	www.programmavcp.nl/
Invoering WMO	www.invoeringwmo.nl
PGB-wijzer	www.invoeringwmo.nl/pgbwijzer (van Per Saldo)
ANBO	www.anbo.nl
Mezzo	www.mezzo.nl (mantelzorgers en vrijwilligers)
Noom (netwerk van organisaties van oudere migranten)	www.netwerknoom.nl
WMO Vraagbaak	www.anbo.nl/results.asp?zoekveld=wmo

Inzet gemeenteraadsverkiezingen

<p>Denk aan toegankelijke zorg</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ga prijzenslag in de zorg tegen door aan te besteden op basis van kwaliteit en sociaal werkgeverschap.• De eigenbijdrageregeling moet mensen met een minimuminkomen tegemoetkomen.• De indicatiestelling moet op grond van een objectief en onafhankelijk onderzoek plaatsvinden en gebaseerd zijn op de zorgbehoefte van de zorgvrager.• Betrek gebruikers van voorzieningen actief bij de beleidsvorming.
------------------------------------	--

Maatschappelijke participatie

Wat speelt er

Maatschappelijke participatie betekent het meedoen aan het maatschappelijke leven. De FNV staat maatschappelijke participatie in de meest brede zin voor. Er zijn veel vormen van maatschappelijke betrokkenheid, zoals betaald werk, mantelzorg, vrijwilligerswerk, oppassen op kleinkinderen, hobby's, informele hulp, lidmaatschap van een vereniging (politiek, belangenvereniging, gezelligheid), culturele en recreatieve activiteiten, sociaal contact, media, internet et cetera.

In het kader van lokaal beleid wil de FNV de focus richten op mantelzorg en vrijwilligerswerk.

Gemeenten zijn in het kader van de WMO verantwoordelijk voor de ondersteuning van mantelzorg. Veel mensen weten echter zelf niet dat ze mantelzorgers zijn, omdat de zorg langzaam toeneemt of omdat ze zich niet herkennen in het begrip mantelzorg. Bijna 40 procent van de mantelzorgers zorgt voor zijn of haar (schoon-)ouders. Van de mantelzorgers zorgt 15 procent voor de partner en ruim 35 procent zorgt voor een ander familielid of kennis. Bijna 10 procent zorgt voor een gehandicapt kind. Mantelzorgers doen meer dan bijvoorbeeld af en toe boodschappen meenemen voor de buurvrouw of een wandelingetje maken met een van de ouders. Zo'n 2,6 miljoen mensen zorgen meer dan 8 uur per week vrijwillig voor iemand. Ruim 1 miljoen mensen doen dit zelfs langer dan 3 maanden achter elkaar.

Uit de derde tussenrapportage van het SCP blijkt bovendien dat 60 procent van de mantelzorgers niet goed op de hoogte is van de mogelijkheden van mantelzorgondersteuning en niet goed weet waar deze aan te vragen. Ook zijn er allerlei ondersteunende diensten die op lokaal niveau georganiseerd worden waar de mantelzorgers gebruik van kan maken, zoals vrijwilligers die tijdelijk de zorg overnemen, zodat de mantelzorgers eens een dagje weg kan. Dit heet respijtzorg. De FNV pleit ook voor respijtzorg in de vorm van huiselijke verzorging om de mantelzorgers te ontlasten.

Inmiddels heeft de staatssecretaris alle gemeenten opgeroepen meer werk te maken van de voorlichting over de mogelijkheden voor mantelzorgers. Door de bezuinigingen in de zorg neemt de druk op mantelzorgers en vrijwilligers echter alleen maar toe.

Het toekomstperspectief is somber. In 2030 wordt verwacht dat ruim een vijfde van de totale beroepsbevolking met pensioen is. In 2035 wordt het hoogtepunt van de vergrijzing verwacht.

In 2050 zal de groei van het aantal 65-plussers op de totale bevolking toegenomen zijn tot 25 procent. Het aantal allochtone ouderen zal de komende jaren enorm toenemen en in 2050 bijna verdubbeld zijn in vergelijking met nu, vooral het aantal van oorsprong niet-westerse allochtone ouderen. De vergrijzing zal toenemen, maar de beroepsbevolking in de zorg zal afnemen. Hierdoor zal de zorgvraag toenemen terwijl het zorgaanbod afneemt. Het beroep op mantelzorg zal eveneens toenemen.

FNV wil in verband hiermee meer bekendheid schenken aan het begrip mantelzorg, zodat de mantelzorgers zich zal herkennen en zich aangesproken voelt wanneer hem/haar ondersteuning wordt geboden. De ANBO wil zich inzetten om hierover uitgebreide voorlichting te geven.

De ANBO wil bovendien de mogelijkheden onderzoeken om een netwerk of forum op te zetten, waarbij mantelzorgers elkaar kunnen ondersteunen en vrijwilligers hen van relevante informatie kunnen voorzien.

Op het gebied van vrijwilligerswerk zien wij vooral de maatschappelijke inzet van ouderen en daarnaast, via informele hulp, opvang van kleinkinderen en politieke participatie. Informele hulp en politieke betrokkenheid stijgen, de opvang van kleinkinderen is verdubbeld in het aantal uren per week (van 2,5 naar 5 uur per week). Het aantal uren per week dat besteed wordt aan vrijwilligerswerk daalt echter. Bij de ouderenorganisaties wordt het bijvoorbeeld steeds moeilijker om vrijwilligers te vinden voor lokale bestuursfuncties en hand-en-spandiensten.

Binnen het vrijwilligerswerk wordt veel hulp geboden aan ouderen, gehandicapten en burens. Ouderen boven 65 jaar zijn vaak op godsdienstig gebied betrokken. Tijd voor media, sociale contacten en solitaire hobby's neemt toe. Wat betreft het lidmaatschap bij vakbonden is, in vergelijking met andere leeftijdsgroepen, de groep ouderen het grootst.

Meer aandacht wordt gevraagd voor het aantal vrijwilligers onder verschillende leeftijdsgroepen, maar ook voor specifieke wensen, ambities, vaardigheden, beschikbare tijd en mogelijkheden van de vrijwilligers zelf. Ingespeeld zou kunnen worden op de motieven voor vrijwilligerswerk, zoals zelfontplooiing, zich nuttig maken, betrokkenheid bij de maatschappij, afwisseling en, intergenerationeel, iets betekenen voor anderen. Ook wordt waardering voor het vrijwilligerswerk zeer op prijs gesteld. Vrijwilligerscentrales zouden hun aanpak moeten veranderen en zich meer moeten richten op bovengenoemde wensen en behoeften van de vrijwilligers.

Vanuit het stimuleringsprogramma Zilveren Kracht is vastgesteld dat er lokaal nog onvoldoende draagvlak is voor de maatschappelijke inzet van ouderen. Het verschil tussen gemeenten is groot. Daarom zal de focus voor 2010 zijn: 'Verzilver uw gemeente'.

De ANBO ondersteunt de ideeën die leven met het oog op de toekomst, zoals wijkgerichte inzet voor het verlenen van informele zorg en ondersteuning. Hierbij kunnen ouderen en jongeren worden ingezet op basis van maatschappelijke betrokkenheid en wederkerigheid. Een wijkcoördinator zorg en welzijn, die zorgvraag en – aanbod stimuleert en verbindt, kan daarbij zeer waardevol zijn.

De speerpunten van de FNV

- Iedereen moet mee kunnen doen aan de samenleving. Gemeenten moeten extra aandacht besteden aan de positie van kwetsbare (allochtone, gehandicapte, homoseksuele) ouderen, vrouwen en migranten.
- Nota bene: naar aanleiding van de resultaten uit het FNV-onderzoek LMWIZ 2010 (publicatie begin 2010) zullen meer en uitgebreidere aanbevelingen worden gedaan.
- Meer beleid gericht op preventie in de vorm van voorlichting en advisering, waardoor men inzicht krijgt in de gewenste hulp en dienstverlening.
- Versterking van het beleid tot ondersteuning van mantelzorgers en vrijwilligers.

Waar en met wie

FNV	Extern
FNV Lokaal-groepen ANBO Lokaal Vertegenwoordigers in seniorenraad FNV Vrouwenbond	Migrantenorganisaties Jongerenorganisaties

Meer informatie

FNV Lokaal	www.fnv.nl/lokaal
FNV Vrouwenbond	www.fnvvrouwenbond.nl/activiteit/355
ANBO	www.invoeringwmo.nl
WMO	www.invoeringwmo.nl/pgbwijzer (van Per Saldo)
Noom (netwerk van organisaties van oudere migranten)	www.netwerknoom.nl
Mantelzorgers en vrijwilligers	www.mezzo.nl

Inzet gemeenteraadsverkiezingen

(Geen onderwerp in het manifest voor de gemeenteraadsverkiezingen)	<ul style="list-style-type: none">• stimuleren maatschappelijke inzet jong en oud• stimuleren netwerk/forum mantelzorgers• aanstellen wijkcoördinator (zorg en welzijn)• ondersteuning vrijwilligerscentrales
--	--

Onderwijs en educatie

Wat speelt er

In moeilijke economische tijden is het van belang voor jongeren dat de kloof tussen jongeren en de arbeidsmarkt niet onoverbrugbaar wordt. De huidige generatie jongeren krijgt te maken met een oplopende jeugdwerkloosheid. De FNV zet in op goede opleidingen en een goede overgang van school naar de arbeidsmarkt. Dat betekent dat jongeren op dit moment meer dan ooit gestimuleerd moeten worden om door te leren en hun school af te maken. Gemeenten moeten zich blijven inzetten om schooluitval te voorkomen.

Jongeren moeten minimaal een startkwalificatie hebben. Dat is een diploma dat een reële kans biedt op werk en behoud van werk. Als criterium wordt over het algemeen minimaal mbo-2 niveau aangehouden. Maar ook met een diploma is er op dit moment geen groot overschot aan werk voor jongeren. Zij krijgen meer en meer te maken met werkloosheid. Jongeren moeten leer-werktrajecten aangeboden krijgen of de mogelijkheid krijgen om verder te leren. Zo voorkomen we dat jongeren verder van maatschappij en arbeidsmarkt raken. Dit geldt zeker ook voor jongeren die net hun school met een diploma hebben verlaten.

In de opleiding moet gericht aandacht zijn voor de aansluiting op de arbeidsmarkt. Tijdens de lessen zal er aandacht besteed moeten worden aan de zogenaamde 'soft skills'. Dat houdt in dat jongeren getraind worden in onder andere sollicitatie- en presentatievaardigheden. Ook is de beroepspraktijkvorming zeer belangrijk. Stages zijn voor velen, naast een bijbaan, de eerste kennismaking met werk. Op dit moment heeft de economische crisis ook invloed op de stageplekken. In sommige sectoren, bijvoorbeeld de bouw, loopt het aanbod aan stages hard terug.

Een belangrijk aandachtspunt vormt de laaggeletterdheid onder 1,5 miljoen Nederlanders. Het gaat om mensen die enigszins kunnen lezen en schrijven, maar onvoldoende om zich in veel situaties te kunnen redden. Er zijn cursussen beschikbaar, maar het is belangrijk om te bevorderen dat laaggeletterdheid wordt onderkend en dat mensen op een zorgvuldige manier worden doorverwezen naar deze cursussen. Bij de signalering en doorverwijzing van laaggeletterden kunnen sociaal raadslieden, welzijnswerkers, bijstandsconsulenten en andere dienstverleners een belangrijke rol vervullen.

Naast laaggeletterdheid heeft het ontsluiten van de digitale snelweg ook de aandacht van de overheid. Het programma Digivaardig & Digibewust heeft als doel het aantal mensen dat niet of nauwelijks digitale vaardigheden heeft, terug te brengen en het verantwoord en veilig gebruik van digitale middelen te stimuleren. Het programma richt zich daarbij op de doelgroepen: digibeten, jongeren en hun opvoeders (ouders en docenten), mkb en senioren.

Daarnaast is het van belang dat de cursussen waar mogelijk in een sociale context (een stimulerende omgeving) worden ingebed, zodat deelnemers hun taalvaardigheden in de praktijk kunnen ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld door cursussen op de werkvloer aan te bieden of in combinatie met vrijwilligerswerk. Gemeenten en regionaal bedrijfsleven hebben elkaar hierbij hard nodig, voor zowel het opsporen van kandidaten als het tot stand komen van dergelijke duale leer-werkplekken.

Het beheersen van de Nederlandse taal is een belangrijke voorwaarde om volledig mee te kunnen doen in de Nederlandse samenleving. Voor heel wat anderstalige werkzoekenden en werkenden zijn taal- of inburgeringscursussen van groot belang. Mensen op zoek naar een baan komen niet gemakkelijk aan werk omdat zij de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Werkenden functioneren niet op hun echte niveau vanwege hun taalproblemen. De FNV zet zich ervoor in dat werkenden en werkzoekenden een taal- of inburgeringscursus krijgen aangeboden. In zo'n taal cursus kunnen lezen en schrijven aan de orde komen, maar ook spreken en verstaan. Ook cursussen in digitale vaardigheden kunnen gewenst zijn. De FNV heeft een voorkeur om deze cursussen voor werkenden op de werkvloer aan te bieden. Werknemers van een bedrijf of uit een sector gaan samen naar een cursus. Dat maakt de cursussen laagdrempelig.

In de praktijk is een taal- of inburgeringscursus niet een-twee-drie gerealiseerd. Allereerst is het niet gemakkelijk om te achterhalen wie behoefte hebben aan zo'n cursus. Mensen die problemen met de Nederlandse taal hebben, vinden het vaak moeilijk om hiervoor uit te komen. De ene gemeente gaat actiever op zoek naar mogelijke cursisten dan de andere. De FNV heeft een laagdrempelige taalscan ontwikkeld die vanaf januari dit jaar beschikbaar is. Leden kunnen die afnemen bij collega's om samen met hen te achterhalen of een taal- of inburgeringscursus uitkomst kan bieden.

Vervolgens is het zaak dat iemand daadwerkelijk binnen afzienbare tijd aan een cursus kan deelnemen. Werkgevers, UWV WERKbedrijf, Kamer van Koophandel, bibliotheken en het welzijnswerk kunnen mensen aanmelden. De samenwerking tussen de organisaties is niet altijd efficiënt. Gemeenten hebben geld beschikbaar voor de cursussen in het participatiebudget dat bestaat uit het educatiebudget voor taalcursussen en de inburgeringsgelden. Zij moeten een cursusaanbieder zoeken die voor de uitvoering kan zorgen. Voor taalcursussen zijn dit de regionale opleidingscentra (ROC's). Voor inburgering kunnen ook private aanbieders in aanmerking komen.

Er is geen garantie dat de taal- of inburgeringscursus voldoende kwaliteit heeft. Voor de aanbieders van cursussen bestaat een keurmerk: Blik op Werk. Vanaf 2010 is hierin ook het keurmerk Inburgering opgenomen. Maar dit is geen verplicht keurmerk en het stelt ook geen eisen aan de bekwaamheid en de bevoegdheid van degene die de cursus geeft. De FNV vindt het noodzakelijk dat uitvoerders voldoen aan de wettelijke eisen zoals die zijn neergelegd in de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO). Gemeenten hanteren verschillende criteria voor het toekennen van opdrachten aan cursusaanbieders. Een landelijk geldende richtlijn voor de noodzakelijke kwaliteit en toegankelijkheid van inburgeringscursussen ontbreekt.

De speerpunten van de FNV

- Doe onderzoek naar de effectiviteit van maatregelen om schooluitval tegen te gaan.
- Actieve voorlichting en werving van cursisten. Door gemeenten, medewerkers van het UWV WERKbedrijf die contacten hebben met de klanten, welzijnsorganisaties, werknemersorganisaties en werkgevers.
- Efficiënte samenwerking tussen organisaties die cursisten opsporen, de gemeente en taalaanbieders (ROC's en private aanbieders).
- Gemeenten moeten kwaliteitscriteria hanteren bij het toekennen van opdrachten aan cursusaanbieders. De laagste prijs mag dan niet doorslaggevend zijn. Docenten moeten voldoen aan de eisen die in de Wet BIO zijn vastgelegd. Gemeenten moeten deze kwaliteitseisen in hun beleid neerleggen. Ook moeten cursussen aansluiten bij het opleidingsniveau van de inburgeraars. De cursussen moeten dus op verschillende niveaus ingekocht worden.
- Toegankelijkheid. Bij inburgering moet de gemeente ervoor zorgen dat niet alleen uitkeringsgerechtigden met een uitkering een aanbod krijgen voor hulp in het verkrijgen van werk, maar ook de niet-uitkeringsgerechtigden.

- De gemeente moet de mogelijkheid bieden om ook 's avonds een cursus te volgen, zodat deze goed te combineren zijn met verzorging van kinderen of het hebben van (deeltijd-)werk.
- De eigen bijdrage voor het inburgeringsonderwijs mag geen drempel opwerpen voor inburgeraars. Gemeenten kunnen dit op verschillende manieren voorkomen (verrekenen met de bonus, bijzondere bijstand). Gemeenten kunnen zelf bepalen hoe hoog het bedrag is van de sanctie voor inburgeraars die zich niet aan de afspraken houden of niet tijdig slagen voor het examen.

Waar en met wie

FNV	Extern
FNV Lokaal-groepen Vertegenwoordigers in de cliëntenraad UWV Vertegenwoordigers in de cliëntenraad WWB Vertegenwoordigers in de cliëntenraad WMO Vertegenwoordigers bonden Vertegenwoordigers in de Kamer van Koophandel	Stichting Lezen en Schrijven

Meer informatie

FNV Vakcentrale FNV Lokaal Stichting Lezen en Schrijven Algemene Onderwijsbond Digivaardig & Digibewust	www.fnv.nl/diversiteit/publicaties www.lezenenschrijven.nl www.aob.nl www.mijndigitalewereld.nl/
---	--

Inzet gemeenteraadsverkiezingen

Denk aan het stimuleren van onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Ga voortijdige schooluitval tegen door het faciliteren van intensieve leerlingbegeleiding en voor- en vroegschoolse educatie. • Maak langer doorleren betaalbaar en toegankelijk als investering tegen oplopende jeugdwerkloosheid. • Zorg voor een goede aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt. • Arrangeer voldoende stageplekken en leer-werk-banen met adequate begeleiding.
---------------------------------------	--

Diversiteit

Wat speelt er

Zeker in de grote steden is de bevolking steeds meer divers van samenstelling. Er leven veel jongeren (studenten) maar ook ouderen. Er zijn vrouwen die terug willen in het arbeidsproces, omdat de kinderen het huis uit zijn. De acceptatie van deze verscheidenheid aan groepen speelt zowel in scholing en werk, maar ook in wonen en zorg. Sommige grote gemeenten hebben bijvoorbeeld een koploperovereenkomst met het ministerie van OCW, over hoe zij de veiligheid van LGBT's op straat en op het werk garanderen: de veiligheid van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders.

Onder meer etnische minderheden vormen in grote steden nu een belangrijk deel van de bevolking. Relatief gesproken hebben zij vaker te maken met armoede en hebben zij een minder gunstige uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan de laagopgeleiden en aan de niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen onder hen. Ook discriminatie speelt daarbij een rol. Voor de toekomst van ons land is het belangrijk dat er zo veel mogelijk mensen actief zijn op de arbeidsmarkt. Daarom wil de FNV bijdragen aan een grotere participatie van alle verschillende groepen minderheden.

Streven naar diversiteit is goed. Het geeft bedrijven en organisaties in de samenstelling van medewerkers, maar zeker ook in hun aanbod van dienstverlening, een breder gezicht naar de samenleving toe. Onze maatschappij is immers divers. Streven naar diversiteit helpt bij het aanspreken van meer groepen mensen/klanten en het helpt om meer capaciteiten en vaardigheden aan te spreken dan de gebruikelijke. Streven naar diversiteit betreft werknemers met een andere/dubbele nationaliteit, maar ook vrouwen met en zonder kinderen, oudere werknemers, LGBT's en zelfstandigen zonder personeel.

Landelijk zijn er afspraken gemaakt om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Gemeenten hebben een centrale rol gekregen bij de uitvoering van deze afspraken, zie hierover ook het hoofdstuk Arbeidsmarktbeleid en economisch beleid. Gemeenten kunnen bovendien opleidingstrajecten aanbieden, werkervaringsplaatsen scheppen, stages aanbieden et cetera.

Gemeenten kunnen discriminatie op de arbeidsmarkt aanpakken door zelf als werkgever het goede voorbeeld te geven en te streven naar een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de lokale bevolking. Ook dient de gemeente te zorgen voor een goed toegerust meldpunt, waar burgers klachten over discriminatie kunnen melden. Ten slotte dienen gemeenten via hun re-integratie- en arbeidsmarktbeleid te stimuleren dat groepen minderheden aan de slag kunnen komen. Daarbij kan ook gebruik worden gemaakt van 'contract compliance' of maatschappelijk verantwoord aanbesteden (zie ook het hoofdstuk Maatschappelijk verantwoord aanbesteden). Amnesty International heeft onderzoek gepubliceerd over het beleid van gemeenten om discriminatie te bestrijden.

Naast het aanpakken van discriminatie op de arbeidsmarkt, dienen gemeenten ook aandacht te besteden aan een diversiteitsvriendelijk klimaat in voorzieningen op het gebied van wonen, welzijn en zorg. Ook dienen voorzieningen om zorg op maat te kunnen bieden, toegerust te zijn om adequate zorg en diensten te bieden aan cliënten met verschillende achtergronden.

De landelijke overheid heeft een Deltaplan Inburgering gelanceerd met als doel om te zorgen dat veel meer mensen de Nederlandse taal leren, liefst in combinatie met werk of vakopleiding. Gemeenten zijn inburgeringcursussen gaan aanbesteden. Daarbij lijkt de kwaliteit soms te lijden te hebben onder de wens om de cursussen zo goedkoop mogelijk te houden. Daarnaast lukt het in veel gemeenten niet om cursisten tijdig aan te melden bij de onderwijsinstellingen (ROC's), met als gevolg dat zij in sommige gevallen gedwongen zijn om docenten te ontslaan. Zie ook hoofdstuk Onderwijs en educatie.

De speerpunten van de FNV

- Gemeenten dienen concrete doelstellingen te formuleren om de achterstand van groepen minderheden op de arbeidsmarkt terug te dringen.
- Gemeenten dienen discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden door in hun eigen personeelsbeleid het goede voorbeeld te geven en door te voorzien in een breed inzetbaar, goed toegerust meldpunt.
- Gemeenten dienen een maatschappelijk verantwoord aanbestedings-, vergunningen- en subsidiebeleid te voeren, waarbij uitvoerders wordt gevraagd om hun personeel fatsoenlijke salarissen te betalen en om kansen te bieden aan werkzoekenden die moeilijk aan de slag komen op de arbeidsmarkt. Niet-uitkeringsgerechtigden dienen hiervan onderdeel uit te maken. Gemeenten kunnen ook een koppeling leggen met milieueisen.
- Laat gemeenten koploperovereenkomsten sluiten als het gaat om het voeren van een actief beleid ten aanzien van de groep LGBT'ers.
- Voor speerpunten ten aanzien van inburgering zie hoofdstuk Onderwijs en educatie.

Waar en met wie

FNV	Extern
FNV Lokaal-groepen Vertegenwoordigers in cliëntenraad WWB	Migrantenorganisaties Plaatselijk actieve vrouwenorganisaties COC UAF Vluchtelingenwerk Jongerenorganisaties Lokale Amnesty International-groepen

Meer informatie

Lokale aanpak discriminatie Inburgering Inburgering Wijkaanpak LGBT	www.amnesty.nl/voor_de_pers_artikel/17568 www.handreikinginburgeringgemeenten.nl www.stichtingclip.nl/ www.rwi.nl/wijk www.coc.nl en www.fnv.nl/roze
---	--

Inzet gemeenteraadsverkiezingen

<p>Denk aan het bevorderen van diversiteit</p>	<ul style="list-style-type: none">• Formuleer concrete doelstellingen om discriminatie en achterstand van de diverse groepen minderheden op de arbeidsmarkt weg te werken: etnische minderheden, niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen, LGBT'ers.• Geef als gemeente het goede voorbeeld door te streven naar een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de lokale bevolking.• Zorg voor kwalitatief goede en toegankelijke inburgeringscursussen als basis voor de juiste doorstroming naar opleiding en werk.
<p>Denk aan toegankelijke kinderopvang</p>	<ul style="list-style-type: none">• Creëer nieuwe locaties voor kinderopvang.• Stimuleer dat er meer brede scholen komen waar kinderen ook buiten schooltijd kunnen worden opgevangen.• Trek voldoende financiële middelen uit voor kinderopvanglocaties, zodat er geen belemmeringen zijn voor ouders om de arbeidsmarkt op te gaan.

Maatschappelijk verantwoord aanbesteden

Wat speelt er

Gemeenten hebben een belangrijke rol als opdrachtgever van verschillende werkzaamheden. Ze doen zaken met bedrijven in sectoren als de bouw, de thuiszorg, de groenvoorziening, onderwijs, het openbaar vervoer, de inburgering, de schoonmaak, de catering en ga zo maar door.

Door bedrijven het overheidsbeleid uit te laten voeren, zou de uitvoering efficiënter moeten worden, maar vaak valt het averechts uit. Aanbestedingen leiden vaak tot een scherpe prijsconcurrentie die ten koste gaat van de kwaliteit van de dienstverlening en de positie van werknemers. Denk bijvoorbeeld aan de ontslagen bij thuiszorginstellingen of aan de groeiende werkdruk bij schoonmaakbedrijven. Ook hebben gemeenten vaak geen zicht op de onderaannemers die worden ingeschakeld om het werk uit te voeren. Daarbij kan sprake zijn van slechte naleving van cao's, gebruik van malafide uitzendbureaus en inzet van schijnzelfstandigen. Schijnzelfstandigheid is vaak het gevolg van aanbestedingstrajecten, waarbij werkgevers via reorganisaties de bestaande arbeidsovereenkomsten van medewerkers ontbinden om daardoor flexibeler te kunnen opereren.

Kortlopende contracten kunnen er bovendien toe leiden dat bedrijven geneigd zijn om flexwerkers in te schakelen, waardoor werknemers in een onzekere positie zitten en het risico bestaat dat ze op een gegeven moment na een korte WW-periode in de bijstand terechtkomen.

Het aanbesteden van werk leidt dus niet automatisch tot efficiëntere uitvoering. Ambtenaren zijn veel tijd kwijt met de procedures rond aanbesteding. Deskundigheid kan verloren gaan. Bedrijven zullen soms geneigd zijn om zich op kortetermijndoelstellingen te richten. Juridisering van de relatie tussen gemeente en uitvoerder kan ervoor zorgen dat veel energie op een niet-productieve manier verloren gaat. Daar komt bij dat de overheid weliswaar kwaliteitscriteria kan hanteren bij de aanbesteding, maar dat die criteria soms moeilijk te meten zijn waardoor bedrijven er ook moeilijk op af te rekenen zijn. Denk in dit verband bijvoorbeeld aan beleidsterrein rondom welzijn.

Als gemeenten ervoor kiezen om werk aan te besteden, dan kunnen ze hun positie als opdrachtgever benutten om sociale doelstellingen te realiseren, namelijk door bepaalde criteria te hanteren bij de aanbesteding. Dit past ook in een afspraak die is gemaakt dat gemeenten per 2010 hun inkoop voor 75 procent op een duurzame manier organiseren. Met duurzaam wordt hier bedoeld dat het milieu niet onnodig wordt belast, maar er wordt nadrukkelijk ook mee bedoeld dat bedrijven waarmee zaken wordt gedaan aan sociale voorwaarden moeten voldoen. Veel gemeenten hebben op dit moment echter nauwelijks een idee hoe ze dit concreet zouden moeten maken.

Een complicerende factor is dat gemeenten vaak onzeker zijn of sociale criteria bij aanbestedingen niet in strijd zijn met het Europese aanbestedingsrecht. Uiteindelijk is het natuurlijk de rechter die bepaalt hoe het recht geïnterpreteerd moet worden. In het algemeen geldt dat criteria bij aanbestedingen niet discriminerend mogen zijn (dus geen criteria die zodanig zijn geformuleerd, dat sommige bedrijven daardoor worden uitgesloten). Daarnaast moeten voorwaarden transparant zijn.

De FNV is van mening dat gemeenten soms overdreven voorzichtig zijn en daarmee hun mogelijkheden om sociaal beleid te voeren onnodig inperken. Ook anderen benadrukken dat gemeenten wel degelijk sociale voorwaarden kunnen hanteren bij hun aanbestedingen. Dit wordt bijvoorbeeld bepleit in een handleiding over de aanbesteding van de huishoudelijke hulp, die is gemaakt in opdracht van het ministerie van VWS ('Sociaal overwogen aanbesteden').

Er is in de praktijk al beperkte ervaring opgedaan met het hanteren van sociale criteria bij aanbestedingen. Het meest bekende voorbeeld is 'contract compliance', waarbij opdrachtnemers wordt gevraagd om bijvoorbeeld langdurig werklozen in dienst te nemen. Uit LMWI 2008 blijkt dat deze vorm van aanbesteden sterk in opmars is bij gemeenten. In het verleden heeft de Schone Kleren Campagne zich ervoor ingezet dat gemeenten dienstkleding inkopen die onder fatsoenlijke omstandigheden is geproduceerd.

De FNV is echter van mening dat er nog veel kansen onbenut blijven als het gaat om maatschappelijk verantwoord aanbesteden. In 2008 zijn gesprekken gevoerd met diverse gemeenten, die voorloper zijn op het gebied van duurzaam inkopen, om te toetsen of zij sociale criteria werkbaar achten. Uit deze gesprekken komt naar voren dat zij belang hechten aan sociale criteria en dat er behoefte bestaat aan concrete handvatten om hier in de praktijk mee aan de slag te gaan. Tegelijk benadrukken ze ook dat het beleid niet uitsluitend op basis van checklisten kan worden gevoerd. Er zal ook in de praktijk met gezond verstand uitvoering aan moeten worden gegeven.

Sommige gemeenten vragen zich af of de markt wel klaar is voor duurzaam inkopen. Zij vragen zich af of er wel bedrijven zijn die aan deze voorwaarden kunnen voldoen. Andere gemeenten zeggen juist dat als je bij een aanbesteding duidelijke criteria formuleert, dat er dan altijd wel ondernemingen zullen zijn, die innovatief aan de slag gaan om deze markt te veroveren.

Een belangrijk aandachtspunt is dat gemeentelijk beleid op het gebied van duurzaam inkopen niet automatisch doorwerkt in de praktijk. In de eerste plaats is het vaak zo dat de daadwerkelijke inkoop wordt gedaan door afdelingen binnen de gemeentelijke organisatie, die daarin deels autonoom opereren. In de tweede plaats is het essentieel om toe te zien op de naleving van de afspraken die met bedrijven worden gemaakt.

In ieder geval is van belang dat overheden zelf hebben afgesproken dat ze hun inkoop op een duurzame manier gaan organiseren, waarbij ook de sociale aspecten aan de orde moeten komen. Het is nu dus ook aan de overheden om hier op een geloofwaardige manier invulling aan te geven.

De speerpunten van de FNV

Gemeenten zouden een beleid moeten vaststellen ten aanzien van maatschappelijk verantwoord aanbesteden. Naast milieudoelstellingen zouden hierin de volgende uitgangspunten moeten worden gehanteerd:

- De opdrachtnemer houdt zich aan de relevante sector-cao, ook als deze - nog - niet algemeen verbindend is verklaard (Nederland heeft zich in het ILO-verdrag 94 verplicht om deze eis op te nemen in aanbestedingen).
- Bij internationaal opererende bedrijven: zo mogelijk wordt een contract gesloten met bedrijven die een International Framework Agreement (IFA) hebben afgesloten.
- Sluit meerjarige contracten zodat bedrijven minder onder druk staan om met flexwerkers te werken.
- De partij die de aanbesteding wint, neemt het personeel over van de partij die de aanbesteding verliest. Ook worden alle rechten en voorwaarden overgenomen, inclusief het aantal werknemers dat wordt ingezet, toeslagen et cetera (in sommige cao's is dit geregeld maar niet in alle).
- Stel bij de aanbesteding kwaliteitseisen, bijvoorbeeld dat het betrokken personeel geschoold is en nageschoold wordt.

- De opdrachtnemer neemt werkzoekenden in dienst die moeilijk aan de slag komen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld langdurig werklozen, etnische minderheden, mensen met een SW-indicatie.
- De opdrachtnemer draagt verantwoordelijkheid ten aanzien van alle arbeidskrachten (werknemers, uitzendkrachten, zzp'ers et cetera) met betrekking tot naleving cao, minimum wetgeving en andere overeengekomen afspraken. Deze verantwoordelijkheid geldt ook in de keten. Dat wil zeggen dat de opdrachtnemer aanspreekbaar is voor overtredingen door onderaannemers en hiervoor ook sancties opgelegd kan krijgen.
- Voor zover de opdrachtnemer al gebruikmaakt van uitzendbureaus, dient gebruik te worden gemaakt van NEN-gecertificeerde bureaus (ook in de keten, anders betrekken NEN-gecertificeerde bureaus personeel van niet-gecertificeerde bureaus).
- De opdrachtnemer respecteert de fundamentele arbeidsnormen zoals afgesproken in ILO-verband (vrijheid van organisatie, recht op collectieve onderhandeling, verbod op discriminatie, kinderarbeid en dwangarbeid) en neemt er verantwoordelijkheid voor dat dit ook 'in de keten' gebeurt.
- De opdrachtnemer geeft werknemers de kans om hun uren uit te breiden tot fulltime contracten. (In sectoren als de schoonmaak kunnen werknemers vaak maar een paar uur per dag werken. Ze moeten dan meerdere baantjes combineren voor voldoende inkomen.)
- Voorkom dat zzp'ers ten onrechte worden uitgesloten van aanbestedingen.

Waar en met wie

FNV	Extern
FNV Lokaal-groepen Vertegenwoordigers in KvK, cliëntenraad, CWI Vertegenwoordigers relevante bonden	Milieuorganisaties Migrantenorganisaties Ontwikkelingsorganisaties Organisaties voor duurzame handel, Keurmerken (bijvoorbeeld de Fair Wear Foundation)

Meer informatie

SenterNovem Vakbondsvernieuwing	www.senternovem.nl vakbondsvernieuwing.blogspot.com/2007/10/lokale-campagnes-voor-fatsoenlijke.html
------------------------------------	--

Inzet gemeenteraadsverkiezingen

Denk aan maatschappelijk verantwoord aanbesteden	<ul style="list-style-type: none"> • Zie erop toe dat de opdrachtnemer zich houdt aan fundamentele arbeidsnormen en bij aanbesteding gestelde kwaliteitseisen. • Sluit meerjarige contracten, zodat bedrijven minder onder druk staan om met flexwerkers te werken. • Neem in het bestek op dat de opdrachtnemer werkzoekenden in dienst neemt die moeilijk aan.
--	---

Bijlage 1

Lokale groepen

Contactgegevens van lokale groepen zijn hier te vinden:

www.fnv.nl/helpjezelf/lokaal/doe_mee/lokale_groepen/default.asp

Alkmaar, Almere, Amsterdam, Apeldoorn, Arnhem, Assen, Beesel-Venlo, Breda, Culemborg, Den Bosch, Den Haag, Deventer, Drechtsteden, Dronten, Eindhoven, Emmen, Etten-Leur, Het GroeneHart, Gooi- en Vechtstreek, Groningen, Haarlem, Helmond, Hengelo, Leeuwarden, Lelystad, Maarsse, Maastricht, Meppel, Middelburg, Middenlangstraat, Nijmegen, Oost-Groningen, Parkstad Limburg, Raalte, Roosendaal, website, Rotterdam, weblog, Schouwen-Duiveland, Smallingerland, Tilburg e.o., Utrecht, weblog, Weert, West-Achterhoek, Wijchen, Zoetermeer, Zwolle.

FNV vertegenwoordigd op provinciaal en regionaal niveau

Kamer van Koophandel met nadruk op regiostimulering:

- ▶ onderwijs / arbeidsmarkt
- ▶ zzp / stimulering, ondersteuning en informatieverstrekking
- ▶ sociale duurzaamheid / innovatie

Sociaal-economische raden met nadruk op ontwikkeling:

- ▶ provinciale economie
- ▶ werkgelegenheidsbeleid
- ▶ werving, selectie, voordracht van kandidaten voor FNV Vakcentrale en bonden

Arbeidsmarktplatforms (regionaal en provinciaal) met nadruk op stimulering:

- ▶ sociale economie
- ▶ scholing / kwalificeren
- ▶ bevordering organiserend vermogen / netwerk

Regionale ontwikkelingsmaatschappijen met nadruk op:

- ▶ inzet beperkt tot werving, selectie, voordracht van kandidaten voor FNV Vakcentrale en bonden

Interregionale vakbondsraden (IVR) met nadruk op:

- ▶ makelen en schakelen in netwerk vakcentrales en vakbonden grensoverschrijdend
- ▶ inzet FNV Vakcentrale is beperkt

FNV vertegenwoordigd in ontslagadviescommissies (OAC)

Ontslagadviescommissie met nadruk op:

- ▶ invulling van toetsing ontslagaanvragen
- ▶ inzet FNV Vakcentrale, werving, selectie, voordracht / benoeming, monitoren en ondersteuning van kandidaten

FNV vertegenwoordigd in cliëntenraden

Cliëntenraad lokaal met nadruk op:

- ▶ lobby en beleidsbeïnvloeding sociaal verantwoorde voorzieningen via de raden:

WWB-clientsraad

WMO-clientsraad

seniorenraad

- ▶ Inzet FNV Vakcentrale, werving, selectie, voordracht / benoeming, monitoren en ondersteuning van kandidaten

Cliëntenraad regionaal met nadruk op:

- ▶ lobby en beleidsbeïnvloeding sociaal verantwoord beleid en uitvoering re-integratie, uitkeringen en volksverzekeringen via:

clientsraad UWV WERKbedrijf

Sociale Verzekeringsbank (SVB)

- ▶ inhoudelijke ondersteuning afdeling Beleid & Lobby Inkomen
- ▶ werving, selectie en voordracht kandidaten via de afzonderlijke bonden, officiële voordracht en administratieve verwerking via de FNV Vakcentrale, afdeling Lokaal Beleid

Bijlage 2

Woordenlijst

Aanbesteding

De uitvoering van een werk of levering, publiek of onderhands, tegen een bepaalde prijs opdragen, na vergelijking van de ontvangen inschrijvingen.

Actieplan Jeugdwerkloosheid

Het kabinet kondigt in het Actieplan Jeugdwerkloosheid een offensief aan om alle jongeren die door de crisis buiten de boot vallen perspectief te bieden. Jongeren worden langer op school gehouden, intensiever begeleid naar bestaande vacatures en er worden meer leer-werkplaatsen en stages voor jongeren aangeboden. De dertig grote regionale werkpleinen, waarin alle organisaties op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt samenwerken, staan centraal in de uitvoering van het actieplan jeugdwerkloosheid.

Actiz

Zorgkoepelorganisatie: zet zich in voor ondernemerschap in de markt van zorg, wonen, welzijn, preventie en daaraan verwante diensten.

ANBO

ANBO is de grootste onafhankelijke belangen- en emancipatieorganisatie voor senioren in Nederland, ongeacht geloofsovertuiging, levensbeschouwelijke, maatschappelijke of politieke opvatting. De seniorenbond wil de zelfstandigheid en de keuzevrijheid van ouderen vergroten op het gebied van wonen, werken, vrije tijd, zorg en inkomen. ANBO is lid van FNV, NPCF, Age Europe en AARP Global Network.

AOW

Algemene Ouderdomswet. Inkomen waarop iedere inwoner van Nederland vanaf zijn 65e recht heeft. De hoogte van de AOW is afhankelijk van de leefsituatie. Iedere burger die tussen zijn of haar 15e en 65e levensjaar in Nederland woont, bouwt jaarlijks 2 procent AOW op. Wanneer iemand gedurende deze periode in het buitenland woont, heeft dit gevolgen voor de AOW-uitkering.

Bereken uw recht

Website www.berekenuwrecht.nl voor het vaststellen van het recht op langdurigheidstoelage en bijzondere bijstand of kwijtschelding van gemeentelijke belastingen.

BIO

Op 28 juni 2004 is de Wet beroepen in het onderwijs aangenomen door de Eerste Kamer. De wet schrijft voor dat er bekwaamheidseisen komen als kwaliteitsnorm voor het onderwijspersoneel in po, vo en bve.

Blik op Werk

Blik op Werk staat voor kwaliteit. Bij stichting Blik op Werk vindt u informatie over de kwaliteit van re-integratiebedrijven, arbodiensten, outplacementbureaus, opleidingsinstituten en loopbaancoaches. U vindt deze dienstverleners op de website www.blikopwerk.nl. In de zoekmachine is aangegeven welke dienstverleners het Blik op Werk Keurmerk hebben. U kunt zo op een verantwoorde en effectieve manier een dienstverlener vinden.

Cao

Collectieve arbeidsovereenkomst. Een cao regelt zaken als loon, werktijden en functiewaardering voor een grote groep werknemers en werkgevers. Een cao wordt afgesloten tussen een of meer verenigingen van werknemers aan de ene kant, en een werkgever of een of meer verenigingen van werkgevers aan de andere kant.

CBS

Centraal Bureau voor de Statistiek: een landelijke overheidsdienst belast met tellingen en statistisch onderzoek.

CG-Raad

De CG-Raad zet zich in voor verbetering van de maatschappelijke positie van mensen met een handicap of chronische ziekte.

Contract compliance

Contract compliance komt ook wel voor in de termen social return of 5 procent-regeling. Contract compliance komt neer op een (zekere mate van) verplichting voor een bedrijf om bij door de gemeente uitbesteed werk een deel van de arbeidskrachten uit het cliëntenbestand van de gemeente te nemen. Contract compliance kan worden gezien als een van de vormen om (op een andere manier) met werkgevers om te gaan.

Decent work

Het begrip decent work is in 1999 ontwikkeld door de ILO (International Labour Organisation), de VN-organisatie voor arbeidszaken. De ILO stelde voor om alle energie te richten op een decent work agenda: een strategie om vrouwen en mannen de mogelijkheid te geven om te werken in 'vrijheid, gelijkheid, veiligheid en menselijke waardigheid'. Om tot een goede aanpak voor decent work te komen moeten werknemers en werkgevers betrokken worden bij de planning.

Deeltijd-WW

De deeltijd-WW geeft bedrijven en werkgevers tijdelijk verlichting. Als een bedrijf in financiële problemen raakt, moet er vaak worden gereorganiseerd, soms met ontslagen tot gevolg. Sinds 1 april 2009 bestaat de tijdelijke regeling voor deeltijd-WW die vooralsnog duurt tot 1 april 2010. Deze is in de plaats van werktijdverkortings (WTV) gekomen.

Deltaplan

Veelomvattend plan.

Diversiteit

De verschillen in waarden, attitudes, cultuur, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring tussen de individuen binnen een groep. Overheidsbeleid gericht op het laten terugkomen van de bevolkingsdiversiteit in de personele samenstelling en cultuur van gemeentelijke instellingen en bedrijven, en op het bestrijden van negatieve beeldvorming, vooroordelen en uitsluiting. In organisaties: beleid gericht op het laten terugkomen van de bevolkingsdiversiteit in de personele samenstelling en in de cultuur van de organisatie. In de zorg, hulp- en dienstverlening bovendien: beleid gericht op het afstemmen van de zorg-, hulp- of dienstverlening op de diversiteit aan patiënten/cliënten om zo beter aan te sluiten bij hun vragen en leefwereld/leefstijl.

Divosa

Vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van werk, inkomen en participatie. Divosa wil dat iedereen aan de samenleving deelneemt, bij voorkeur door te werken. De vereniging ondersteunt haar leden bij deze missie.

Duale werk-leerplek

Combinatie van een werkstage en een tijdelijke aanstelling. Wanneer de werkstage succesvol verloopt, krijgt het traject een vervolg in een reguliere tijdelijke aanstelling van minimaal drie maanden en maximaal 1,5 jaar.

EVC

Erkenning van verworven competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van de talenten, kennis en vaardigheden (competenties) van iemand. Deze kan hij verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's.

IFA

International Framework Agreement. De IFA is een overeenkomst tussen een multinational en de vakbeweging, die betrekking heeft op de rechten van werknemers. De overeenkomst geldt voor alle werknemers die wereldwijd in het bedrijf werkzaam zijn. Een soort wereldcao dus. In de IFA staan bijvoorbeeld teksten over de erkenning van vakbonden en het respect voor vakbondsrechten tot bredere kwesties als scholing, veiligheid en gezondheid.

ILO-verband

Via de internationale arbeidsorganisatie (ILO) moet de Nederlandse overheid de druk op andere landen opvoeren om zich te houden aan belangrijke afspraken die in ILO-verband gemaakt zijn over vakbondsvrijheid, antidiscriminatie, gedwongen arbeid en kinderarbeid. Ook kan Nederland de ILO helpen bij het stimuleren van de decent work agenda, waarbij naast de fundamentele arbeidsnormen ook het bevorderen van de werkgelegenheid, sociale bescherming en de sociale dialoog centraal staan.

ILO-verdrag 94

De Nederlandse overheid verplichtte zich toen om bij iedere aanbesteding die ze uitschreef, een zogenoemde labour clause op te nemen. Deze bepaalt onder andere dat bedrijven die een opdracht winnen, zich aan de sector-cao moeten houden. Omdat Nederland het ILO-verdrag 94 niet correct in de wet heeft geïmplementeerd, zit die clausule niet standaard bij een aanbesteding en krijgen sommige bedrijven de gelegenheid om werknemers alleen het minimumloon te betalen in plaats van het cao-loon.

Indicatiestelling

Om in aanmerking te komen voor AWBZ-zorg, moet eerst worden vastgesteld welke zorg iemand nodig heeft en hoe veel. Dit wordt indicatiestelling genoemd. De indicatiestelling wordt in een besluit vastgelegd. Op basis van dit besluit is er recht op de beschreven zorg.

IVR

Interregionale vakbondsraad. De (40) interregionale vakbondsraden zijn ingesteld door het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) voor alle binnengrenzen van de EU. Hiervan functioneren 4 IVR's langs de Nederlands-Duitse en Nederlands-Belgische grens. Een IVR (werkgroep) bespreekt onder meer grensoverschrijdende problemen en maakt deze kenbaar maken aan bonden en politiek.

IWI

Inspectie Werk en Inkomen. De inspectie houdt onafhankelijk toezicht op de uitvoeringsorganisaties die de werknemers- en volksverzekeringen uitvoeren en op de gemeenten, die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de sociale voorzieningen. IWI oordeelt ook over de werking van het stelsel van werk en inkomen. De inspectie rapporteert over haar toezicht aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en aan de uitvoeringsorganisaties, zodat zij het beleid, de sturing en de uitvoering gericht kunnen aanpassen en verbeteren.

Kenniscentra

Instelling of bedrijfsonderdeel waar het onderzoek naar een verschijnsel of de ontwikkeling van nieuwe technologie geconcentreerd is.

Koploperovereenkomst

Een koploperovereenkomst richt zich op samenwerken, ervaringen uitwisselen, gezamenlijk knelpunten oplossen, maar ook kennis bundelen en deze delen met anderen.

KvK

Kamer van Koophandel. De Kamer van Koophandel heeft 3 belangrijke taken: voorlichting geven aan (startende) ondernemers, registratie in het Handelsregister en het stimuleren van de regionale economie.

LGBT

Afkorting van Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender.

LMWIZ

Lokale Monitor Werk, Inkomen en Zorg. Elke twee jaar voert de FNV de Lokale Monitor Werk, Inkomen en Zorg (LMWIZ) uit. Aan de vorige editie in 2008 deden 215 gemeenten mee, waaronder bijna alle grote. LMWIZ maakt onderdeel uit van de FNV-campagne om sociale thema's op de agenda te zetten bij de komende gemeenteraadsverkiezing. Door de gevolgen van de crisis is het sociaal beleid van gemeenten nu belangrijker dan ooit.

Mantelzorgers

Zorgen langdurig en onbetaald voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis. Mantelzorgers zijn geen beroepsmatige zorgverleners, maar geven zorg omdat zij een persoonlijke band hebben met degene voor wie ze zorgen.

Marktwerking

Open en op concurrentie gebaseerde omgeving voor de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten. Ruimte voor nieuw aanbod en om partners in de keten te vervangen als zij slecht functioneren. Voor het laatste is het belangrijk zo weinig mogelijk monopolieposities in wet- en regelgeving te verankeren.

Mbo-2 niveau kwalificatie

Alle kwalificaties vormen gezamenlijk de kwalificatiestructuur beroepsonderwijs (KSB). Omdat er te veel verschillende kwalificaties zijn - zo'n 700 - wordt deze structuur aangepast. Dit zorgt ervoor dat het beroeps- onderwijs nu niet snel genoeg in kan spelen op veranderingen in de beroepspraktijk.

NEN-certificaat

Verklaring dat een product voldoet aan bepaalde technische specificaties. Deze zijn vaak vastgelegd in een norm of in een attest.

Niet-uitkeringsgerechtigden (Nug)

Personen van 15 tot en met 64 jaar die geen baan in loondienst hebben, geen arbeidsongeschiktheid (AO), WW- of bijstandsuitkering ontvangen en niet gevonden worden in de onderwijsregistratie van het voortgezet onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, die niet werkzaam zijn als zelfstandige of freelancer, en die geen arbeidsgerelateerde inkomsten ontvangen zoals VUT of prepensioen.

OAC

Ontslagadviescommissie. De ontslagadviescommissie heeft tot taak het UWV te adviseren over te nemen beslissingen betreffende verzoeken tot het verlenen van toestemming de arbeidsverhouding te beëindigen.

OCW

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Ombudsman

Ambtenaar die de taak heeft om als onpartijdige instantie klachten van individuele burgers tegen de overheid, instellingen en bedrijven te onderzoeken.

O&O-fondsen

De afkorting O en O staat voor Opleiding en Ontwikkeling. Sectorale fondsen betaald door werknemers en werkgevers, die onder meer kunnen worden gebruikt voor bijscholing. Uit een O&O-fonds worden scholingsactiviteiten voor werknemers en activiteiten gericht op de ontwikkeling van werknemers betaald. Denk aan loopbaanadvies, activiteiten die te maken hebben met re-integratie of aanpassingen van de werkplek. Kortom, alles wat met de loopbaan en scholing op het werk te maken heeft.

Participatiebudget

Het kabinet heeft tot doel om de effectiviteit van het re-integratie-, inburgerings- en volwasseneneducatiebeleid te verbeteren. Hiervoor zijn de gemeentelijke budgetten voor deze beleidsterreinen vanaf 1 januari 2009 gebundeld in het participatiebudget. Met het participatiebudget krijgen we als gemeente meer mogelijkheden om maatwerk te leveren aan onze inwoners.

Participatieplaatsen

Werkplekken/functies die ingevuld worden door mensen zonder arbeidsovereenkomst met behoud van hun uitkering.

Payroll-constructies

De opdrachtgever besteedt het formele werkgeverschap uit aan een payroll-bedrijf dat een arbeidsrelatie aangaat met de payroll-kandidaat. Vervolgens wordt deze kandidaat weer ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever, onder diens leiding en toezicht. Met andere woorden, het payroll-bedrijf neemt het formele werkgeverschap over van medewerkers die door de opdrachtgever geworven en geselecteerd zijn.

PGB

Met een persoonsgebonden budget (PGB) wordt een bepaalde hoeveelheid geld toegewezen, waarmee cliënten zelf zorg inkopen. Op deze manier kan een cliënt veel zelf regelen, zodat hij/zij niet afhankelijk is van traditionele zorgaanbieders.

Prestatievelden

Gemeentelijk beleid vanuit de WMO:

1. Het bevorderen van de sociale samenhang in en leefbaarheid van dorpen, wijken en buurten.
2. Op preventie gerichte ondersteuning van jeugdigen met problemen met opgroeien en van ouders met problemen met opvoeden.
3. Het geven van informatie, advies en cliëntondersteuning.
4. Het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers.
5. Het bevorderen van de deelname aan het maatschappelijke verkeer en van het zelfstandig functioneren van mensen met een beperking of een chronisch psychisch probleem en van mensen met een psychosociaal probleem.
6. Het verlenen van voorzieningen aan mensen met een beperking of een chronisch psychisch probleem en aan mensen met een psychosociaal probleem ten behoeve van het behoud van hun zelfstandig functioneren of hun deelname aan het maatschappelijke verkeer.
7. Het bieden van maatschappelijke opvang, waaronder vrouwenopvang.
8. Het bevorderen van openbare geestelijke gezondheidszorg, met uitzondering van het bieden van psychosociale hulp bij rampen.

Publieke dienstverlening

Dienstverlening uitgevoerd door de overheid of door geprivatiseerde overheidsinstellingen.

Regionale SER

Regionale sociaal-economische raad. De regionale of provinciale sociaal-economische raden zijn, net als de nationale SER, samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en uit zogenoemde kroonleden (door de regering benoemde deskundigen). Omdat er drie partijen (geledingen) in de SER zitten, wordt ook gesproken van een tripartiete samenstelling.

Research voor Beleid

Onafhankelijk allroundbureau voor beleidsonderzoek.

ROC

Regionale opleidingscentra verzorgen middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Daarnaast verzorgen ROC's het volwassenenonderwijs, zoals het onderwijs in Nederlands als tweede taal en inburgeringcursussen.

ROM

Regionale ontwikkelingsmaatschappij.

RPA

Een regionaal platform arbeidsmarkt is een regionaal samenwerkingsorgaan op het terrein van de arbeidsmarkt en is opgebouwd uit gemeenten.

RWI

Raad voor Werk en Inkomen.

Schijnzelfstandigen

Een schijnzelfstandige is een persoon die ten onrechte bij de socialezekerheidsadministratie aangemeld is als zelfstandige (op eigen initiatief, of op initiatief van de opdrachtgever) terwijl die - vanuit de invalshoek van de sociale zekerheid - eerder in het werknemersstelsel thuishoort. Ook: pseudozelfstandige of valse zelfstandige.

SCP

Sociaal Cultureel Planbureau. Het SCP is een interdepartementaal wetenschappelijk instituut, dat zelfstandig onderzoek doet en op basis hiervan gevraagd en ongevraagd adviezen uitbrengt.

Sociaal akkoord

Een afspraak tussen werknemersbonden, werkgevers en overheid gemaakt in de Stichting van de Arbeid over de loonontwikkeling en andere arbeidsvoorwaarden. Deze afspraak is een richtlijn voor alle cao's.

Soft skills

Persoonlijke, emotionele, sociale en intellectuele vaardigheden. Het is ook een term uit het moderne, competentiegerichte onderwijs. Onder soft skills wordt verstaan: het ontwikkelde vermogen om de eigen competentie, zo nodig in samenwerking met anderen, in praktische vaardigheden en kennis om te zetten.

SP

Socialistische Partij.

SVB

De Sociale Verzekeringsbank is uitvoerder van de volksverzekeringen in Nederland: kinderbijslag, AOW en nabestaandenuitkering Anw.

SW-indicatie

De WSW is in het leven geroepen om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap weer aan het werk te krijgen. Vanzelfsprekend wordt er rekening gehouden met de beperkingen van die personen. Het werk, onder aangepaste omstandigheden, is erop gericht de arbeidsbekwaamheid van de werknemer te bevorderen.

SZW

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Taalscan

Een instrument om het taalgebruik van de werknemers en de werkplek te inventariseren, te screenen en te verbeteren.

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. UWV voert de werknemersverzekeringen WAO, WW en Ziektewet uit. Ook de Wajong, WAZ en Toeslagenwet worden uitgevoerd door UWV. In 2002 zijn de uitvoeringsinstellingen Gak, Cadans, SFB, GUO en USZO met het LISV (Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen) opgegaan in UWV.

UWV WERKbedrijf

Vanaf 1 januari 2009 is CWI onderdeel van UWV onder de naam UWV WERKbedrijf. Werkgevers kunnen bij het werkbedrijf terecht voor personeelsbemiddeling en informatie over de arbeidsmarkt. Werkzoekenden kunnen bij het werkbedrijf terecht voor het vinden van werk of het aanvragen van een WW- of bijstandsuitkering. Daarnaast verleent het werkbedrijf ontslagvergunningen en tewerkstellingsvergunningen aan werkgevers, en geeft arbeidsrechtelijke informatie.

VCP

Programma Versterking Cliëntenpositie. Ondersteunt lokale patiënten- en consumentenorganisaties.

Wajong

De Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (voorheen tot 2010 Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) is bedoeld voor mensen die 1) al voor hun 17e verjaardag gehandicapt raakten of langdurig ziek werden of 2) voor hun 30e verjaardag gehandicapt raakten of langdurig ziek werden en in het jaar daarvoor minimaal 6 maanden studeerden. In de nieuwe Wajong staat het recht op arbeidsondersteuning centraal en niet meer het recht op een uitkering.

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De WAO is een werknemersverzekering die voorziet in uitkeringen aan werknemers die – na de periode van de loondoorbetalingsverplichting - nog geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de hoogte van het door de werknemer genoten (dag)loon.

WIA

Afkorting die in Nederland gebruikt wordt voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (als vervanging voor de WAO).

WMO

Wet maatschappelijke ondersteuning. Regelt onder meer thuiszorg en welzijnswerk. De WMO is van kracht sinds 1 januari 2007 en verving de Welzijnswet, de Wet voorzieningen gehandicapten (WVG) en delen van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ). De gemeenten voeren de WMO uit. Zij hebben veel beleidsvrijheid om de uitvoering zelf vorm te geven waardoor de uitvoering per gemeente kan verschillen.

WW

Werkloosheidswet. Afhankelijk van het arbeidsverleden kan een werknemer gedurende een bepaalde periode na ontslag een WW-uitkering ontvangen.

WI (WIN)

Met ingang van 1 januari 2007 is de Wet inburgering ingevoerd. Deze wet vervangt de (oude) Wet inburgering nieuwkomers. In deze wet is bepaald welke mensen, die zich in Nederland willen vestigen of hier al enige tijd wonen, al dan niet verplicht moeten inburgeren. Het verplichte inburgeringprogramma bestaat uit Nederlands taalonderwijs, oriëntatie op de Nederlandse samenleving, beroepenoriëntatie en maatschappelijke begeleiding.

WWB

Wet werk en bijstand. Uitvoering door gemeenten: kent twee budgetten, het inkomensdeel voor het verstrekken van uitkeringen en het werkdeel voor het financieren van re-integratietrajecten.

WSW

Als een gewone baan door een arbeidshandicap te hoog gegrepen is, biedt de Wet sociale werkvoorziening (WSW) hulp bij het vinden van een baan die past bij de mogelijkheden en beperkingen van de betreffende persoon. Bij voorkeur komt hij of zij te werken bij een gewoon bedrijf met ondersteuning van een begeleider. Als dat niet mogelijk is, kan de betreffende persoon in aanmerking komen voor een baan bij een bedrijf in de sociale werkvoorziening.

Work first

Work first kan een goede aanpak zijn, maar wel onder bepaalde voorwaarden. De FNV is voorstander van combinaties van leren en werken om te zorgen dat werkzoekenden aan de slag komen. Dat kan ook de vorm hebben van een work first-project. In een aantal gemeenten is de FNV ook actief betrokken bij work first-projecten.

WTV

Tot 21 maart 2009 mochten bedrijven bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aankloppen voor een vergunning voor werktijdverkorting. Deze regeling is mede onder druk van de vakbonden ingevoerd. De opvolger van de WTV-regeling is de deeltijd-WW die sinds 1 april 2009 geldt.

Zzp

Zelfstandige zonder personeel. De belastingdienst heeft daarvoor een verklaring arbeidsrelatie (VAR) opgesteld.

Bijlage 3

Matrix

	FNV Lokaal	Cliënten raad WWB	Cliënten raad WMO	KvK	OAC	Provinciale SER	ROM	RPA	IVR	Senioren raad
Decent work	X	X	X	X		X	X	X	X	
Inkomen	X	X								X
Re-integratie	X	X			X			X	X	
Arbeidsmarkt- beleid en econo- misch beleid	X	X		X		X	X	X	X	
Wet maatschap- pelijke onder- steuning	X		X							X
Onderwijs en educatie	X			X		X		X	X	
Diversiteit	X	X								
Maatschappelijk verantwoord aanbesteden	X		X	X						

Bijlage 4

Leeswijzer

Dit beleidskader Lokaal Beleid 2010 is geschreven op basis van de Congres resolutie 2009 – 2012.

Doel van dit beleidskader	Landelijk	Provinciaal en regionaal	Lokaal
Decent work	X	X	X
Inkomen	X		X
Re-integratie	X		X
Arbeidsmarktbeleid en economisch beleid	X	X	X
Wet maatschappelijke ondersteuning	X		X
Onderwijs en educatie	X	X	X
Diversiteit	X		X
Maatschappelijk verantwoord aanbesteden		X	X

De vertaling van standpunten naar regionaal, provinciaal en lokaal niveau.

Stap 1.	De standpunten van de FNV volgens de congresresolutie.
Stap 2.	De vertaling van die standpunten naar regionaal, provinciaal en lokaal niveau.
Stap 3.	De inbreng van vertegenwoordigers en vrijwilligers op relevante standpunten op regionaal, provinciaal en lokaal niveau.
Stap 4.	De inbreng van de bonden op relevante standpunten op regionaal, provinciaal en lokaal niveau.
Stap 5.	Het monitoren van de resultaten van die inbreng op regionaal, provinciaal en lokaal niveau.

