

Verslag van de bijeenkomst van de PvdA Haarlem over de Participatiewet op maandag 27 oktober 2014.

#### Toelichting op de inhoud van de participatiewet en het standpunt van de PvdA Tweede Kamerfractie door John Kerstens.

- John Kerstens wijst op de kansen van de participatiewet. In het nieuws komen vooral de bezuinigingen aan de orde. Momenteel wordt er op deze terreinen 11 miljard euro per jaar uitgegeven, vanaf 2015 zal dit 12 miljard euro per jaar zijn.
- De participatiewet is met brede steunen in de Tweede kamer aangenomen, met 113 van de 150 stemmen.
- De participatiewet is bedoelt voor mensen die vooruit willen komen in hun werk en daarbij hulp willen krijgen. Daarbij is niet een bepaald stempel doorslaggevend, maar waar je uit wil komen, passend bij je wensen en vermogen.
- Net als bij de andere decentralisaties staat het devies 'Dichterbij de mensen' centraal. De uitvoering vindt daarom ook dichtbij de mensen plaats, door de gemeenten. De gemeente moet maatwerk leveren, maar daar staat tegenover dat zij ook veel ruimte krijgen om de uitvoering zelf in te vullen.
- John voelt een grote verantwoordelijkheid voor een goede landing van de participatiewet, maar zal zich ook na 1 januari er druk om blijven maken. Een voorbeeld daarvan is de toekomst van de sociale werkvoorzieningen. Wat John betreft behouden we deze en kunnen we ze zelfs versterken. Men heeft er vee; ervaring met het matchen van mensen met een werkplek. Die ervaring kunnen we breder inzetten, ook voor andere doelgroepen.
- Ook moet er nog hard gewerkt worden aan de positie van mensen met een tijdelijk contract. John roept gemeenten op goed samen te werken met de partners en met elkaar om tafel te blijven gaan.
- John brengt speciaal voor lokale politici een nieuwsbrief uit om de ontwikkelingen in de Tweede Kamer te kunnen volgen.

#### Toelichting op de lokale invoering van de participatiewet en de feitelijke stand van zaken met betrekking tot besluitvorming door Joyce Langenacker

- Vandaag was het een feestelijke dag: staatssecretaris Jetta Klijnsma kwam naar Haarlem om het Werkplein te openen. Het Werkplein is een centraal punt voor werkzoekenden in de regio's Zuid-Kennemerland en IJmond. Binnen het Werkplein zijn tevens het Leerplein, servicepunt voor werkgevers het UWV en alle sociale diensten in regio gehuisvest. In de toekomst komt er een koppeling met re-integratiebureaus en worden uitzendbureaus er gestationeerd. Het Leerplein heeft tot doel jongeren tot 27 jaar zo snel mogelijk aan werk te helpen of aan een opleiding te krijgen.
- Joyce benadrukt dat iemands achtergrond niet uit maakt: het Werkplein wil iedereen naar werk begeleiden.
- De Paswerkprijs is een mooi voorbeeld van wat al veel ondernemers en overheden doen: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen of detacheren.
- Het realiseren van garantiebannen zal op den duur niet door de gemeente worden gerealiseerd, maar door ondernemers zelf. Dit jaar nog wordt het lokaal sociaal akkoord getekend door de gemeente, werkgevers en het onderwijs. Daarin gaat het niet alleen om garantiebannen, maar bijvoorbeeld ook de bestrijding van jeugdwerkloosheid en het bieden van stageplekken. Er wordt gerekend op een voorbeeldfunctie door de grotere Haarlemse bedrijven. Als dit laatste niet lukt staat er - als stok achter de deur - een quotumregeling paraat.
- Joyce is blij met de extra gelden voor werkbedrijven die staatssecretaris Klijnsma beschikbaar heeft gesteld.

## Vragen uit de zaal

*Kun je een baan in de detachering wel een echte baan noemen?*

Wat John betreft blijven de sociale werkvoorzieningen een belangrijke rol spelen. Hij zal in de nieuwe wetgeving proberen mogelijkheden te scheppen om mensen aan het werk te krijgen en te houden. Indien iemand geen vast dienstverband kan krijgen bij een werkgever, kan hem perspectief en zekerheid worden geboden door middel van een vast dienstverband bij een detacheringsbureau. Detachering is toegestane vorm om één van de gestelde 125.000 plekken te realiseren. In het sociaal akkoord is afgesproken dat mensen een cao-loon zullen krijgen. Als de loonwaarde lager is dan het cao-loon, dan krijgt de werkgever loonkostensubsidie.

*Wat gebeurt er als het bedrijfsleven geen banen creëert?*

Werkgevers krijgen eerst de gelegenheid om zelf de banen te creëren. Dit wordt gemonitord en bij achterstand gaat de quotumwet in. Er is nog discussie over de inhoud van de wet: werkgevers willen de groep zo groot mogelijk maken, zodat zij meer subsidie kunnen krijgen.

*Hoe wordt voorkomen dat verschillen tussen gemeenten te groot worden?*

Via de landelijke wetten zijn er kaders en vangnetten vastgesteld, om te grote verschillen tussen gemeenten te voorkomen en er is ook geld vrijgemaakt voor bijvoorbeeld beschut werken. In 90% van de gevallen gaat het goed. Misstanden kunnen worden doorgegeven aan John, dan kan hij de staatssecretaris er op aanspreken. Op het Werkplein wordt juist samengewerkt door gemeenten in de regio. Ook de verordeningen worden in samenwerking met de regio vastgesteld, zoals dit geldt voor alle decentralisaties. Elke gemeente wil lokale kleur geven aan de uitvoering, er zijn verschillen op het gebied van de langdurigheidstoelage

*Hoe wordt verdringing op de arbeidsmarkt voorkomen?*

Het is belangrijk goed te bekijken of er inderdaad sprake is van verdringing. De gemeente is aan zet om hier goed op te letten.

*Kan de verhuisplicht omzeild worden?*

Een verhuisplicht bestond al binnen de WW en is dus niet nieuw. In de nieuwe wet staat de verhuisplicht wel zwart op wit, maar in feit betreft het een 'dode letter'. Er wordt rekening gehouden met oa gezinsomstandigheden.

## Verlag deelsessie tegenprestatie, o.l.v. Marceline, verslag door Hannah-Martha.

### *Verplicht vrijwilligerswerk*

- 'Verplicht vrijwilligerswerk' bestaat niet, interessanter is het om te kijken hoe mensen kunnen worden gemotiveerd om uit zichzelf vrijwilligerswerk te gaan doen. De vrijwilligerscentrale organiseert oriëntatie-avonden, maar trekt hiermee vooral een werkende doelgroep.

### *Invulling tegenprestatie*

- De tegenprestatie moet voelen alsof je het op vrijwillige basis doet, om het een meerwaarde te laten hebben.
- Veel geluiden om mensen in hun eigen omgeving / wijk aan de slag te zetten. Kleine dingetjes die je al doet zouden ook moeten tellen als tegenprestatie.
- De tegenprestatie moet binnen de capaciteiten vallen, hier is maatwerk voor nodig. Je houdt het langer vol als je iets doet wat dichtbij je ligt. Er moet de mogelijkheid zijn om jezelf te ontplooien. Het kiezen van een heel andere weg kan zinvol zijn.
- Er moet een goede inventarisatie van de vrijwilligersklussen komen.
- De tegenprestatie mag niet ontaarden in een arbeidsvoorziening van laaggeschoold werk

### *Grootte tegenprestatie*

- De aanwezigen denken zeer verschillend over de grootte van de tegenprestatie. Veel mensen vinden dat de tegenprestatie veel meer mag omhelzen dan de 2 uur per week gedurende 3 maanden.
- Twee uur tegenprestatie is te weinig om werkervaring op te doen.
- Een volle week werken zonder salaris werkt averechts.
- Twee uur vrijwilligerswerk kan al een groot verschil maken.

### *Meerwaarde tegenprestatie*

- Vrijwilligerswerk kan helpen een netwerk op te bouwen, dat wellicht naar betaald werk kan leiden.
- Werkzoekenden hebben behoefte aan morele steun, contacten en perspectief.
- Een tegenprestatie kan mensen uit sociaal isolement helpen.
- De tegenprestatie zou een uitnodiging kunnen zijn om mensen te prikkelen om andere werkvelden te zien.
- Het voldoen van een tegenprestatie kan het zelfvertrouwen vergroten.

### *De tegenprestatie: een slecht idee?*

- Wie zit er nu vrijwillig de hele dag thuis niets te doen? Mensen die iets willen doen, die doen het wel en zij die niets doen, kunnen het vaak ook niet. Er is een kleine groep mensen die het verdomd zich voor de maatschappij in te zetten, laat dat maar zo zijn.
- Het controleren van de tegenprestaties kost veel geld, dat kan beter worden geïnvesteerd in arbeidsre-integratie.
- Er zijn te weinig banen: verdringing ligt op de loer.
- De tegenprestatie is voortgekomen uit onmacht: er is geen klimaat om mensen zich zelf spontaan te laten melden voor klussen.

### *Communicatie?*

- Hoe ga je om met de mensen die de tegenprestatie gaan voldoen?
- De bereidheid is er wel bij mensen, maar de toon maakt de muziek. Is de tegenprestatie een straf of bedoelt voor persoonlijke ontwikkeling?
- De vakbekwaamheid van de klantmanagers is doorslaggevend.

## Verlag deelsessie inkomenstoelage o.l.v. Moussa, verslag door Hubrecht.

### Eerste ronde

- De groep is het unaniem eens dat het percentage omhoog moet van 100 naar 110 %. Dit omdat de andere buurgemeentes dit percentage ook hanteren. Haarlem moet zijn 'sociale' gezicht laten zien.
- Er wordt vermeld dat 60% van de mensen die in aanmerking komen voor de inkomenstoelage er gebruik van maakt. 0% laat dit na door onwetendheid en doordat er nagelaten wordt om dit aan te vragen.
- De kosten hiervan zijn 620.000 euro hoe wordt dat gefinancierd?
- De suggesties die komen zijn: geen extra uitgave te doen kan er ook aan specifieke groepen worden uitgekeerd. B.v. gezinnen met kinderen. Het bedrag dat wordt uitgekeerd, kan omlaag. Dus ipv 500 euro per persoon uit te keren bv 350 euro. Hierdoor kun je meer mensen bereiken met dezelfde hoeveelheid geld.

### Tweede ronde

- De groep is het unaniem eens dat het percentage omhoog moet van 100 naar 110 %.
- Er wordt gemeld dat het percentage in Haarlem ooit 120 % was. Er wordt voorgesteld om in ieder geval voor de gehele regio het percentage gelijk te trekken nu er één verzamelpunt voor werkzoekende op de Zijlweg komt.
- In Haarlem zijn andere minimaregelingen. De kosten voor uitvoering hiervan zijn 10% van het budget.
- Het blijkt zo te zijn dat de animo om een aanvraag bij de gemeente in te doen het hoogst is indien er cash geld wordt uitbetaald. Dit in tegenstelling tot bv een kwijtschelding.
- Door de groep wordt voorgesteld om tot één regeling te komen voor mensen met een langdurig laag inkomen. Hierdoor zullen de uitvoeringskosten ook omlaag gaan. Hierdoor voorkom je ook dat er veel geld wordt rondgepompt. Voor degene die een aanvraag doet is het ook veel overzichtelijker.

## Verlag deelsessie beschut werk, o.l.v. Martien, verslag door Sidney.

### Eerste sessie

- Vooral tevredenheid over huidige functioneren van Paswerk en zorgen om toekomst.
- Zorgen vooral gestoeld op huidig gebrek aan maatwerk bij de doorstroming naar regulier werk en het verlies van ervaren krachten op de werkvloer om nieuwe werknemers te begeleiden.
- Beschutte werkplaatsen, zoals Paswerk, zijn naast een sociale werkplaats ook plekken waar mensen met een uitkering terecht gaan komen. Door nieuwe regeling wordt deze laatste groep straks een grote meerderheid. Beschut werk is eigenlijk bedoeld voor mensen voor wie het doorstromen naar regulier werk onmogelijk is.
- Er bestaan zorgen over de vraag of het zicht op de onderkant wordt kwijtgeraakt. Er is maatwerk nodig om te zien wie er kan doorstromen, wie niet en wie zich verder kan ontwikkelen binnen de beschutte werkplaats.
- De huidige locatie van Paswerk als beschutte werkplaats moet niet worden verplaatst naar Haarlem, maar ook voor de toekomst op de huidige locatie blijven.

### Tweede sessie

- Er lijkt op dit moment vooral angst te bestaan voor de toekomst, omdat sommige mensen niet kunnen doorstromen en anderen juist niet op de beschutte werkplaats thuishoren en daar problemen van krijgen.
- Nadruk moet liggen op zekerheden in de toekomst. Mensen op beschutte werkplaatsen hebben die zekerheid nodig.
- Probleem lijkt vaak bij kennis te liggen en dit moet worden opgelost. Het is niet bekend om doorgestroomde krachten bij Paswerk over die ervaring komen praten.
- De bezuinigingen hebben ervoor gezorgd dat er een gebrek aan ervaren krachten is en Paswerk meer bedrijfsgericht is gaan werken, waardoor werknemers te maken krijgen met verhoogde prestatiedruk. Dit moet in de toekomst anders, want dit gaat ten koste van de mensen voor wie het werk bedoeld is.
- Brede steun voor het idee om via de vrijwilligerscentrale ervaren coaches aan te stellen om nieuwkomers te begeleiden naar doorstroming.
- In de toekomst belangrijk om samen te werken met initiatieven Humanitas. Zij zorgen ervoor dat bijvoorbeeld mensen met psychische problematiek door kunnen stromen als vrijwilliger zodat ze wel hun professe kunnen uitoefenen, zonder dat het echt een beroep wordt. Daar voelen de mensen zich vaak niet goed bij en kunnen het niet aan.

#### *Opzet regeling*

- Hoe is de regeling nu exact opgezet? Wat is nu het verschil met bestaande regelingen? Zit het salaris op minimumloon of op CAO loon?
- Kunnen er in CAO's nog aanvullende afspraken worden gemaakt? En in het sociaal lokaal akkoord?
- Er is jaarlijks een maximum bedrag beschikbaar. Zet je het geld in op de mensen die weinig subsidie nodig hebben omdat zij meer kunnen, zodat je met weinig geld veel mensen aan het werk kan krijgen? Of denken we dat deze groep zichzelf grotendeel zonder subsidie redden en kiezen we juist voor de groep die structureel meer ondersteuning nodig heeft?
- Is het ook mogelijk voor kleine bedrijven om als intermediair op te treden?

#### *Productiviteit*

- Hoe meet je de productiviteit van een werknemer?
- Hoe voorkom je dat het bedrijf de productiviteit te hoog of laag inschat? Suggesties hiervoor waren een onafhankelijke keurder en jaarlijks opnieuw keuren.
- Hoe ga je om met situatie dat werknemer is aangenomen bij bijvoorbeeld 70% productiviteit, maar waarbij de werknemer langzamerhand minder productief wordt vanwege verslechterende fysiek?
- Hoe bescherm je de werknemer tegen een werkgever die een zo hoog mogelijke (te hoge) productiviteit vraagt? Suggesties hiervoor was een klachtencommissie oprichten (met de mogelijkheid tot sancties) en het vooraf concreet vastleggen wat er verwacht kan worden van de werknemer. Opgemerkt werd dat loonwaardesubsidie ook juist een instrument is om de werknemer te beschermen.

#### *Positief stimuleren*

- Naast het 'straffen' van werkgevers voor ongewenste zaken werd er ook stilgestaan bij het positieve stimuleren van bedrijven. De Paswerk prijs werd hierbij genoemd als goed voorbeeld. Ook het opnemen in Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, of het verstrekken van een apart keurmerk ('een sticker op de deur').

### Wat neemt de fractie mee uit deze bijeenkomst?

1. Inkomensvoet: kijken of verbreden doelgroep mogelijk is zodat er meer mensen die het nodig hebben gebruik van kunnen maken (resultaat amendement hierover is aangenomen op 30 oktober zie website PvdA).
2. Verhuisplicht: zorgvuldige besluitvorming garanderen door vastleggen criteria voor de afweging door college (resultaat: 30 oktober is motie hierover aangenomen, zie PvdA website).
3. Verplichte tegenprestatie: nu een minimale regeling. Niet verder aanscherpen wel zien als kans om mee te doen en op die manier communiceren. (resultaat: zie inbreng PvdA op 30 oktober in de raad).
4. Loonwaardesubsidie: aandachtspunt is voor wie dit gaat gelden. Dit is onze input voor de besluitvorming hierover dit jaar.
5. Beschut werk: inzicht in in-, door- en uitstroom is nodig. PvdA gaat hierop letten bij de nadere invulling.

Woordvoerder PvdA-fractie  
Artie Ramsodit  
artieramsodit@gmail.com