



# Handreiking Verdringing voorkomen bij het bevorderen van arbeidsparticipatie

Publicatie datum: 27-11-2018

## **Inleiding**

### **1 Wat is verdringing?**

### **2 Verdringing en gemeentelijke instrumenten voor mensen in de bijstand**

2.1 De tegenprestatie

2.2 Participatieplaatsen en andere vormen van werken met behoud van uitkering

2.3 Social Return

### **3 Verdringing vaststellen**

### **4 Wat kunnen gemeenten doen om verdringing te voorkomen?**

4.1 Gebruik een duidelijke omschrijving van verdringing

4.2 Betrek de organisatie bij het opstellen van beleid en beleidsregels

4.3 Besteed extra aandacht aan verdringing in beleidstrajecten

4.4 Zorg voor gezamenlijke afspraken en gemeenschappelijke maatregelen

Bijlage 1 **Checklist voor de preventie van verdringing bij de tegenprestatie**

Bijlage 2 **Beslisboom preventie van verdringing bij werken met behoud van uitkering**

Bijlage 3 **Checklist ter preventie van verdringing bij toepassing van social return**

Bijlage 4 **Voorbeeldmatrix**

Bijlage 5 **Gezamenlijk protocol voorkomen van verdringing en werken zonder loon**

**Colofon**

# Inleiding

Hoe voorkomen we dat de inzet van gemeentelijke instrumenten voor de arbeidstoeleiding van kwetsbare mensen (meestal met een bijstandsuitkering) ten koste gaat van het werk van anderen? Deze vraag en de antwoorden daarop staan centraal in deze handreiking.

De Participatiewet bepaalt dat gemeenten mensen die niet in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien toeleiden naar werk. Daarvoor zetten ze activerings- en re-integratie-instrumenten in zoals de tegenprestatie, werken met behoud van uitkering en social return. Soms ontstaat er discussie of er daarbij sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt.

## Aanleiding en doel

Uit de Participatiewet volgt dat het inzetten van activerings- en re-integratie-instrumenten niet mag leiden tot verdringing, maar beleid om dat te voorkomen krijgt op dit moment nog niet in elke gemeente voldoende aandacht. Veel gemeenten hebben richtlijnen en regels over verdringing opgenomen in verordeningen en beleidsregels, maar de uitwerking daarvan blijft in de praktijk meestal redelijk beperkt. De inspectie SZW stelt dat gemeenten volstaan met een herhaling van wat er al in de wet staat. Dat geldt zowel voor de tegenprestatie als voor participatieplaatsen, waarbij de omschrijving vaak niet verder reikt dan dat het moet gaan om een additionele functie.

Om te achterhalen hoe gemeenten verdringing kunnen tegengaan heeft Divosa verschillende gesprekken gevoerd met gemeenten, belangenorganisaties en sociale partners. Al die partijen zijn het erover eens dat verdringing op de arbeidsmarkt onwenselijk en onacceptabel is. Daarom zien ze het ook als een gedeelde verantwoordelijkheid om die in goede samenwerking te voorkomen. De gesprekken gaven informatie over passend beleid en werkbare interventies voor preventie van verdringing op de arbeidsmarkt, met veel voorbeelden uit de praktijk van gemeenten.

Deze handreiking is zowel bedoeld voor het bestuur (het college en de gemeenteraad) als voor beleidsmakers en klantmanagers bij gemeenten. De informatie en voorbeelden uit de praktijk kunnen gemeenten helpen om effectief beleid te ontwikkelen om verdringing te voorkomen.

## Totstandkoming

Begin 2017 kwamen het ministerie van SZW en Divosa al overeen om gemeenten met een handreiking te ondersteunen bij het formuleren en aanscherpen van verdringingsbeleid. Maar het werk aan die handreiking is tijdelijk onderbroken vanwege de vertraging in het wetgevingstraject en de onduidelijkheid over de beleidsmatige gevolgen daarvan. Tijdens de laatste behandeling van het initiatiefvoorstel verdringingstoets in de Eerste Kamer in het voorjaar van 2018 heeft de initiatiefnemer om aanhouding van het voorstel gevraagd om nader onderzoek uit te (laten) voeren. Daardoor willen gemeenten niet langer afwachten.

Dit jaar kwamen enkele koplopergemeenten verschillende keren bijeen om input te leveren voor deze handreiking. Tijdens de praktijkdagen in het najaar van 2018 in Ede en Hilversum hebben deelnemers aan twee workshops over verdringing de concept-tekst beoordeeld op inhoud en bruikbaarheid. Hun feedback is verwerkt in deze handreiking.

## Leeswijzer

In [hoofdstuk 1 \(#wat-is-verdringing\)](#) presenteren we een gangbare definitie van verdringing. [Hoofdstuk 2 \(#verdringing-en-gemeentelijke-instrumenten-voor-mensen-in-de-bijstand\)](#) focust op verdringing als mogelijk gevolg van het gemeentelijke activerings- en re-integratiebeleid. [Hoofdstuk 3 \(#verdringing-vaststellen\)](#) beschrijft hoe klantmanagers en arbeidsbemiddelaars met behulp van een afwegingskader kunnen vaststellen of er sprake is van verdringing. In [hoofdstuk 4 \(#wat-kunnen-gemeenten-doen-om-verdringing-te-voorkomen\)](#) ten slotte doen we een aantal aanbevelingen om verdringing te voorkomen, aangevuld met enkele voorbeelden uit de praktijk.

Bijlage 1 (#checklist-voor-de-preventie-van-verdringing-bij-de-tegenprestatie), bijlage 2 (#beslisboom-preventie-van-verdringing-bij-werken-met-behoud-van-uitkering) en bijlage 3 (#checklist-ter-preventie-van-verdringing-bij-toepassing-van-social-return) bevatten checklists om verdringing te signaleren bij respectievelijk de tegenprestatie, werken met behoud van uitkering en social return. Bijlage 4 (#voorbeeldmatrix) zet de kenmerken op een rij van de leer-werkplek, Arbeidsgroei en Arbeidsfit, Flexensie, de proefplaatsing en inbesteden. Bijlage 5, ten slotte, bevat de tekst van een protocol met afspraken ter voorkoming van verdringing en werken zonder loon.

# Wat is verdringing?

In dit hoofdstuk definiëren we verdringing en lichten we elementen uit de definitie nader toe. Ook bespreken we wat de Participatiewet over dit onderwerp voorschrijft.

Verdringing is een onwenselijke verstoring op de arbeidsmarkt door het verrichten van werkzaamheden die als niet-additioneel kunnen worden beschouwd en op een oneerlijke manier plaatsvinden of leiden tot baanverlies van een ander. In deze handreiking hebben we het uitsluitend over verdringing door werkzaamheden die een essentieel onderdeel vormen van een gemeentelijk instrument of traject. ①

## Niet-additionele werkzaamheden

Een groot aantal gemeentelijke verordeningen noemt de additionaliteit van werkzaamheden een belangrijk criterium om te beoordelen of het gaat om reeds bestaande of extra werkgelegenheid. Bij additionele werkzaamheden gaat het om werkzaamheden die anders niet door betaalde krachten zouden worden uitgevoerd. Die werkzaamheden kunnen dan boventallig worden uitgevoerd door mensen uit de gemeentelijke doelgroep. De ontwikkeling van de kandidaat of werknemer staat hier centraal.

## Oneerlijk uitgevoerde werkzaamheden

Werkzaamheden die op een oneerlijke manier plaatsvinden, onderscheiden zich doordat de (loon)kosten van de kandidaten of werknemers in een gemeentelijk traject structureel lager uitvallen dan die van het vaste personeel terwijl de productiviteit niet of nauwelijks verschilt.

## Baanverlies van de een ten gunste van een ander

De duur van een instrument of traject is ook belangrijk om te bepalen of er een risico is op verdringing. In principe wordt een kortdurend traject minder snel met verdringing in verband gebracht dan een langer traject. Daarom kiezen sommige gemeenten voor trajecten van 3 tot 6 maanden. Andere gemeenten kiezen voor langere trajecten om een beter beeld te krijgen van de ontwikkeling van een kandidaat of werknemer. De conjuncturele situatie van de arbeidsmarkt kan daarbij van invloed zijn. In een ongunstige economische situatie duurt de toeleiding naar de arbeidsmarkt meestal langer.

## Verdringing volgens de Participatiewet

Sinds 1 januari 2015 bepaalt de Participatiewet dat gemeenten beleidsmatig en financieel verantwoordelijk zijn voor mensen die niet in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Gemeenten ondersteunen die mensen door inzet van verschillende activerings- en re-integratie-instrumenten op weg naar een baan op de arbeidsmarkt. Een actief gemeentelijk arbeidsmarktbeleid is effectief en van grote waarde voor mensen die anders buiten spel blijven. Daarbij kunnen zich wel situaties voordoen waarbij arbeidsmarkttoeleiding tot verdringing zou kunnen leiden. Alertheid, adequaat beleid en passende maatregelen helpen dan om de situatie goed te beoordelen en gericht te interveniëren.

De participatiewet noemt verdringing op de arbeidsmarkt in twee passages expliciet. In artikel 9.1(c) staat dat: “de belanghebbende van 18 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is [...] verplicht naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.”

In artikel 10a, lid 2 wordt de term additionele werkzaamheden toegelicht als: “[...] op de arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden die onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van deze wet worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid, en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.”

- ① De term verdringing is een containerbegrip waar ook zaken onder vallen als oneerlijke concurrentie door arbeidsmigratie, het wegbezuinigen van banen die later worden gecompenseerd door vrijwilligerswerk, of het (geleidelijk) vervangen van personeel met vaste contracten door zzp-constructies of bijbaantjes van jongeren. Daarnaast kennen we (neerwaartse) verdringingseffecten bij laagconjunctuur als hogeropgeleiden op banen in lagere arbeidsmarktsegmenten solliciteren. Ook de automatisering en robotisering van werk kan zorgen voor verdringing van banen op de arbeidsmarkt.

# Verdringing en gemeentelijke instrumenten voor mensen in de bijstand

In de praktijk wordt verdringing regelmatig in verband gebracht met de tegenprestatie, verschillende vormen van werken met behoud van uitkering en social return.

De tegenprestatie en participatieplaatsen zijn nader gedefinieerd in de Participatiewet, maar de overige instrumenten zijn vormvrij. Dan gaat het over social return en andere vormen van werken met behoud van uitkering zoals proefplaatsingen, oriëntatieplaatsen en werkervaringsplaatsen.

# De tegenprestatie

Vanaf 1 januari 2012 was er in de Wet Werk en Bijstand een mogelijkheid opgenomen om aan mensen met een bijstandsuitkering een tegenprestatie voor de uitkering te vragen. Met de invoering van de wet Maatregelen Wet Werk en Bijstand is die bevoegdheid van de gemeente omgezet in een verplichting. Wat deze verplichting bijzonder maakt, is de groeiende aandacht voor het principe van wederkerigheid: de positie van mensen met een bijstandsuitkering in een participerende samenleving vraagt een actieve(re) houding, bijvoorbeeld door het verrichten van onbetaalde maatschappelijk nuttige activiteiten, anders dan in een traject naar de arbeidsmarkt. Voor mensen met een bijstandsuitkering die al vrijwilligerswerk of mantelzorg verrichten, is de tegenprestatie trouwens niet van toepassing.

De invoering van de tegenprestatie heeft tot veel discussie geleid. Volgens de vakbond leidt de tegenprestatie tot verdringing van mensen met een reguliere baan. Gemeenten kijken genuanceerder naar het instrument. Ze zijn zich ervan bewust dat het verrichten van onbetaalde werkzaamheden kan leiden tot verdringing, maar het instrument heeft zeker ook voordelen. Gemeenten argumenteren dat de tegenprestatie niet slechts als middel moet worden gezien om iets terug te doen voor de uitkering, maar dat er vooral ook mogelijkheden worden geboden om mensen actief mee te laten doen in de samenleving. Mensen die (vaak langdurig) in de bijstand zitten en daardoor soms in een sociaal isolement zijn geraakt krijgen een reden om in actie te komen en zich nuttig te maken en voelen.

Meer informatie over preventie van verdringing bij de tegenprestatie staat in [Bijlage 1 \(#checklist-voor-de-preventie-van-verdringing-bij-de-tegenprestatie\)](#).

# Participatieplaatsen en andere vormen van werken met behoud van uitkering

In de Participatiewet is een wettelijk kader opgenomen voor een specifieke vorm van werken met behoud van uitkering. In artikel 10a wordt de participatieplaats genoemd als een werkplek in een beschermde werkomgeving waar iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt onbeloonde additionele werkzaamheden doet in het kader van re-integratie. De focus ligt op de begeleiding en ontwikkeling van de kandidaat. In de wet is bepaald dat een participatieplaats maximaal 2 jaar mag duren (met de mogelijkheid tot verlenging met 2 keer 1 jaar, mits dat de kans op arbeidsinschakeling aanmerkelijk vergroot).

Als reactie op Kamervragen over gemeenten die niet toetsen op het verdringen van betaalde arbeid (november 2016) antwoordt de staatssecretaris dat participatieplaatsen “[...] onder andere positief bijdragen aan de mogelijkheden voor arbeidsinschakeling en [...] de kans op regulier werk verbeteren. Dit houdt onder meer in dat het gaat om het wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaald werk (zoals regelmaat en omgaan met collega’s)”.

Over de (wenselijke) duur van andere vormen van werken met behoud van uitkering zegt de staatssecretaris: “Er dient sprake te zijn van een beperkte periode (gedacht kan worden aan een periode van ongeveer 6 maanden) en er moet goede begeleiding nodig zijn. ② Deze voorwaarden zijn mede bedoeld om verdringing te voorkomen”.

Meer informatie over preventie van verdringing bij werken met behoud van uitkering staat in [Bijlage 2 \(#beslisboom-preventie-van-verdringing-bij-werken-met-behoud-van-uitkering\)](#).

② Zie ook Kamerstukken TK 29544, nr. 624 en Kamerstukken TK 30545, nr. 121.



# Social Return

Social return on investment (SROI) is een manier van aanbesteden waarbij opdrachtgevers opdrachtnemers verplichten om bij acceptatie van de opdracht een bijdrage te leveren aan een specifieke sociale doelstelling. Vaak gaat het om een bepaald percentage of bedrag van de aanneem- of loonsom dat de opdrachtnemer moet besteden aan werk, opleiding of werkervaring voor mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie.

In veel aanbestedingscontracten van de afgelopen jaren staat dat 5% van de ingezette mensen afkomstig moet zijn uit de doelgroep banenafpraak, of een grote afstand tot de arbeidsmarkt moet hebben. Vanwege het tijdelijke karakter van een opdracht is het voor de opdrachtnemer vaak moeilijk om aan die verplichting te voldoen. De laatste tijd hebben opdrachtnemers meer vrijheid gekregen, bijvoorbeeld om de SROI-verplichting (voor een deel) onder te brengen bij hun toeleveranciers en onderaannemers.

In de literatuur bestaan verschillende opvattingen over eventuele verdringing van werkenden door kandidaten van social return. <sup>③</sup> Uitgangspunt daarbij is dat er ruimte gemaakt moet worden voor werknemers uit de doelgroep social return. Maar ook hier is enige nuancering op zijn plaats. Uit onderzoek komt weliswaar naar voren dat de toepassing van social return in verband kan worden gebracht met verdringingseffecten op de arbeidsmarkt, maar dat niet vast te stellen valt in welke mate. <sup>④</sup> Dat heeft onder meer te maken met de duur van de opdracht. Bovendien kan de invloed van ontslag en niet-aannemen medebepaald worden door conjunctuur of seizoensinvloeden.

Meer informatie over preventie van verdringing bij social return staat in [Bijlage 3 \(#checklist-ter-preventie-van-verdringing-bij-toepassing-van-social-return\)](#).

- <sup>③</sup> Hogeschool Rotterdam, 2016; Ipsos Facto, 2014; TNO, 2010.
- <sup>④</sup> Social return en verdringing: Strategieën ter preventie, een verkenning (2014).

# Verdringing vaststellen

In de praktijk is het de gemeentelijke klantmanager die een centrale rol vervult bij het signaleren van mogelijke verdringingseffecten. Idealiter hebben klantmanagers een goed beeld van de klant, bepalen ze (in overleg en op basis van een gedegen diagnose) de inzet van passende instrumenten of trajecten, hebben ze vervolgens zicht op het verloop van het traject en staan ze in contact met de onderneming/organisatie waar de werkzaamheden worden verricht. Op die manier is het mogelijk om een reële inschatting te maken over de duur van de te verrichten werkzaamheden; afgestemd op het (ontwikkelings)potentieel van de klant, de geschiktheid van het instrument en de situatie van de arbeidsmarkt. Dat vraagt om een scherpe analyse, maar behoort in feite tot de basisvaardigheden van het vak.

Voor veel klantmanagers is het daarentegen lastig om te beoordelen of werkzaamheden additioneel zijn en of ze op een eerlijke manier plaatsvinden. Vaak ontbreekt informatie over de onderneming/organisatie waar de kandidaat of werknemer wordt geplaatst en is er nauwelijks tijd om die informatie te achterhalen. Gemeenten werken daarom bij voorkeur met bekende organisaties waar vertrouwen prevaleert boven controle. Bij organisaties die voor de gemeente niet of minder bekend zijn, zullen klantmanagers toegerust moeten worden met een makkelijk uitvoerbaar handelingsprotocol om de gewenste informatie mee te verwerven.

Gemeenten waar diagnose en toeleiding gescheiden van elkaar worden uitgevoerd (bijvoorbeeld door inhuur van re-integratiebedrijven) hebben te maken met een extra knip in het proces. Door in te zetten op meer specialisatie in de toeleiding komt het contact met de onderneming/organisatie waar werkzaamheden worden verricht op afstand te staan. Gemeenten moeten daarom met de externe partijen goede afspraken maken over verdeling van taken en verantwoordelijkheden om verdringing te voorkomen.

## Werken met een afwegingskader

Het constateren (laat staan het voorkomen) van verdringing is maar in weinig gevallen een eenduidige aangelegenheid. Meestal is de situatie te complex om op basis van slechts één enkel aspect tot een conclusie te komen. Om te beoordelen in hoeverre verdringing daadwerkelijk aan de orde is, zullen we verschillende aspecten afzonderlijk en hun wisselwerking moeten belichten. We spreken dan van werken vanuit een afwegingskader.

Een afwegingskader ondersteunt professionals om inzichtelijk te maken in hoeverre de inzet van gemeentelijke instrumenten kan leiden tot verdringing. Op basis van dat inzicht kunnen professionals hun keuzes beter bepalen en onderbouwen, al dan niet in overleg met collega-professionals.

Als we de hierboven omschreven aspecten additionaliteit, eerlijke omstandigheden en duur als oriëntatiepunten voor het afwegingsproces kiezen en daar de afstand tot de arbeidsmarkt van de kandidaat aan toevoegen, dan kunnen zich de volgende situaties voordoen:

- Alle in afweging genomen aspecten wijzen op verdringing.
- Alle in afweging genomen aspecten wijzen erop dat er geen sprake is van verdringing.
- Sommige aspecten wijzen op verdringing, maar andere juist niet.

De eerste twee varianten leveren een duidelijk beeld van de situatie op. Een klantmanager is dan in staat om zelfstandig een beslissing te nemen. De derde variant vraagt om intercollegiaal overleg.

## Voorbeeld afwegingskader

### Variant A

Staat de productiviteit van de kandidaat/werknemer in verhouding tot de overeengekomen (loon)kosten van de onderneming/organisatie? ✓

Past de duur van het traject bij het potentieel van de kandidaat/werknemer (gezien de afstand tot de arbeidsmarkt) of bij de actuele omstandigheden van de arbeidsmarkt (krap of ruim)? ✓

Zijn de aangeboden werkzaamheden additioneel ten opzichte van bestaande werkzaamheden in de onderneming/organisatie? ✓

Past het gekozen instrument bij de afstand tot de arbeidsmarkt van de kandidaat? ✓

Conclusie: er is geen sprake van verdringing.

### Variant B

Staat de productiviteit van de kandidaat/werknemer in verhouding tot de overeengekomen (loon)kosten van de onderneming/organisatie? x

Past de duur van het traject bij het potentieel van de kandidaat/werknemer (gezien de afstand tot de arbeidsmarkt) of bij de actuele omstandigheden van de arbeidsmarkt (krap of ruim)? x

Zijn de aangeboden werkzaamheden aanvullend of nieuw ten opzichte van bestaande werkzaamheden in de onderneming/organisatie? x

Past het gekozen instrument bij de afstand tot de arbeidsmarkt van de kandidaat? x

Conclusie: er is sprake van verdringing.

### Variant C

Staat de productiviteit van de kandidaat/werknemer in verhouding tot de overeengekomen (loon)kosten van de onderneming/organisatie? x

Past de duur van het traject bij het potentieel van de kandidaat/werknemer (gezien de afstand tot de arbeidsmarkt) of bij de actuele omstandigheden van de arbeidsmarkt (krap of ruim)? x

Zijn de aangeboden werkzaamheden aanvullend of nieuw ten opzichte van bestaande werkzaamheden in de onderneming/organisatie? ✓

Past het gekozen instrument bij de afstand tot de arbeidsmarkt van de kandidaat? ✓

Conclusie: er kan sprake zijn van verdringing. Bespreek de situatie met collega's.

# Wat kunnen gemeenten doen om verdringing te voorkomen?

Bij de preventie van verdringing kan de gemeente kiezen voor een smalle aanpak of voor een brede aanpak waarin gemeenten en sociale partners samen verantwoordelijkheid willen dragen. Bij een brede aanpak moeten afspraken worden uitgewerkt in een signaal-gestuurde structuur (inclusief meldpunt en handelingsprotocollen). Deze aanpak wordt in 4.4 nader toegelicht.

Als de voorkeur uitgaat naar een smalle aanpak zal de rol van de gemeente meer actiegericht van aard zijn. Dat vraagt om een goede taakverdeling (eigenaarschap) en heldere instructies (taakomschrijving en hulpmiddelen); zowel voor gemeentelijke klantmanagers als voor externe medewerkers die bijvoorbeeld bij re-integratiebedrijven in opdracht van de gemeente werken. De smalle aanpak wordt nader toegelicht in 4.1 tot 4.3. De in die paragrafen voorgestelde adviezen versterken elkaar.

# Gebruik een duidelijke omschrijving van verdringing

Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden om aandacht voor verdringing te vragen en er een helder standpunt over te formuleren. We zien vaak richtlijnen en regels over verdringing terug in verordeningen en beleidsregels, maar de uitwerking daarvan blijft in de praktijk meestal redelijk beperkt. De inspectie SZW stelt dat gemeenten volstaan met een herhaling van hetgeen al in de wet staat. Dat geldt zowel voor de tegenprestatie als voor participatieplaatsen, waarbij de omschrijving vaak niet verder reikt dan dat het moet gaan om een additionele functie.

Door enkele aselect gekozen gemeentelijke verordeningen te bekijken kunnen we de conclusie van de inspectie bevestigen. In de regel gaat het om kleinere gemeenten waar weinig ruimte is voor een inhoudelijk voorbereidingstraject. Toch zijn er voldoende voorbeelden van gemeenten waar verdringing in de beleidsregels helder omschreven wordt. We noemen er hier twee:

## Voorbeeld A

### Toets op verdringing

Ter voorkoming van verdringing houden burgemeester en wethouders rekening met de volgende zaken:

- Het gaat niet om werkzaamheden waar een betaling tegenover staat.
- Het betreft geen werkzaamheden waarvoor iemand normaal gesproken betaald wordt of waarvoor eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd.
- Er staat geen vacature open voor dezelfde of bijna dezelfde werkzaamheden als die in het kader van de tegenprestatie zouden worden uitgevoerd.

### Toelichting

De toets op verdringing gebeurt op basis van de in artikel 2 van deze beleidsregels genoemde criteria. Dat betekent dat werkzaamheden in het kader van een tegenprestatie geen werkzaamheden mogen betreffen waar een betaling tegenover staat, hetgeen werkzaamheden betreft waarvoor iemand normaal gesproken betaald wordt of waarvoor eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd en er geen vacature openstaat voor dezelfde of bijna dezelfde werkzaamheden als die in het kader van de tegenprestatie uitgevoerd zouden worden.

Per toetsmoment zal afzonderlijk bekeken worden of er sprake is van verdringing. Daarbij is de lokale context en arbeidsmarkt relevant. Werkzaamheden kunnen in de ene gemeente verdringend zijn voor de arbeidsmarkt, maar in een andere gemeente niet.

## Voorbeeld B

### Toets op verdringing

Bij de invulling van de tegenprestatie betreft het in geen geval functies die leiden tot arbeidsverdringing. Daartoe worden de volgende toetsingscriteria toegepast:

- De functies beïnvloeden de concurrentieverhoudingen niet nadelig.
- Het gaat niet om activiteiten waarvoor de deelnemer of een ander normaal gesproken betaald wordt of minder dan twee jaar geleden nog betaald werd.
- Het gaat niet om eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden waar salaris voor werd betaald.
- Het gaat niet om werkzaamheden die eerder in de betreffende organisatie zijn wegbezuinigd.
- Er staat geen vacature open voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten als die bij de tegenprestatie worden uitgevoerd.
- Activiteiten worden binnen maatschappelijke organisaties zo veel mogelijk gewisseld. Er wordt gerouleerd over diverse organisatieonderdelen.

- Het karakter van de activiteiten is incidenteel.

Ook als de belanghebbende zelf een voorstel doet over de invulling van de tegenprestatie is de toets op verdringing nodig.

# Betrek de organisatie bij het opstellen van beleid en beleidsregels

Een heldere omschrijving van het beleid dat de gemeente voor preventie van verdringing wil voeren helpt professionals bij het verrichten van passende handelingen. Maar het geeft nog geen garantie voor actieve toepassing en adequate naleving. Het doorlopen van een gezamenlijk proces van beleid en uitvoering is daarom een belangrijke voorwaarde voor het aanscherpen, begrijpen en naleven van de opgestelde regels. Bovendien kunnen professionals hun werkzaamheden daardoor beter op elkaar afstemmen. De kans op willekeur in de uitvoering wordt verkleind, terwijl maatwerk voorop komt te staan.

# Besteed extra aandacht aan verdringing in beleidstrajecten

Verdringing voorkomen impliceert dat er aan het onderwerp aandacht wordt besteed in beleidstrajecten. Dat klinkt logisch maar is niet vanzelfsprekend. Gemeenten hebben te maken met een woud aan regels. Voor professionals is het een grote uitdaging zich al die regels (telkens weer) eigen te maken; zeker als onwetendheid of onoplettendheid niet meteen consequenties heeft. Beleid over verdringing krijgt daarom niet in elke gemeente automatisch voldoende aandacht.

Waar gemeenten in het verleden wel met verdringing te maken hebben gehad, waar het bestuur dit onderwerp op de agenda heeft gezet of waar extra druk van buiten de organisatie is ontstaan is de aandacht voor het onderwerp en de behoefte aan beleidsintensivering toegenomen.

Hieronder volgen een aantal voorbeelden van gemeenten die (deels op eigen initiatief, deels vanwege incidenten of druk vanuit de omgeving) beleid en activiteiten rondom verdringing hebben ontwikkeld.

## Voorbeeld A

Als reactie op interventies in andere regio's in Nederland wordt tijdens de raadsvergadering van de gemeente X eind 2016 een motie ingediend over verdringing op de arbeidsmarkt. In de daaropvolgende maanden wordt gewerkt aan extra waarborgen tegen verdringing:

- De gemeente ontwikkelt een matrix die inzicht geeft in de regionale re-integratie-instrumenten.
- De gemeente richt een commissie in die casussen uit de praktijk op verdringing kan toetsen.

De matrix (zie [bijlage 4 \(#voorbeeldmatrix\)](#)) geeft een overzicht van wat ontoelaatbaar is en wat de voorwaarden zijn bij de re-integratie-instrumenten. Het is een leidraad voor managers en coaches die afspraken maken met werkgevers en ook een toetsingskader voor de nieuwe toetsingscommissie.

## Voorbeeld B

In het beleidsplan heeft de gemeente Y een hoofdstuk gewijd aan het onderwerp verdringing. Daarin is aandacht voor verdringing van betaald werk door vrijwilligerswerk, het innemen van werk op mbo-niveau door beter gekwalificeerden, concurrentie (vanwege voorwaarden en subsidies) tussen doelgroepen werkzoekenden onderling en werken met behoud van uitkering of de tegenprestatie.

Het beleidstraject rondom het onderwerp werd breed vormgegeven. Eind november 2015 organiseerde de gemeente een regionale werk- en studieconferentie samen met wetenschappers, werknemers- en werkgeversorganisaties, klantmanagers en uitkeringsgerechtigden. De daar verzamelde informatie werd gebruikt als input voor het opstellen van een met werkgevers en werknemers afgestemde route die vastlegt wat er wel en niet is toegestaan.

## Voorbeeld C

Zonder directe aanleiding heeft de gemeente Z de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan een eenduidige en transparante beleidslijn rond verdringing. Er is een notitie opgesteld met criteria, voorwaarden, (beleids)regels en beslisbomen voor de uitvoering. Dat bleek efficiënt want 'onze mensen in de uitvoering hoeven niet steeds weer bij de invoering van een instrument, project, pilot of proefballonnetje eigenhandig te beoordelen of het een risico op verdringing met zich meebrengt'. De directie Werk & Inkomen heeft de



Cliëntenraad gevraagd om een advies uit te brengen over de regels.

## Voorbeeld D

Tijdens de raadsvergadering van oktober 2014 nam de gemeenteraad van K unaniem een motie aan tegen arbeidsverdringing door de verplichte tegenprestatie. De motie roept het college op om een toetsingskader (zie bijlage 1 (<https://www.divosa.nl/handreiking-verdringing-voorkomen-bij-het-bevorderen-van-arbeidsparticipatie#checklist-voor-de-preventie-van-verdringing-bij-de-tegenprestatie>)) te ontwikkelen om zo arbeidsverdringing tegen te gaan.

# Zorg voor gezamenlijke afspraken en gemeenschappelijke maatregelen

Preventie van verdringing vraagt om gezamenlijke verantwoordelijkheid. Gemeentelijke organisaties, politieke partijen en sociale partners hebben er baat bij om op dit terrein nauw samen te werken en niet tegenover elkaar te staan. Het opstellen van gemeentelijk beleid en de vertaling daarvan in effectieve maatregelen krijgt daarom bij voorkeur gestalte als een open proces. Zo ontstaat een samenspel van alertheid en constructieve coöperatie.

## Interventieteam

Een voorbeeld van zo'n gemeenschappelijke maatregel is een interventieteam. Dat bestaat bij voorkeur uit vertegenwoordigers van gemeenten, werkgevers en werknemers. De partijen bepalen met elkaar of het team louter naar aanleiding van signalen bijeenkomt of (wellicht in een later stadium) een meer proactieve rol gaat vervullen. Aansluiting bij de regionale werkbedrijven kan een optie zijn.

## Meldpunt

Een andere maatregel is een gezamenlijk meldpunt. Daarmee kan verdringing of het vermoeden daarvan snel en eenvoudig gesignaleerd worden. Het beheer van het meldpunt kan bijvoorbeeld bij de regionale platforms arbeidsmarktbeleid komen te liggen. Belangrijk is dat het meldpunt zichtbaar is en makkelijk gevonden wordt. Dat is bijvoorbeeld te bereiken door er regelmatig in het gemeenteblad over te publiceren, door er een pagina op de gemeentewebsite aan te wijden of door het onder de aandacht te brengen bij voorlichtingsbijeenkomsten. Ook kan de gemeente er de lokale en regionale ondernemersverenigingen over informeren.

### **Het meldpunt van Den Haag, Delft, Midden-Delfland, Rijswijk en Westland**

Deze gemeenten hebben samen met de FNV het Meldpunt Verdringing opgezet. Werkzoekenden, werknemers en werkgevers kunnen daar melding maken van werkverdringing. Het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) vervult daarbij een belangrijke schakelfunctie. Het RPA verzamelt periodiek de signalen en stuurt die door naar de betreffende gemeente voor een reactie of nader onderzoek. Elke gemeente heeft intern een eigen behandelproces. In alle gevallen worden gegevens vertrouwelijk behandeld. Met dit Meldpunt Verdringing voldoen de gemeenten aan hun belofte uit het Verdringingsprotocol ([zie bijlage 5 \(#gezamenlijk-protocol-voorkomen-van-verdringing-en-werken-zonder-loon\)](#)).

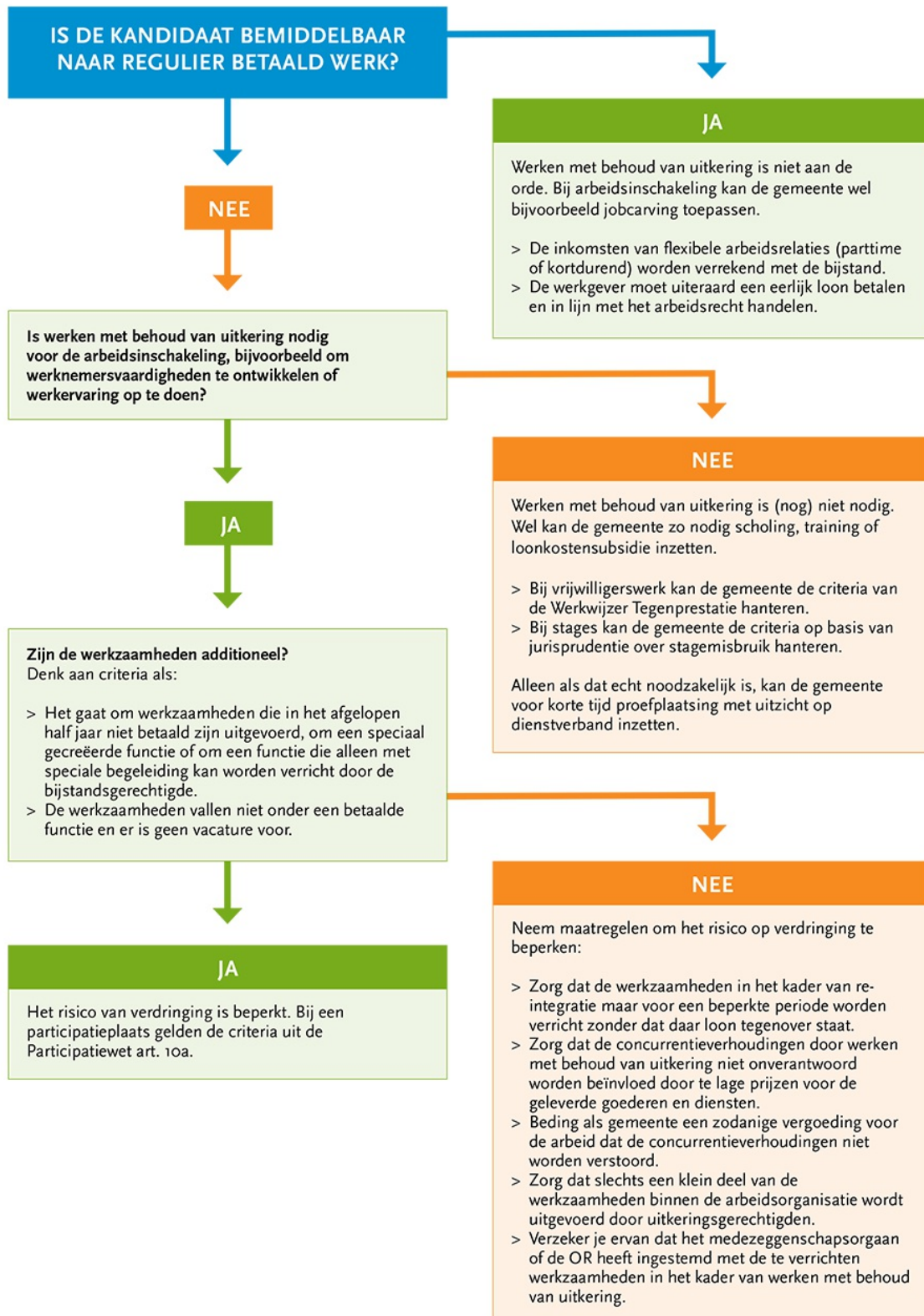
# Checklist voor de preventie van verdringing bij de tegenprestatie

Deze bijlage bevat een checklist met vragen om verdringing bij toepassing van de tegenprestatie mee te signaleren en tegen te gaan.

- 1 De werkzaamheden die worden verricht zijn in het algemeen belang of in een bepaald maatschappelijk belang en worden verricht bij een instantie met een ANBI-status (Algemeen Nut Beoogde Instellingen) of een SBBI-organisatie (Sociaal Belang Behartigende Instelling).
- 2 De organisatie waar de tegenprestatie wordt verricht heeft geen winstoogmerk of de winst wordt ingezet voor het nastreven van een maatschappelijk aanvaard goed doel.
- 3 Het mag geen functie zijn waar anderen met een vergelijkbare functie voor worden betaald.
- 4 Bij de organisatie waar de werkzaamheden worden verricht is in het voorgaande jaar geen vacature geweest voor de betreffende werkzaamheden.
- 5 Degene die de tegenprestatie verricht mag niet tegelijkertijd ook in dienst zijn bij deze organisatie.
- 6 De vergoeding die de deelnemer ontvangt kan slechts een vrijwilligersvergoeding zijn. Dat wil zeggen dat de vergoeding zo laag is dat deze niet in verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van het werk.
- 7 Er is minimaal één vaste medewerker of vrijwilliger aanwezig voor de dagelijkse begeleiding (om bijvoorbeeld praktische vragen te beantwoorden of opdrachten te geven).
- 8 De werkzaamheden vormen een additionele functie: het is een takenpakket naast het reguliere functiegebouw van de organisatie.
- 9 De organisatie werkt mee aan controle (op de werkplek) om te kunnen beoordelen of er sprake is van verdringing.

# Beslisboom preventie van verdringing bij werken met behoud van uitkering

Deze bijlage bevat een beslisboom om verdringing bij toepassing van werken met behoud van uitkering mee te signaleren en tegen te gaan.



# Checklist ter preventie van verdringing bij toepassing van social return

Deze bijlage bevat een checklist met vragen om verdringing bij social return mee te signaleren en tegen te gaan.

- 1 Houdt uw organisatie rekening met de mogelijkheid van verdringing bij de toepassing van social return?
- 2 Hoe beïnvloeden volgens u factoren als de economische situatie, de sector of bedrijfsgrootte het fenomeen verdringing?
- 3 Hebben u of uw collega's in de periode dat uw organisatie social return toepast signalen gekregen dat verdringing optreedt bij opdrachtnemers?
- 4 Zo ja, kunt u daarover iets meer vertellen? Zo nee, hoe komt het volgens u dat uw zulke signalen niet hebt gekregen?
- 5 Wat heeft uw organisatie gedaan met die signalen?
- 6 Hoe kijkt uw organisatie aan tegen het fenomeen verdringing?
- 7 Doet uw organisatie iets om vast te stellen of verdringing bij toepassing van social return voorkomt in de uitvoering van afgesloten contracten? Zo ja, wat? Zo nee, waarom niet?
- 8 Doet uw organisatie iets om verdringing bij toepassing van social return te voorkomen? Zo ja, wat? Zo nee, waarom niet?
- 9 Bent u tevreden met de manier waarop uw organisatie met mogelijke verdringing omgaat?
- 10 Wat zou u eventueel nog willen veranderen aan de aanpak van verdringing door uw organisatie en waarom?
- 11 Hebt u nog opmerkingen over dit onderwerp of naar aanleiding van eerdere vragen?

# Voorbeeldmatrix

Deze bijlage zet de kenmerken op een rij van de leer-werkplek, Arbeidsgroei en Arbeidsfit, Flex tensie, de proefplaatsing en inbesteden.

De matrix geeft bij elk re-integratie-instrument aan wat ontoelaatbaar is en wat de voorwaarden zijn. Het is een leidraad voor managers en coaches die afspraken maken met werkgevers en ook een toetsingskader voor de nieuw ingerichte commissie Voorkomen van verdringing.

## Leer-werkplek (re-integratie-instrument met een verplicht karakter)

De activiteiten zijn gericht op de ontwikkeling van cliënten en medewerkers.

Kenmerken	Wat mag niet?
Dit instrument kan maximaal 2 maanden als werkstage ingezet worden, waarbij altijd wordt ingezet op het verkrijgen of onderhouden van arbeidsvaardigheden.	een werkstage die langer duurt dan 2 maanden
Het gaat om een beroepsopleiding als eerste stap naar doorstroming naar reguliere arbeid.	een plaatsing zonder baangarantie
Bij succesvol afronden van de opleiding volgt certificering.	een contract van minder dan 6 maanden
Na succesvolle afronding van de opleiding is een arbeidsplek gegarandeerd en volgt een contract voor minimaal 6 maanden.	betaling onder het wettelijk minimumloon
Vergoeding op arbeidsplek (van minstens het wettelijk minimumloon)	afwijken van de primaire arbeidsvoorwaarden uit de cao van een bedrijfstak (secondaire arbeidsvoorwaarden kunnen wel afwijken)

## Arbeidsgroei en Arbeidsfit (re-integratie-instrument met een verplicht karakter)

Re-integratietraject gericht op het verkrijgen of behouden van arbeidsvaardigheden. Dit traject is altijd een werkstage.

Kenmerken	Wat mag niet?
De werkstage is beperkt tot maximaal 6 maanden. Er is een mogelijkheid van vrijwillige verlenging van 6 maanden op dezelfde werkplek.	een werkstage die langer duurt dan 12 maanden (2 x 6 maanden) op dezelfde werkplek
Het instrument moet bijdragen aan het re-integratiedoel en kan alleen onderbouwd worden ingezet.	dit instrument inzetten als het niet bijdraagt aan het re-integratiedoel
Arbeidsgroei richt zich op verbeteren van de (arbeids)vaardigheden.	misbruik van het instrument doordat de werkgever er de bedrijfsvoering op baseert
Arbeidsfit richt zich op het behoud van (arbeids)vaardigheden.	betaling onder het wettelijk minimumloon
Bij externe plaatsingen in de vorm van een werkstage gaat het om bovenformatieve arbeidsplaatsen.	
De werkgever is verantwoordelijk voor de begeleiding.	
Dit instrument wordt ingezet zonder baangarantie.	
De werkgever heeft geen directe loonkosten.	

## Flex tensie

Flex tensie is een re-integratie-instrument met een vrijwillig karakter dat alleen wordt ingezet voor bijstandsgerechtigden. Dit instrument maakt flexibele arbeid eenvoudiger voor mensen in de bijstand. Flexwerken (uitzendwerk) wordt makkelijker en aantrekkelijker.

Kenmerken	Wat mag niet?
Het gaat om een plaatsing tot maximaal 6 maanden op dezelfde plek.	een plaatsing langer dan 6 maanden op dezelfde plek
De bijstandsgerechtigde ontvangt de bijstandsuitkering plus een extrabedrag per uur.	een tarief voor de werkgever dat onder het wettelijk minimumloon ligt (door de kostendelersnorm ontvangt de cliënt niet altijd het minimumloon)
De deelname is vrijwillig.	onvrijwillige deelname
Dit instrument is alleen voor bijstandsgerechtigden die langer dan drie maanden bijstand ontvangen.	benadeling/oneerlijke concurrentie met de uitzendbranche
De werkgever betaalt een tarief conform het wettelijk minimumloon.	misbruik van het instrument doordat de werkgever er de bedrijfsvoering op baseert
Dit instrument is beschikbaar voor alle werkgevers, inclusief de uitzendbranche.	

## Proefplaatsing (re-integratie instrument met een verplicht karakter)

Tijdelijke plaatsing bij een werkgever als werkstage vooruitlopend op een arbeidsovereenkomst. De proefplaatsing kan eventuele twijfels bij een werkgever over de kandidaat wegnemen.

Kenmerken	Wat mag niet?
De plaatsing duurt maximaal 2 maanden. Daarna wordt de cliënt al dan niet in dienst genomen.	verlenging van de proefplaatsing (een korte verlenging is alleen mogelijk als een kandidaat bijvoorbeeld door ziekte niet heeft kunnen laten zien wat hij of zij in huis heeft)
Er is sprake van een echte vacature.	misbruik door de werkgever door de bedrijfsvoering op de proefplaatsing te baseren
De intentie is om na een geslaagde proefplaatsing door te stromen naar betaald werk tegen minimaal het wettelijk minimumloon.	
De werkgever is verantwoordelijk voor de begeleiding.	

De werkgever heeft geen directe loonkosten gedurende de proefplaatsing.

Gemeenten kunnen opdrachten gunnen of inbesteden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans



# Inbesteden

te geven.

## Kenmerken

De activiteiten bestaan uit reguliere arbeid bij of voor de gemeente.

Inbesteden wordt gerealiseerd met een specifieke opdracht en een specifiek contract.

De gemeente betaalt een marktconform tarief voor de opdracht en het wettelijk minimumloon.

Inbesteden kan gecombineerd worden met de deelname van cliënten van de gemeente die een beperkte periode een werkstage verrichten.

Een opleidingstraject voor cliënten is optioneel.

De gemeente treedt op als werkgever of als opdrachtgever van een uitzendbureau.

De doelgroep bestaat uit cliënten en medewerkers van de gemeente.

Er geldt een inspanningsverplichting voor de oude en nieuwe werkgever om ontslag van bestaande medewerkers te voorkomen.

Het doel is uitstroom naar reguliere arbeid buiten de opdracht.

De arbeidsvoorwaarden van de gemeente worden gevolgd omdat de gemeente verloont.

## Wat mag niet?

werken zonder loon (met uitzondering van een eventuele beperkte periode als werkstage)

# Gezamenlijk protocol voorkomen van verdringing en werken zonder loon

Deze bijlage bevat de tekst van een protocol van de FNV en 5 gemeenten met afspraken ter voorkoming van verdringing en werken zonder loon.

Gezamenlijk protocol voorkomen van verdringing en werken zonder loon

Tussen:

De Federatie Nederlandse Vakverenigingen (FNV), vertegenwoordigd door Ruud Kuin, Vice-voorzitter FNV.

en

Gemeente Den Haag, vertegenwoordigd door R. Baldewsingh, wethouder Sociale Zaken, Werkgelegenheid, Wijkaanpak en Sport.

Gemeente Delft, vertegenwoordigd door S.M. Brandligt, wethouder Participatie, Duurzame Ontwikkeling, Beheer van de Stad en Groen.

Gemeente Midden Delfland, vertegenwoordigd door A. de Goede-van Tiel, wethouder Zorg, Welzijn en Wonen en dorpswethouder kern Den Hoorn.

Gemeente Rijswijk, vertegenwoordigd door B. Lugthart, wethouder Sociale zaken, Zorg en Volksgezondheid.

Gemeente Westland, vertegenwoordigd door M. el Mokaddem, wethouder: Sociale Zaken, Sport, Dienstverlening, Duurzaamheid, P&O en Communicatie.

Overwegende dat voorkomen moet worden dat:

- 1 zittende werknemers hun baan verliezen of een achteruitgang in arbeidsvoorwaarden ervaren, door de inzet van werkzoekenden;
- 2 echte banen worden verdrongen door de inzet van mensen die zonder loon werken;
- 3 werkzoekenden zonder loon productief werk verrichten;
- 4 werkzoekenden werken zonder loon zonder realistisch perspectief op betaald werk;
- 5 door de inzet van Social Return mensen hun arbeidsplaats verliezen.

en

Overwegende dat gezamenlijke inzet nodig is om:

- 1 bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden aan betaald werk te helpen door een gelijk speelveld te creëren via de inzet van re-integratie, zoals trainingen, scholing, het aanleren van werknemersvaardigheden en het opdoen en behouden van werkervaring/arbeitsritme;
- 2 bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden die (nog) niet kunnen werken, te activeren, participeren en/of begeleiden bij hun ontwikkeling en het oplossen van belemmeringen.

Spreken het volgende af:

1: Algemeen

- 1 Arbeid hoort betaald te worden conform de geldende cao-afspraken c.q. het wettelijk minimumloon, indien er geen cao van toepassing is.
- 2 Alleen wanneer een werkzoekende naar het oordeel van de gemeente over onvoldoende vaardigheden of competenties beschikt om op een betaalde baan aangenomen te worden kan besloten worden om een proefplaatsing of leerwerkplek aan te bieden.

2: Proefplaatsing

- 1 Met een proefplaatsingsovereenkomst wordt vastgelegd dat de werkgever de intentie heeft om een deelnemer

aansluitend op de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

- 2 De proefplaatsing duurt maximaal 1 maand, tenzij er objectieve redenen zijn om de duur van de proefplaatsing te verlengen (tot maximaal 2 maanden);
- 3 Voor kandidaten met een arbeidsbeperking waarvoor een indicatie voor de doelgroep banenafspraken niet binnen 2 maanden ontvangen is, kan de proefplaatsing met nog maximaal één maand verlengd worden.
- 4 Na de proefplaatsing mag geen proeftijd worden opgenomen in het contract.
- 5 De werkzaamheden tijdens een proefplaatsing moeten plaatsvinden onder gelijke arbeidsomstandigheden als die van betaalde medewerkers binnen de organisatie.
- 6 De werkzaamheden leiden niet tot achteruitgang in de arbeidsomstandigheden of –voorwaarden van betaalde medewerkers binnen de organisatie waar de proefplaatsing plaatsvindt.

### 3: Leerwerkplek

Wanneer de kandidaat naar het oordeel van de gemeente alleen in aanmerking komt voor een betaalde baan, na het ontwikkelen van competenties en werknemersvaardigheden onder methodische begeleiding op een arbeidsplaats, kan hij in aanmerking komen voor een leerwerkplek waar tijdelijk met behoud van uitkering wordt gewerkt, mits:

- 1 de leerwerkplek erop gericht is om het perspectief op een betaalde baan aantoonbaar te vergroten;
- 2 de duur van de leerwerkplek niet langer is dan een periode van 3 tot maximaal 6 maanden;
- 3 er een, in overleg met de kandidaat tot stand gekomen ontwikkelplan ligt, waarbij rekening is gehouden met de voorkeuren van de kandidaat, mits aansluitend op de mogelijkheden van de kandidaat zelf en de arbeidsmarkt;
- 4 het accent ligt op het ontwikkelen van vaardigheden en competenties, gericht op het verkrijgen van een betaalde baan;
- 5 het uitgangspunt is dat de kandidaat tijdens de leerwerkplek een erkende vakopleiding, of modules kan volgen, met als doel een erkend diploma, of deelcertificaten te verwerven; de mogelijkheden hiertoe worden in het ontwikkelplan opgenomen;
- 6 de werkzaamheden niet de vorm hebben van productieve arbeid;
- 7 niet is gebleken dat daaraan voorafgaand werknemers zijn ontslagen die vergelijkbare werkzaamheden uitvoerden;
- 8 de werkzaamheden niet plaatsvinden onder mindere arbeidsomstandigheden dan de omstandigheden waarin betaalde medewerkers binnen de organisatie werken;
- 9 de werkzaamheden voldoen aan de vereisten van de Arbowet en de Arbeidstijdenwet;
- 10 de werkzaamheden niet leiden tot achteruitgang in de arbeidsomstandigheden of –voorwaarden van betaalde medewerkers binnen de organisatie waar de leerwerkplek wordt uitgevoerd.

### 4: Social Return

- 1 Aanvullend op de re-integratie en participatie instrumenten biedt Social Return mogelijkheden om bij aanbestedingen het wervingsgedrag van werkgevers te beïnvloeden. De gedachte bij Social Return is dat een werkgever door het aanvaarden van een opdracht behoefte heeft aan extra personeel.
- 2 Het is niet toegestaan om personeel te ontslaan om Social Return mogelijk te maken.
- 3 Als de werkgever geen ruimte heeft om extra personeel aan te nemen, wordt de werkgever gevraagd opleidingsplaats en/of stageplaatsen aan te bieden. Ook mag de werkgever zijn Social Return verplichting invullen met een maatschappelijke activiteit. Het uitgangspunt is dat het gaat om activiteiten die bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsparticipatie van de Social Return doelgroepen.

### 5: Regionaal meldpunt Verdringing/Interventieteam

Om de nakoming van de afspraken over het tegengaan van verdringing en het werken zonder loon, te waarborgen, registreren gemeenten welke leerwerkplekken ze aanbieden en maken gemeenten in de arbeidsmarktregio Haaglanden, UWV en FNV (het zogenaamde interventieteam) gebruik van een gezamenlijk digitaal meldpunt.

Via dit meldpunt kunnen werkzoekenden, werknemers en werkgevers melding doen van onwenselijke situaties. Meldingen worden in het interventieteam en waar nodig in overleg met werkgeversorganisaties besproken. Als er aanleiding blijkt te zijn, wordt vervolgens actie ondernomen om de ongewenste situatie te veranderen en deze in het vervolg te voorkomen.

Tussen de FNV en de gemeente Den Haag gelden ten aanzien van de proefplaatsing (onderdeel 2) en het uitvoeren van vrijwilligerswerk aanvullend de volgende bepalingen:

#### Ad 2: Proefplaatsing

7. De gemeente verstrekt aan de kandidaat, die 27 jaar of ouder is, na afloop van de proefplaatsing een eenmalige premie ter hoogte van het verschil tussen de van toepassing zijnde bijstandsnorm en het wettelijk minimumloon.

8. De gemeente verstrekt aan de kandidaat die jonger is dan 27 jaar, na afloop van de proefplaatsing, nadat de bijstandsuitkering beëindigd is, een eenmalige premie, ter hoogte van het verschil tussen de van toepassing zijnde bijstandsnorm en het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon.

9. Bovenstaande onderdelen omtrent proefplaatsing treden in werking onder voorbehoud dat de gemeenteraad van Den Haag met het voorstel heeft ingestemd.

#### 6: Vrijwilligerswerk

De gemeente ondersteunt de bijstandsgerechtigde bij het zoeken naar passend vrijwilligerswerk en stemt in met de uitvoering van vrijwilligerswerk, met behoud van uitkering, mits:

- 1 de werkzaamheden normaal gesproken niet door betaalde werknemers worden verricht;
- 2 niet is gebleken dat daaraan voorafgaand werknemers zijn ontslagen die vergelijkbare werkzaamheden uitvoerden;
- 3 werkzaamheden anders niet, of significant minder vaak worden gedaan;
- 4 werkzaamheden niet worden verricht bij bedrijven met winst als hoofddoel;
- 5 er geen resultaatverplichtingen worden opgelegd aan de vrijwilliger; de keuze voor het soort vrijwilligerswerk wordt in nauw overleg met de kandidaat gemaakt, waarbij de gemeente ernaar streeft het vrijwilligerswerk op basis van vrijwillige keuze te laten plaatsvinden.

Dit protocol en de aanvullende bepalingen gelden voor de duur van één jaar vanaf datum ondertekening en worden jaarlijks stilzwijgend verlengd, tenzij een van de partijen het protocol of de aanvullende bepalingen tenminste drie maanden voor het einde van het jaar schriftelijk opzegt.

# Colofon

## **Divosa**

Kon. Wilhelminalaan 5 | 3527 LA Utrecht

Postbus 2758 | 3500 GT Utrecht

030 - 233 23 37

[info@divosa.nl](mailto:info@divosa.nl) (<mailto:info@divosa.nl>)

[www.divosa.nl](https://www.divosa.nl) (<https://www.divosa.nl>)

## **Redactie**

Jurgen Woudwijk (Divosa)

## **Eindredactie**

Anneke Nunn

## **Webredactie**

Jasja van Moorsel (Divosa)

## **Versie**

November 2018