

A photograph of three people in a meeting. A man on the left with glasses and a blue shirt is smiling. A woman in the center with brown hair and a purple striped shirt is smiling and clapping her hands. A man on the right is seen from the back, also clapping. The background is a bright, modern office setting.

# Werken aan werk

HOE JE WERKZOEKERS MET  
RAAD EN DAAD TER ZIJDE STAAT



**Diaconaat**

## © Colofon

**Dia©oon** wordt uitgegeven onder verantwoordelijkheid van deputaten diaconaat van de Christelijke Gereformeerde Kerken voor diakenen en anderen die betrokken zijn bij al die zaken die verband houden met het diaconaat binnen de kerk, in de samenleving en wereldwijd.

Diaconen wil op het uitgebreide terrein van het diaconaat informeren en toerusten en een platform bieden voor gesprek, wederzijdse ervaringen en wetenswaardigheden.

ISSN 0924-6398

### Redactie

Gé Drayer  
Trudy Luth  
Lia van Grootheest  
Bertine Heikamp

### Redactieadres

Postbus 334, 3900 AH Veenendaal  
Tel.: 0318-582367, e-mail: diac.bur@cgk.nl  
www.cgk.nl  
facebook.com/deanderdenaaste



**Diaconaat**

### Bezoekadres

Dienstenbureau CGK,  
Ghandistraat 2, 3902 KD Veenendaal

### Rekeningen

Bijdragen voor deputaten diaconaat kunt u storten op IBAN NL52 INGB 0000 5353 00 t.n.v. Landelijk Kerkelijk Bureau CGK te Veenendaal (met omschrijving).

### Abonnementen

Voor de eerste vijf abonnementen is de bijdrage €10,- per jaar per abonnement. Voor elk extra abonnement wordt een bijdrage gevraagd van € 3,- per jaar met een maximum van € 54,-. Losse exemplaren zijn te verkrijgen voor € 2,50.

### Productie

bu0111, Zierikzee

## © Redactioneel

Een jaar na 'Als het om de centen gaat' ligt voor u opnieuw een gezamenlijke uitgave met het diaconaal steunpunt van de GKv/NGK. De thematiek is actueel: menig diaconie heeft tegenwoordig in de gemeente te maken met de gevolgen van werkloosheid. Wij hopen dat u met de informatie en tips uit deze Diacon gemeenteleden die door deze problematiek zijn geraakt van dienst kunt zijn.

NB: wij hebben ten gunste van de leesbaarheid ervoor gekozen alleen in de hij-vorm te spreken als het om de werkloze gaat. Vanzelfsprekend kunt u ook 'zij' in plaats van 'hij' lezen.

*De redactie*



*"Zijn er daar beneden nog baantjes voor kerels met 10 jaar managementervaring?"*

## © Inhoud

### Inleiding

1. (Meer dan) financiële steun
  2. Stand van zaken
  3. Vooruitblik
  4. Flexibilisering
  5. Motieven om te werken
  6. Grote impact
  7. Zichtbare en onzichtbare werkloosheid
  8. Wat helpt? - Tips voor werklozen
  9. Netwerkgroep WerkenAanWerk
  10. Wat helpt? - Tips voor de diaconie
- Bijlage 1: Diverse wettelijke regelingen voor werkzoekers  
Bijlage 2: Loopbaanadviesbureaus (werkend vanuit christelijke identiteit)

## © Inleiding

In oktober jl. organiseerde het diaconaal bureau van de CGK samen met het diaconaal steunpunt van de GKv/NGK regionale avonden rondom het thema werkloosheid. Naast de diaconaal consultants Trudy Luth-Eikelenboom (CGK) en Derk Jan Poel (GKv/NGK) verleende Bert Moolhuizen, werkzaam voor het cgm (vakorganisatie voor christenen) en werkgroep lid van deputaten diaconaat, medewerking aan deze avonden. Vanwege de actualiteit van dit thema is besloten de op deze avonden verstrekte informatie te verwerken in een brochure voor de diaconiërs. Het resultaat ligt voor u!



V.l.n.r. Trudy Luth-Eikelenboom, Derk Jan Poel en Bert Moolhuizen

## © 1. (Meer dan) financiële steun

Het verliezen van een baan heeft al snel financiële gevolgen. Veel mensen zijn zich daarvan onvoldoende bewust. Maar als diaconie krijg je te maken met de financiële gevolgen van werkloosheid. Daarom willen we op deze plaats enkele handreikingen doen. Voor meer informatie over steun van de diaconie bij financiële problemen verwijzen wij naar de brochure 'Als het om de centen gaat' (uitgave Diacon, januari 2013). De rest van deze Diacon gaat in op wat u als kerk/diaconie, naast financiële steun, kunt betekenen voor werkzoekers. Enkele handreikingen rondom financiële steun:

### Aanpassen

De diaconie biedt geen garantie voor een bepaald welvaartsniveau. Als iemand zijn baan verliest - en daarmee ook (een deel van zijn) inkomen - moet hij zijn uitgaven aanpassen aan de nieuwe situatie. De diaconie is er niet voor het gat dat is ontstaan aan te vullen. Maar het aanpassen van uitgaven kan wel tijd kosten. Abonnementen zijn bijvoorbeeld niet zomaar opgezegd. Als diaconie kunt u dan ondersteuning bieden gedurende de periode dat de financiën worden omgebogen. Zo helpt u mee aan een 'zachte landing'.

### Acute nood

In situaties van acute nood helpt u als diaconie natuurlijk direct waar u kunt. Maar vergeet daarbij niet ook een plan te maken waarin wordt gewerkt aan een structurele oplossing voor de lange termijn. Op die manier werkt u mee aan financiële zelfstandigheid van het gezin.

### Niet alleen...

Als diaken kom je niet namens jezelf, maar namens de Here Jezus. Dat betekent dat je naast het bieden van praktische steun ook bemoedigt en vertroost vanuit het evangelie. Tenslotte is het goed om te bedenken dat geld lang niet altijd (alleen) de oplossing is.

Veel werkende Nederlanders zijn slecht op de hoogte van de financiële gevolgen van werkloosheid en ziekte, blijkt uit onderzoek dat uitkeringsinstantie UWV heeft laten doen. Zo weet bijna de helft (48 procent) niet wat de hoogte is van de WW-uitkering als zij daar onverhoopt een beroep op moet doen (75 procent in de eerste twee maanden, daarna 70 procent van het laatstverdiende loon). En 83 procent is niet bekend met de maximale

duur van de uitkering (38 maanden). Het is belangrijk dat mensen een realistisch beeld hebben van de gevolgen van hun situatie als zij een beroep moeten doen op een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Als diaconie kun je mensen daarover informeren.

Bron: <http://www.kluwerschulinc.nl/nieuws/2013/werkenden-onbekend-met-gevolgen-baanverlies.44671.lynkx>



## © 2. Stand van zaken

Het aantal werklozen is in Nederland de laatste tijd sterk gegroeid. In juli 2013 bereikte de werkloosheid voorsnog het hoogste niveau met 8,7% van de beroepsbevolking. We moeten ver terug in de geschiedenis om dergelijke hoge werkloosheidscijfers te vinden. Met name de snelle groei van de werkloosheid is opvallend. In het eerste halfjaar van 2013 groeide het aantal werklozen met gemiddeld 13.000 per maand. Vergelijken we het huidige werkloosheidspercentage met dat van juni 2011 (5%), dan constateren we een stijging van maar liefst 72%.

Sinds de zomer van 2013 daalt het aantal werklozen licht. Dit is echter geen gevolg van een herstel op de arbeidsmarkt. Veel werkzoekers zijn dermate ontmoedigd, dat ze gestopt zijn met het zoeken naar werk. Jongeren besluiten alsnog een ver-



*Veel werkzoekers zijn ontmoedigd*



*Het aantal werklozen is sterk gegroeid*

volgopleiding te gaan volgen. Ouderen trekken zich terug of besluiten bijvoorbeeld te kiezen voor het alternatief: zelfstandig ondernemen.

### Uitkeringen

In de periode van januari tot en met oktober 2013 werden ruim 500.000 nieuwe WW-uitkeringen (uitkeringen wet werkloosheid) verstrekt. Dat waren ruim 100.000 meer dan in de vergelijkbare periode in 2012. In dezelfde periode beëindigde het UWV (uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) 440.000 uitkeringen. Bijna de helft hiervan werd beëindigd vanwege werkhervatting. Het aantal uitkeringen dat afliep vanwege het bereiken van de maximale uitkeringsduur bedroeg 157.000. Werklozen die geen recht meer hebben op een WW-uitkering kunnen nog slechts aanspraak maken op een bijstandsuitkering onder de strenge

voorwaarden die daarvoor gelden zoals de gezinsinkomenstoets en de vermogenstoets.

### Kwetsbaar

Werkloosheid is iets dat iedereen kan overkomen. Toch zijn sommige groepen kwetsbaarder dan andere op de huidige arbeidsmarkt. De werkloosheid is het snelst gestegen onder jongeren (15-25 jaar), ouderen vanaf 45 jaar, laagopgeleiden en vrouwen. Deze groepen zijn het meest kwetsbaar op de huidige arbeidsmarkt.

De werkloosheidsproblematiek wordt mede veroorzaakt door het feit dat het aantal openstaande vacatures sterk gedaald is. Aan het eind van het derde kwartaal van 2013 stonden er 94.000 vacatures open. Voor het begin van de huidige crisis, in het derde kwartaal van 2008 waren dat er 250.000: een daling van ruim 60%! Doordat het aantal vacatures zo sterk is gedaald en het aantal werkzoekers snel stijgt, krijgen we te maken met een steeds groter aantal langdurig werklozen. Omdat de duur van een WW-uitkering beperkt is en gerelateerd aan het arbeidsverleden, stijgt dus ook het aantal werkzoekenden dat geen recht (meer) heeft op een WW-uitkering.

## © 3. Vooruitblik

Gelukkig is er sinds de zomer van 2013 sprake van een voorzichtig optimisme als

het gaat om de economische ontwikkeling in Nederland. Er lijkt op een aantal terreinen sprake te zijn van een pril en voorzichtig herstel. Vrijwel alle deskundigen zijn het erover eens dat als dit herstel zich doorzet er geen sprake zal zijn van een snelle opleving van onze economie: de verwachting is niet dat de arbeidsmarkt zich op korte termijn herstelt.

### Onzeker

De werkloosheid blijft de komende tijd hoog. Wanneer er sprake is van enig herstel zal het aantal werkzoekers naar verwachting stijgen. Dan zullen mensen die zich op dit moment hebben teruggetrokken omdat zij de kans op het vinden van werk te gering achten, zich opnieuw melden als werkzoeker.

De economische werkelijkheid van 2013 leidt tot steeds minder zekerheid op het gebied van werk en inkomen. Ook in sectoren waarin altijd voldoende werk beschikbaar was, zoals zorg en onderwijs, wordt anno 2013 volop gereorganiseerd en geherstructureerd. Hierdoor neemt ook hier het aantal ontslagen en dus de werkloosheid toe.

### Ruimte

Er lijkt op middellange termijn ruimte te ontstaan op de arbeidsmarkt wanneer de grote groep babyboomers (geboren tussen 1945 en 1955) de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De verwachting was altijd



Door reorganisatie neemt ook in de zorg het aantal ontslagen sterk toe

dat er als gevolg hiervan rond 2020 krapte op de arbeidsmarkt zou ontstaan. Inmiddels is deze verwachting minder sterk. Dit wordt onder meer veroorzaakt door de economische problematiek van de laatste jaren, waardoor het aantal vacatures sterk is afgenomen. Daarnaast is het onzeker of aan de vraag naar kennis en ervaring, die op termijn op de arbeidsmarkt ontstaat, wel voldaan kan worden door de werkers van dat moment.

#### Bepalend

Uit diverse onderzoeken blijkt dat de kans op het vinden van werk sterk afneemt bij oudere werkers, bij mensen die langdurig werkloos zijn geweest en bij mensen die lang in een bepaalde functie of bij een bepaald bedrijf werkzaam zijn geweest. Actuele kennis, relevante werkervaring en

een groot aanpassingsvermogen zijn bepalend voor de inzetbaarheid van werkers.

## © 4. Flexibilisering

Werkgevers staan in de huidige economische tijd sterk onder druk. Dit leidt ertoe dat vooral gezocht wordt naar flexibiliteit bij de invulling van vacatures. De tijd dat werkgevers makkelijk vaste arbeidscontracten aanboden, ligt inmiddels definitief achter ons. Het aantal arbeidscontracten voor bepaalde tijd neemt sterk toe.

#### Alternatieven

Opvallend is het feit dat het aantal part-time-vacatures sterk groeit. Contracten voor 38 of 40 uur per week lijken steeds meer uitzondering te worden. Veel werkers werken in contracten van 24 tot 32 uur per week. Dit heeft gevolgen voor de klassieke kostwinnerspatronen. In gezinnen zullen steeds vaker beide partners moeten werken om voldoende gezinsinkomen te verwerven.

In de flexibiliserende arbeidsmarkt neemt ook het aantal alternatieven toe. Veel werkers werken via een uitzendbureau of een zogenaamd 'payroll-bedrijf' (zie kader) en worden 'uitgeleend' aan een werkgever. Degelijke constructies bieden aanzienlijk minder zekerheid dan een 'normaal' arbeidscontract bij een werkgever.



De flexibiliserende arbeidsmarkt vraagt veel van een werknemer (Vertaling: 'Uitstekend in het gooien met uiteenlopende werktaken')

#### Payroll-bedrijf

Wanneer een werkgever gebruik maakt van een 'payroll-bedrijf', geeft hij de verantwoordelijkheid voor zijn werkgeverschap uit handen. Het personeel komt in dienst van het payroll- of salarieringsbedrijf. Personeel dat volgens een payroll-constructie betaald wordt, kan geen aanspraak maken op de afspraken uit de CAO van de bedrijfstak waarin hij werkzaam is. Een payroll-bedrijf is geen uitzendbureau omdat bij payroll het inlenende bedrijf de werknemer zelf werft en de terbeschikkingstelling door het payroll-bedrijf vaak voor onbepaalde tijd is.

Steeds meer mensen besluiten als zelfstandige te werken. Hiervoor zijn veel verschillende benamingen in omloop (zzp'ers, zelfstandige professionals, freelancers). Maar in alle gevallen is er sprake van ondernemerschap waarbij gewerkt wordt voor eigen rekening en risico en er geen aanspraak gemaakt kan worden op de sociale voorzieningen die gelden voor werknemers.

#### Zelf verantwoordelijk

De ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering passen in het beleid dat door de overheid in de afgelopen jaren is ingezet. Zowel de huidige ontslagbescherming voor werknemers als de duur van de WW-uitkering worden beperkt. De werknemer zal steeds meer zelf de verantwoordelijkheid hebben voor zijn werkgelegenheid en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Dat betekent onder meer dat de werknemer ook zelf verantwoordelijk wordt voor het op peil houden van kennis en vaardigheden.

#### Veranderende wetgeving

Het is niet duidelijk welke veranderingen precies zullen worden doorgevoerd op het gebied van de wetgeving rond werk en inkomen. De in het najaar 2012 voorgestelde drastische ingrepen in de ontslagbescherming en de duur en hoogte van WW-uitkeringen lijken voorlopig niet te worden omgezet in nieuwe wetgeving. Vooralsnog lijkt er tot 2015 niet veel te veranderen.

Welke maatregelen precies wanneer genomen worden, hangt sterk af van de actuele politieke situatie in de komende jaren. Duidelijk is wel dat er min of meer ingrijpende maatregelen zijn te verwachten. Centraal daarbij staan de vermindering van de ontslagbescherming en de beperking van de duur van de WW-uitkering. Dit past in het eerder genoemde overheidsbeleid, waarbij meer verantwoordelijkheid komt te liggen bij de werknemer.

## © 5. Motieven om te werken

Wanneer we zicht willen krijgen op de problematiek waarmee werklozen geconfronteerd worden, is het belangrijk om allereerst stil te staan bij de motieven die mensen hebben om te werken. Deze motieven kunnen voor iedereen verschillend zijn. Voor de meeste mensen echter spelen een of meer van de hieronder genoemde motieven een belangrijke rol.

### *Inkomen*

Het meest gehoorde motief om te werken, is het verwerven van inkomen. De mens moet in zijn levensonderhoud voorzien. Zonder inkomen kan er in onze maatschappij niet worden geleefd.

### *Zelfverwezenlijking*

Een ander belangrijk motief is zelfverwezen-

lijking. De mens wil tot zijn doel komen, zich ontwikkelen. Werk speelt daarbij vaak een belangrijke rol.

### *Verplichting*

Veel mensen zien werk als een verplichting. Werken moet. Voor veel christenen komt hier iets anders bij: de overtuiging dat werken ook een Bijbelse opdracht is. Gegeven door God na de zondeval.

### *Identiteit (status en prestige)*

Er zijn nogal wat mensen die hun identiteit ontleen aan hun werk. Voor hen geldt: je bent wat je doet. Werk levert hun status en prestige, welvaart, macht en invloed op.

### *Sociale contacten*

Werk voorziet ook in sociale contacten. De omgang met collega's, klanten, leveranciers is voor velen belangrijk.

### *Roeping*

In veel beroepen/werkomgevingen speelt 'roeping' een rol. Het meest komen we dat tegen in kerken en christelijke organisaties. Maar ook in sectoren als zorg en onderwijs voelen mensen zich vaak 'geroepen' om dit werk te doen.

### *Betekenis*

Veel mensen kiezen voor een bepaald beroep omdat ze hiermee een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Zij kiezen voor werk dat maatschappelijk relevant is en ertoe doet.

## © 6. Grote impact

Wanneer we zicht hebben op de motieven die mensen hebben om te werken, begrijpen we ook beter welke invloed het verlies van werk op mensen heeft.

### **Gevolgen**

Allereerst betekent het verlies van *inkomen*. In veel gevallen is er sprake van een uitkering, maar deze is altijd (veel) lager dan het verdiende salaris. Bovendien geldt voor velen dat het moeilijk te accepteren is dat je niet kunt voorzien in je eigen inkomen.

Verlies van werk kan ook een sterk gevoel van *falen* geven. Het gevoel dat je, wanneer je geen (betaald) werk meer hebt, er niet meer toe doet, niet meer tot je recht komt. Wellicht zelfs: je bestemming mist.

Voor mensen die werk zien als een (Bijbelse) opdracht en verplichting, levert verlies van werk het gevoel op *niet meer aan de verplichting te kunnen voldoen*. Tekort te schieten.

Verlies van werk kan verlies van *identiteit* betekenen. Zeker als dat werk gepaard ging met een mooie leaseauto, status en aanzien. Voor mensen die belang hechten aan dit werkmotief betekent het verlies van werk een grote aanslag op het zelfvertrouwen.

Ook veel *sociale contacten* stoppen als het werk wegvalt. Voor mensen die de sociale contacten op en rond het werk belangrijk vinden, kan dit tot een vorm van isolement leiden. Opeens vallen de natuurlijke



Werk levert natuurlijke (sociale) contacten op

contacten weg. Daar komt niet altijd iets voor in de plaats.

Wanneer er een sterk roepingsbesef is rond het werk, kan het verlies van werk tot *psychische problemen* leiden. Mensen raken in verwarring, twijfelen aan zichzelf en aan hun geloof; ze vragen zich af hoe ze hun roeping verder moeten verstaan.

Tenslotte kan het verlies van werk ook betekenen dat je jezelf *nutteloos* gaat voelen. Als je werk verliest dat ertoe doet, dat maatschappelijke relevantie heeft, vraag je je af wat er terecht komt van jouw bijdrage aan de samenleving.

### Impact

Verlies van werk heeft grote invloed op mensen. Het betekent over het algemeen verlies van iets wat je *dierbaar* is. Het proces dat hierbij hoort, is vergelijkbaar met het rouwproces wanneer je iemand verliest die je dierbaar is. Het is een proces dat alleen goed begrepen wordt door mensen die het zelf hebben meegemaakt. Gemakkelijke antwoorden op vragen van werzoekers zijn niet te geven. Het is belangrijk het proces waarin iemand zich na het verlies van zijn baan bevindt serieus te nemen.

Verlies van werk leidt vaak tot gevoelens van *schaamte*. Men spreekt er liever niet over. Veel werzoekers ‘verstoppen’ zich. Ze praten niet vaak over hun situatie en

zoeken weinig steun binnen hun (kerkelijke) omgeving. Dit maakt het moeilijk om hun te ondersteunen en te verzorgen.

Het verlies van werk betekent in de meeste gevallen ook verlies van *structuur*. Het normale patroon van werk en vrije tijd valt weg. Makkelijk ontstaat er een gevoel dat iets ook morgen nog wel kan. Door het wegvalen van de verplichting om te werken, zakt het productiviteitsniveau vaak ongemerkt. Mensen kunnen het gevoel hebben nog heel actief te zijn terwijl ze effectief maar een fractie doen van datgene wat ze presterden toen ze nog betaald werk hadden.

Het wegvalen van de werkstructuur en de noodzaak het verlies van je baan te verwerken, heeft ook een grote invloed op de *omgeving*. De normale gezinsbalans en structuur veranderen ingrijpend. Vaak wordt het werkloze gezinslid door de omgeving als ‘slachtoffer’ gezien, naar wie alle aandacht uitgaat. Dit heeft zijn weerslag op de partner en de andere gezinsleden.

## 7. Zichtbare en onzichtbare werkloosheid

Vaak is het voor de omgeving zichtbaar als iemand zijn baan verliest. Opeens is de persoon altijd thuis (niet meer naar het werk). Dat valt op.

Er zijn ook situaties waarbij de werkloosheid niet zo zichtbaar is. Dat geldt onder andere wanneer iemand besluit werk te gaan zoeken na een periode van niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld omdat ervoor gekozen werd thuis te zijn voor de kinderen. Een andere, op dit moment veel voorkomende, vorm van onzichtbare werkloosheid doet zich voor bij zelfstandigen die onvoldoende opdrachten hebben. Ondernemers zonder werk gelden niet als werkloos, zij hebben geen uitkering, maar kunnen wel degelijk geconfronteerd worden met de gevolgen van een slechte economische situatie.

### Aandachtsgroepen

Binnen de groep werklozen zijn een aantal specifieke groepen te onderscheiden waarbij de werkloosheidsproblematiek extra groot is.

#### Jongeren

De jeugdwerkloosheid (van 15-25 jaar) is in Nederland met ruim 16% bijna twee keer zo hoog als de gemiddelde werkloosheid. Het is voor jongeren bijzonder moeilijk om een betaalde baan te vinden als de opleiding is afgerond. Ook hier is in veel gevallen sprake van onzichtbare werkloosheid. Jongeren die niet direct werk vinden na het afronden van hun opleiding rommelen vaak wat door in kleine baantjes, uitzendklussen en dergelijke. Hierdoor verdienen ze wat zakgeld, maar dit is on-

voldoende om zelfstandig in hun onderhoud te voorzien. Of ze besluiten een extra opleiding te volgen omdat ze geen mogelijkheden zien een baan te vinden. In beide gevallen betekent dit dat het voor deze jongeren niet mogelijk is echt zelfstandig te worden en een eigen bestaan op te bouwen. Dit heeft gevolgen voor de jongeren zelf, maar ook voor de gezinnen waaruit ze afkomstig zijn. Wanneer jongeren hierdoor langer thuis blijven wonen, kan dit leiden tot spanningen in de gezinsituatie.

Ook in de jaren tachtig van de vorige eeuw was er sprake van hoge werkloosheid en werd er zelfs gesproken van een ‘verloren generatie’. Jongeren vonden na hun opleiding geen aansluiting bij de arbeidsmarkt. Toen er sprake was van herstel van de werkgelegenheid, kwamen zij



Jeugdwerkloosheid

nog steeds slecht aan het werk omdat ze inmiddels te oud en te onervaren waren. De verwachting is dat de huidige generatie jongeren niet als 'verloren' beschouwd hoeft te worden, maar dat vraagt wel een gerichte aanpak en specifieke aandacht voor deze groep.

#### 55+'ers

Een tweede aandachtsgroep vormen de werkhouders boven de 55 jaar. Ook bij deze groep is de situatie niet altijd duidelijk. In de leeftijdscategorie 55-65 jaar komen we mensen tegen die nog gebruik hebben kunnen maken van een regeling voor vervroegd pensioen. Hoewel nog niet AOW-gerechtigd, gelden zij niet als werkloos. Ook zijn er in deze leeftijdscategorie verhoudingsgewijs veel mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ook deze mensen zijn niet werkloos.



Werkloosheid onder 55+'ers

Door het wegvallen van vroeg pensioen en VUT-regelingen groeit het aantal werklozen in deze leeftijdscategorie. Het 'gat' dat bij een mogelijk ontslag moet worden overbrugd naar de AOW-leeftijd, groeit jaarlijks vanwege het ophogen van deze leeftijd. De perspectieven op de arbeidsmarkt zijn voor deze categorie werkhouders buitengewoon slecht. De kans dat werkhouders in deze groep buiten een WW-uitkering vallen en aangewezen raken op een bijstandsuitkering is groot.

#### Zelfstandigen

Een laatste aandachtsgroep vormen de zelfstandigen. Steeds meer mensen besluiten om zelfstandig ondernemer (zzp'er, freelancer of ondernemer) te worden. Voor veel mensen is dit een positief besluit. Men ziet kansen op de markt en is van mening dat hierop vanuit een zelfstandige positie beter kan worden ingespeeld dan vanuit de werknemerssituatie. Er zijn ook veel werkhouders die besluiten zelfstandig te worden omdat ze geen andere mogelijkheid zien om weer aan het werk te komen. Voor hen is de keuze voor het ondernemerschap een verlegenheidskeuze. Het aantal zzp'ers in Nederland groeit nog steeds, inmiddels zijn het er zo'n 800.000. Dit betekent ook dat de concurrentie onder zelfstandigen sterk groeit. Zeker in bepaalde sectoren wordt het steeds moeilijker om voldoende opdrachten te verwerven. Of het lukt alleen wanneer iemand bereid is te

werken tegen (te) lage uurtarieven.

Voor veel zelfstandigen betekent dit dat zij, als ze al kans zien om voldoende (gezins)inkomen te verwerven, onvoldoende mogelijkheden hebben om zich te verzekeren tegen bijvoorbeeld de gevolgen van arbeidsongeschiktheid of om een pensioen op te bouwen.

Voor zelfstandigen geldt dat zij geen recht hebben op de sociale voorzieningen die er voor werknemers zijn. Wanneer er geen of onvoldoende werk is, krijgt een zelfstandige geen uitkering. In bijzondere gevallen kan alleen een beroep worden gedaan op een bijstandsuitkering volgens de Bbz (zie kader).

#### Bbz

Soms komen zelfstandigen (tijdelijk) in financiële problemen die het voortbestaan van hun bedrijf bedreigen. In bepaalde gevallen kunnen zij een beroep doen op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz). De gemeenten voeren deze regeling uit en kunnen een onderneming ondersteuning bieden. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een renteloze lening, een starterskrediet of een aanvulling op het inkomen tot bijstandsniveau. Zelfstandigen die gebruik willen maken van de Bbz moeten hiervoor contact opnemen met de gemeente waarin hun bedrijf gevestigd is.

## 8. Wat helpt? - Tips voor werklozen

Verlies van werk is voor vrijwel iedereen een groot probleem, zeker als het perspectief op de arbeidsmarkt slecht is en de toekomst alleen maar onzeker lijkt. Niemand reageert hetzelfde op het verlies van zijn baan. Een situatie van werkloosheid wordt door iedereen anders beleefd. Toch zijn er een aantal algemene tips te geven die kunnen helpen.

#### Bezinning op situatie

Het komt vaak voor dat mensen die hun baan verliezen direct op zoek gaan naar ander werk. Op zich goed en begrijpelijk. Toch is het belangrijk om de tijd te nemen voor bezinning op de situatie. Wat betekent dit voor je? Neem de tijd om het baanverlies te verwerken. Denk na over de toekomst en de mogelijkheden die je voor jezelf ziet. Denk daarbij ook na over



Denk na over de mogelijkheden die je voor jezelf ziet



de vraag of je weer wilt gaan doen wat je altijd deed of dat je eigenlijk op zoek bent naar iets anders.

#### *Omgeving*

Wanneer je geconfronteerd wordt met werkloosheid is het belangrijk je niet te 'verstoppert'. Het verlies van je baan is geen schande. Zeker in deze tijd overkomt het veel mensen. Mensen in je omgeving kunnen alleen met je meedenken en je ondersteunen als ze op de hoogte zijn van je situatie.

#### *Deskundige begeleiding*

Het is belangrijk om bij de zoektocht naar een nieuwe baan deskundige begeleiding in te schakelen. Soms biedt de ex-werkgever dit aan in de vorm van een 'outplacement traject'. Wanneer dit niet het geval is, kan op andere manieren ondersteuning en begeleiding gezocht worden. Vakorganisaties ondersteunen hun leden op dit gebied bijvoorbeeld met 'loopbaanchecks' en sollicitatietrainingen. Ook via het UWV zijn soms begeleidingstrajecten beschikbaar. Over het land verspreid zijn er een groot aantal loopbaanadviesbureaus die werkzoekers - vanuit christelijke visie - ondersteunen (zie bijlage 2).

#### *In beweging blijven*

In een situatie van werkloosheid is het belangrijk in beweging te blijven. Zowel letterlijk als figuurlijk. Fysieke inspanning

(letterlijk in beweging blijven) is belangrijk om een spannende en onzekere situatie het hoofd te bieden. Dat geldt in algemene zin, maar zeker ook als je werkloos wordt en veel tijd omhanden hebt. Ook in figuurlijke zin is het belangrijk in beweging te blijven. Wanneer je stil komt te staan als je je baan verliest, raak je makkelijk de aansluiting bij de samenleving kwijt. Om dit te voorkomen, is het belangrijk actief te blijven, bijvoorbeeld in vrijwilligerswerk of door 'stage' te lopen om nieuwe ervaringen op te doen.

#### *Netwerk benutten*

De tijd dat kranten vol stonden met vacatures ligt ver achter ons. Verreweg de meeste vacatures worden vervuld via netwerkcontacten. Het is daarom van groot belang om een netwerk op te bouwen en te onderhouden. Wanneer je lid bent van een kerkelijke gemeente is het van grote waarde hierin je contacten te benutten. Hoe meer mensen weten van jouw situatie en waarnaar je op zoek bent, des te groter de kans dat er een passende vacature in beeld komt. Sociale media als Twitter, Facebook en LinkedIn kunnen van waarde zijn in het leggen en onderhouden van contacten en het zoeken naar een passende baan.

#### *Onderling contact*

Tenslotte is het voor werkzoekers van belang om contact te hebben met mensen die zich in een vergelijkbare situatie be-



*De tijd dat kranten vol stonden met vacatures ligt ver achter ons*

vinden. De zoektocht naar een nieuwe baan is lastig. Je wordt vaak geconfronteerd met teleurstellingen. Mensen die weten wat jij doormaakt, kunnen je daarbij ondersteunen en bemoedigen. Werkzoekers kunnen elkaar stimuleren en ideeën uitwisselen. In veel plaatsen zijn al initiatieven ontstaan om, bijvoorbeeld binnen kerkelijke gemeenten, werkzoekersgroepen te vormen. In deze groepen vindt regelmatig onderling contact plaats. Je kunt hier ervaringen delen en samen activiteiten ontwikkelen, bijvoorbeeld op sportief of sociaal gebied. Meer hierover in het volgende hoofdstuk.

1. Dit hoofdstuk is een bewerking uit het werkschrift van de cgmv.
2. Het hoofdstuk richt zich op de werkloze, maar het is goed om u als diaconie ook te beijeren voor het tot stand komen van een dergelijke werkgroep.

## **©** 9. Netwerkgroep WerkenAanWerk<sup>1,2</sup>

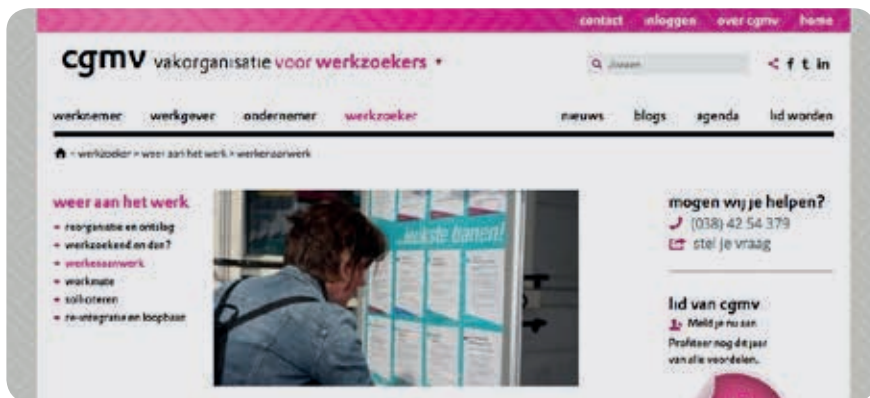
Samen sta je sterker en twee weten meer dan één. Zo zou je de werkgroep WerkenAanWerk (opgezet door de cgmv) kunnen samenvatten. Door met elkaar aan de slag te gaan, blijf je actief en houd je de moed erin. Bij werkloosheid en het zoeken naar werk komen ook vragen over identiteit, bestemming en ethiek (bijvoorbeeld werken op zondag) naar voren. Om deze vragen te bespreken, is een veilige omgeving noodzakelijk. Het is daarom fijn dit als christenen samen te doen, omdat je ook de levensbeschouwelijke vragen van elkaar begrijpt en herkent.

#### **Wie**

Een werkgroep WerkenAanWerk kun je opzetten binnen je plaatselijke gemeente. Maar het is natuurlijk ook mogelijk om de groep interkerkelijk te maken, of zelfs regionaal. Diversiteit binnen de groep (denk aan leeftijd, geslacht, beroepsgroep, interesses) vergroot de kansen op waardevolle gesprekken en creatieve oplossingen. Via het netwerk van de kerk kun je contact leggen met andere werkzoekenden. Het netwerk kun je vervolgens ook heel concreet inzetten om werk te vinden.

#### **Wat**

Elke deelnemer wil uiteindelijk natuurlijk een nieuwe baan vinden. Maar er zijn meer



Website cgm over de werkgroep WerkenAanWerk

dingen belangrijk om aandacht aan te besteden. Dat kan gezamenlijk binnen de werkgroep. Vitaliteit verdient bijvoorbeeld aandacht: zorg dat je in beweging blijft! Maar neem ook tijd voor bezinning en reflecteer samen op je situatie en de invloed ervan op jezelf en je omgeving. Afhankelijk van de samenstelling van je groep kun je een of meerdere van de volgende activiteiten doen of combineren:

- samen nadenken over het omgaan met werkloosheid (eigen emotie, gevoel van zelfrespect) en de gevolgen ervan voor jou en je omgeving);
- vacatures en tips uitwisselen;
- samen sportieve dingen ondernemen (sporten, fietsen, wandelen, etc.);
- samen culturele uitstapjes maken (naar tentoonstellingen, musea, etc.);
- scholing volgen: cursus, workshop of (online)training (netwerken, solliciteren, hobby uitoefenen, etc.);
- zoeken naar aandacht en hulp voor de

- partners en kinderen van werkzoekers;
- met elkaar delen welke invloed werkloosheid heeft op je relatie met God;
- samen God zoeken en betrekken bij je situatie (Bijbeloverdenking, met en voor elkaar bidden, etc.).

### Vorm

Hierbij zijn vele vormen mogelijk. Enkele suggesties:

- wekelijks of tweewekelijks samenkomen, bijvoorbeeld in een kerkgebouw;
- een korte meditatie houden n.a.v. een Bijbelgedeelte (door een van de deelnemers, roulerend);
- terugblikken op de voorliggende periode (gevonden advertenties, via netwerk ontvangen suggesties, sollicitaties, gevoerde gesprekken, UWV, etc.);
- vooruitblikken op de komende periode (wat ga je ondernemen: bijvoorbeeld netwerk uitbreiden, open sollicitatie verichten, etc.);



Samen in beweging blijven

- een (ervarings)thema uitdiepen (hoop en afwijzing, verwachting, teleurstelling, verandering in je relaties, nieuwe perspectieven, etc.).

### Inhoud werkschrift

Het bovenstaande (en meer) kun je raadplegen in het werkschrift van de cgm. Na een algemene toelichting (H. 1-3) volgt in de hoofdstukken 4 tot en met 6 van dit werkschrift een aanzet voor de invulling van de eerste bijeenkomsten als werkgroep. Indien gewenst kun je hiervan gebruik maken. De hoofdstukken 7 en 8 bevatten aanvullende informatie over achtereenvolgens het aanvragen van een WW-uitkering en het starten als ondernemer. In hoofdstuk 9 vind je ten slotte een opsomming van onderwerpen die eventueel ook interessant zijn om met elkaar uit te diepen.

Dit werkschrift is op te vragen bij de cgm.

### Ondersteuning bij opzetten netwerk

Het cgm helpt graag bij het opzetten van regionale netwerken/werkgroepen. Contactgegevens: 038 - 42 54 379, info@cgm.nl).

### Een praktijkverhaal

We komen wekelijks met een groep werkzoekenden en gemeenteleden bij elkaar met als doel om in het zoeken naar passend werk elkaar aan te sporen, ervaringen te delen, van elkaar te leren, elkaar te bemoedigen, te inspireren en te helpen bij het netwerken. Praktisch en geestelijk. We beginnen samen met een overdenking en gebed. Daarna doet iedere deelnemer in een minuut of vijf verslag van zijn week. Wat ging er (niet) goed? Wat zijn je plannen? Waar kan de groep je bij helpen? Elke week doet één deelnemer een uitgebreidere voortgangsrapportage van ongeveer een kwartier. Aan deze interactieve sessie kan de groep bijdragen met vragen en bemoediging. We organiseren regelmatig workshops over werkgerelateerde onderwerpen. Het is de bedoeling om expertise en inspiratie van buiten te halen, bijvoorbeeld met een spreker, een ervaringsdeskundige of een instructievideo. We sluiten samen af met gebed. Daarbij kunnen de deelnemers gebedspunten aandragen. We delen formulieren, trainingsdocumenten, bijvoorbeeld CV's en andere relevante bestanden via Google Drive. Het loopt al driekwart jaar en het werkt goed.

*Ben Gorter uit Nijmegen*

## © 10. Wat helpt? - Tips voor de diaconie

### Zichtbaarheid en communicatie

- Onbekend maakt onbemind. Profileer je daarom als diaconie! Bijvoorbeeld via een folder over wat jullie doen, waar jullie kunnen ondersteunen, etc.
- Communiceer helder wat de diaconie in een situatie van werkloosheid kan doen!
- Zorg dat je als diaconie bereikbaar bent. Is er een e-mailadres of telefoonnummer waar mensen terecht kunnen voor ondersteuning, advies en tips? Weten ze in welke situaties ze contact kunnen opnemen?

### Signaleren/praten/openheid

- Ken je wijk! Ga de wijk in en kijk en vraag rond. Biedt een luisterend oor en wees betrokken. Laat merken dat je er voor de werkzoekers bent.
- Gebruik ook de ogen en oren van de gemeente. Zo kun je van 'onderaf' in kaart brengen: via bijvoorbeeld wijkteams en huiskringen. Bespreek op een wijkteamvergadering wie werkzoekend is. Blijf elkaar actief op de hoogte houden in wijkteams.
- Vergeet vrouwen niet als het om signaleren gaat; zij zien en horen hele andere dingen dan mannen.
- In de huidige netwerksamenleving is het onverstandig om er een geheim van te maken dat je werkloos bent. Moedig de werkloze aan zijn werkloosheid aan de gemeente kenbaar te maken. Er is in een gemeente een groot potentieel aan



*Biedt een luisterend oor en wees betrokken*

kennis, vaardigheden en sociale netwerken. Bovendien stimuleert openheid ook meeleven via bijvoorbeeld gebed. Een mail in de wijk/gemeente rondsturen kan een goed idee zijn.

- Stel het onderwerp werkloosheid regelmatig aan de orde in de diaconie, en ook in de gemeente. Maak het gemeentebreed bespreekbaar. Schrijf bijvoorbeeld een stuk van de diaconie over dit thema in het kerkblad. Maak daarbij duidelijk dat ondersteuning van werkzoekenden niet alleen een taak is van de diaken, maar van de hele gemeente!
- Stimuleer het delen in kringen/wijken/ervaringsdeskundigen. In een kleinschalige setting komen er sneller dingen bovendrijven.

### Praktische ondersteuning

- Maak inzichtelijk wie in de gemeente welke hulp kan bieden.

- Als diaconie kun je zorgen voor informatie en kennis. Voorheen was er veel informatie beschikbaar via het arbeidsbureau (regelingen, vergoedingen, cursusgeld, etc.). Met name 55+'ers kunnen die informatie online moeilijker vinden.
- Breng partners van werkzoekers bij elkaar, gezien de spanningen die ook in het gezin kunnen optreden. En breng ook een keer verschillende echtparen samen om erover door te praten en ervaringen te delen.
- Vraag waar behoeften liggen en betrek de partner hierbij.
- Samen bidden is een concrete en belangrijke mogelijkheid in een geloofs-gemeenschap.
- Voor een sollicitatiegesprek of andere activiteiten kan bijvoorbeeld kinderopvang of vervoer nodig zijn.

### Financiële ondersteuning

- Maak mensen bewust van de financiële gevolgen van werkloosheid.<sup>3</sup>
- Zorg voor duidelijke richtlijnen en communiceer die ook naar de gemeente.
- Creëer een financieel team als 'back-up' voor diakenen. Die bouwen kennis en ervaring op waarop voor langere tijd een beroep gedaan kan worden.
- Maak een gezamenlijk noodfonds in de gemeente.

<sup>3</sup>. Zie hoofdstuk 1.



*Maak mensen bewust van de financiële gevolgen*

- Schakel zo nodig schuldhulpmaatjes in (zie: schuldhulpmaatje.nl).
- Voor meer informatie over (incidentele) financiële ondersteuning verwijzen wij naar de Diacon 'Als het om de centen gaat' (uitgave Diacon, januari 2013, te bestellen via [diac.bur@cgk.nl](mailto:diac.bur@cgk.nl) of 0318-582367).

### Doorverwijzen

- Schakel waar nodig deskundige hulp van buiten in. Je kunt doorverwijzen en begeleiden naar instanties. Het is wel belangrijk dat je weet waarnaar je kunt doorverwijzen. Is jullie sociale kaart up-to-date, ook op het gebied van werk en werkloosheid?
- Maak eventueel een gesprek met een loopbaanadviseur mogelijk om mogelijkheden breder te onderzoeken.
- Ken de regelingen in je burgerlijke ge-

meente en benut ze, waardoor achterstand voorsprong kan betekenen (denk aan subsidies voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt).

#### Netwerken<sup>4</sup>

- Organiseer een netwerkgroep. Dat kan interkerkelijk, met omliggende plaatsen of met mensen uit de buurt. Er zijn allerlei invalshoeken te bedenken: bemoedigen, stimuleren, praktisch helpen, ervaringen uitwisselen, loopbaanadvies geven, tips geven over CV en LinkedIn, etc.
- Vraag een (ervarings)deskundige om zo'n netwerkgroep op te zetten.
- Dit platform kun je ook bieden voor de buurt en niet alleen voor eigen kerkleden.
- Vergeet het niet positief te noemen: dus geen lotgenotencontactgroep, maar bijvoorbeeld netwerk van werkzoekenden.
- Vraag in de gemeente concreet na of gemeenteleden vacatures kennen in hun eigen werkkring. In de gemeente heb je veel potentiële 'kruiwagens'.
- Benut kennis door te samenwerken met andere (plaatselijke) kerken in een diaconaal platform.
- Maak een e-mailadres aan t.b.v. werkzoekenden, die gelezen kan worden door wijkcoördinatoren, contactpersonen en de diaconie. Het e-mailadres kan gebruikt worden voor problemen mailen,

ideeën uitwisselen, banen aanbieden etc.

- Richt een classicaal/regionaal netwerk van christelijke ondernemers/werkgevers op. Kunnen zij werk aanbieden?

#### Activiteiten

- Biedt mogelijkheden tot zinvolle daginvulling. Er kan daarvoor een lijst van vraag en aanbod worden opgesteld.
- Biedt een groep aan waarin mensen kunnen (blijven) meedoen. Denk aan een leesgroep, gespreksgroep, schoonmaakgroep, etc.
- Stimuleer samen sporten/bewegen (en maak dit eventueel financieel mogelijk).
- Stimuleer inzet binnen en buiten de gemeente. (Stel vragen als: Welke gaven heeft iemand? Kan hij een maatje worden? Etc.)
- Laat de betrokkene merken: je bent nodig!
- Overleg actief: tijdens wandelen of sporten bijvoorbeeld.



Bied bijvoorbeeld een leesgroep aan

4. Zie hoofdstuk 9.

## © Bijlage 1: Diverse wettelijke regelingen voor werkzoekers

### Recht op WW-uitkering

U hebt recht op een WW-uitkering als u kunt aantonen dat u in de afgelopen 36 weken tenminste 26 weken hebt gewerkt. Is dit het geval, dan hebt u recht op een basisuitkering van 3 maanden. De uitkering kan verlengd worden als u kunt aantonen dat u in de afgelopen 5 jaar tenminste 4 jaar hebt gewerkt. Vervolgens wordt gekeken naar het totale arbeidsverleden. Per gewerkt jaar hebt u recht op een maand uitkering, waarbij u maximaal recht kunt hebben op 38 maanden. Uw arbeidsverleden kunt u ook inzien op 'Mijn UWV' door in te loggen met uw DigiD (<http://www.uwv.nl/Particulieren/mijnuwv>).

### Hoogte WW-uitkering

De eerste twee maanden heeft u recht op 75% van het dagloon, vervolgens is het 70% van het dagloon. Het dagloon is het gemiddelde loon per dag dat u in het afgelopen jaar hebt ontvangen. Er zit een maximum aan de hoogte van de uitkering. Vanaf 1 juli 2013 is het maximumdagloon vastgesteld op € 195,96 per dag.

### Dagloongarantie

Als u vanuit een werkloosheids situatie binnen 24 maanden na ontslagdatum een nieuwe baan accepteert en vervolgens binnen 36 maanden na eerste ontslagdatum weer ontslagen wordt, behoudt u het

recht op het oude dagloon (er vanuit gaand dat dit dagloon hoger is).

### Gedeeltelijk werken en WW-uitkering

Als er inkomsten zijn uit werk, zal dit gekort worden op de WW-uitkering. In het eerste jaar wordt het aantal gewerkte uren verrekend met de uitkering. Vanaf het tweede jaar is alle arbeid passend en worden de inkomsten voor 70% gekort op de uitkering.

### Vrijstelling sollicitatieplicht

Wanneer u ontslagen wordt en het minder dan 1 jaar duurt voordat u de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, bent u vrijgesteld van de sollicitatieplicht. In alle andere gevallen moet u een verzoek indienen bij het UWV om (tijdelijk) hiervan ontheven te worden. Ontheffing is soms mogelijk op grond van vrijwilligerswerk (als het uw kansen op de arbeidsmarkt vergroot en het vrijwilligerswerk meer dan 20 uur per week bedraagt) en/of mantelzorg.

### Ondersteuning vanuit UWV

Bijna alle begeleiding die het UWV biedt richting werk gaat uit van digitale ondersteuning. Via de website [www.werk.nl](http://www.werk.nl) kan een persoonlijke werkmap aangemaakt worden en krijgt u een e-coach aangewezen. Via de werkmap kunt u zich aanmel-



Website [www.mijnwerk.nl](http://www.mijnwerk.nl)

den voor workshops en sollicitatietrainingen. Dinsdagmiddag is er een wekelijkse inloopmiddag op het Werkplein.

#### Startersregeling vanuit WW-situatie

Vanaf 1 januari 2013 is er een nieuwe regeling voor werkloze werknemers om een eigen bedrijf op te starten. Als de werkcoach toestemming geeft, is er de mogelijkheid om met een korting van 29% op de WW-uitkering voor 26 weken vrijgesteld te zijn van sollicitatieplicht. In deze periode mag u alles doen wat nodig is voor het opstarten van het bedrijf.

#### Subsidieregeling voor oudere werknemers

Wanneer de werkgever via een doelgroepverklaring kan aantonen dat hij een werknemer aanneemt die 50 jaar of ouder is en afhankelijk is van een WW-uitkering, kan

hij maximaal € 7000,- aan premiekorting krijgen. Deze korting geldt voor maximaal 3 jaar. Wanneer er een dienstverband voor minder dan 36 uur (fulltime) wordt aangeboden, is de korting ook naar rato.

Naast deze regeling zijn er nog andere kleine subsidies die betrekking hebben op bijscholing. Wanneer u 55 jaar of ouder bent en u zit in de WW, dan kunt u mogelijk aanspraak maken op een scholingsvoucher van € 750,-.

#### Na afloop van de WW-uitkering

Wanneer de duur van de WW-uitkering is verstreken, komt u terecht in de bijstand (WWB), de IOAW óf de IOW.

De IOAW is een regeling voor werknemers die na hun 50<sup>e</sup> levensjaar ontslagen zijn en biedt een inkomensgarantie op het niveau van het sociaal minimum. De

hoogte van deze uitkeringen is afhankelijk van de woonsituatie. Echtpaar € 1257,35; ouder € 880,15; en alleenstaande € 628,68. (De hoogte van de bedragen gaat uit van juli 2013.)

Het voordeel van de IOAW-uitkering is dat er geen vermogensstoets is en bijvoorbeeld het bezitten van een eigen huis geen invloed heeft op de uitkering. Daarnaast zijn er een aantal specifieke inkomsten (bijv. diverse toeslagen) die niet verrekend worden met de uitkeringen. De IOW geldt alleen voor werknemers die na hun 60<sup>e</sup> levensjaar werkloos zijn geraakt, vervolgens in de WW terecht komen en daarna nog een 'korte' periode moeten overbruggen richting AOW. Met het verhogen van de AOW-leeftijd wordt deze periode langer. Voordeel van de IOW ten opzichte van de IOAW is dat er geen partnerstoets is; de inkomsten van de partner hebben geen invloed op de hoogte van de uitkering.

#### Actueel nieuws

Het kabinet heeft een sociaal akkoord bereikt met de werkgevers en de werknemers over het stapsgewijs terugbrengen van de WW-duur van 38 maanden naar 24 maanden. Dit zou moeten ingaan vanaf 2016 en heeft geen invloed op de uitkering van degenen die nu een WW-uitkering ontvangen. Het gaat hier 'slechts' om voorgenomen beleid. In het sociaal ak-

koord is ook afgesproken dat de IOAW alleen nog toegankelijk is voor mensen die geboren zijn vóór 1 januari 1965. Daar staat tegenover dat de IOW als tijdelijke regeling (tot 1 januari 2016) mogelijk wordt verlengd tot 2020.

#### Startersregeling vanuit bijstand

Op grond van Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz) is het mogelijk om onder voorwaarden als zelfstandige te starten vanuit de bijstand. De gemeente verstrekt u hiervoor een rentedragende lening van € 34.816,- (per 1 januari 2013). Daarnaast geldt dat gedurende drie jaar het inkomen van het bedrijf zo nodig wordt aangevuld tot bijstandniveau. Na afloop zal de gemeente beoordelen in hoeverre de lening terugbetaald moet worden. Op grond van de regeling Bbz is het ook mogelijk voor gevestigde zelfstandigen om tijdelijk financiële ondersteuning te vragen voor hun bedrijf.

Heeft u naar aanleiding van deze informatie nog vragen, dan kunt u (ook als u geen lid bent) contact opnemen met het ledenadvies van cgm (tel. 038-4254379).

**© Bijlage 2: Loopbaanadviesbureaus  
(werkend vanuit christelijke identiteit)**

Naam	Plaats	Website
Adviesbureau Koers	Leeuwarden	www.adviesbureaukoers.nl
Van Hoek&Snoeiing	Groningen/Assen	www.vanhoek-snoeiing.nl
Vos Opmaat Consultancy	Groningen	www.vosopmaat.nl
Van Dam	Zwolle/Veenendaal/ Sliedrecht	www.vandam-lb.nl
Hofsteenge&Knigge	Zwolle/Vorden	www.hofsteengeknigge.nl
Fluger loopbaanadvies	Eemnes	www.fluger.nl
Ypsilon loopbaanadvies	Assen/Drachten/ Lelystad	www.ypsyron.nl
Aetra coaching	Ermelo	www.aetracoaching.nl
Hagendijk	Ede	www.loopbaanadviesbureauhagendijk.nl
Jan Knepper organisatieadvies	Bunschoten	www.janknepper.nl
Talenta	landelijk	www.talentawerkt.nl
Xpand	landelijk	www.xpand.eu/nl



Website van een van de loopbaanadviesbureaus



## We bidden,

voor allen die geen plaats meer hebben op de arbeidsmarkt,  
voor zelfstandigen, kleine boeren, en flexibel werkenden,  
voor mensen met een gesubsidieerde baan,  
voor mensen die in een sociale werkplaats werken,  
voor al diegenen die nare besluiten moeten nemen  
vanwege de teruglopende economie,  
voor ieder die moet rondkomen van een uitkering;  
dat zij moed en kracht houden,  
blijven geloven in een toekomst,  
waarin niet bitterheid  
maar solidariteit overheerst,  
en waarin de economisch sterkeren  
naar hen omzien en met hen delen.