

# Werkwijzer Tegenprestatie

April 2014, versie 2



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b> .....	<b>2</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Is het wel een tegenprestatie?</b> .....	<b>5</b>
1.1. Wat is de tegenprestatie? .....	5
1.1.1. Gaat het om iemand met een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering? .....	5
1.1.2. Gaat het om onbetaalde werkzaamheden? .....	5
1.1.3. Gaat het om werkzaamheden die additioneel zijn op reguliere arbeid? .....	6
1.1.4. Is het primaire doel arbeidsinschakeling? .....	6
1.1.5. Zijn de activiteiten nauwkeurig omschreven en afgestemd op de capaciteiten en mogelijkheden van belanghebbende? .....	6
1.1.6. Is het beperkt in duur en omvang? .....	7
1.1.7. Gaat het om maatschappelijk nuttige activiteiten? .....	7
1.2. Check! Een juridische beslisboom .....	8
<b>2. Wat zijn de randvoorwaarden bij het opleggen van een tegenprestatie?</b> .....	<b>9</b>
2.1. Kennis van de doelgroep .....	9
2.2. Hoe vindt u passende plekken en begeleiding? .....	9
2.2.1. Lichamelijke en psychische beperkingen .....	9
2.2.2. Zorg voor (jonge) kinderen .....	9
2.2.3. Mantelzorg voor ouders/directe familie .....	10
2.2.4. Hoe is het gesteld met de kennis en kunde? .....	10
2.2.5. Is de organisatie in staat om belanghebbende te begeleiden? .....	10
2.2.6. Kan de belanghebbende zelf op de locatie komen? .....	10
2.3. Aansluiten bij de talenten en passies? .....	10
2.4. Wie is verantwoordelijk voor de veiligheid? .....	10
2.4.1. Is er een afdoende verzekering? .....	11
2.4.2. Is er een verklaring omtrent gedrag nodig voor de werkzaamheden? .....	11
2.5. Hoe gaat u de tegenprestatie handhaven? .....	11
2.6. Is er extra investering nodig? .....	11
2.7. Spelregels ter voorkoming van verdringing van reguliere banen bij de tegenprestatie .....	12
2.7.1. Spelregel 1: Taak college B&W en gemeenteraad .....	12
2.7.2. Spelregel 2: Beoordeling van geschikte activiteiten .....	12
2.7.3. Spelregel 3: Omschrijving van de tegenprestatie .....	12
<b>3. Hoe komt u aan voldoende werkzaamheden?</b> .....	<b>14</b>
3.1. Wat doen mensen zelf al? .....	15
3.2. Hoe komt u in contact met de aanbieders van plekken? .....	16
3.3. Kunt u gebruik maken van een vrijwilligerscentrale of vrijwilligersvacaturebank? .....	16
3.4. Hoe kunnen mensen zelf op zoek naar een tegenprestatie? .....	16
3.5. Ontplooien van nieuwe activiteiten? .....	17
<b>4. Hoe communiceert u?</b> .....	<b>19</b>
4.1. Communicatie met belanghebbende .....	19
4.1.1. Motiverend of dwingend? .....	19
4.1.2. In gesprek over motivatie .....	20
4.2. Communicatie met organisaties .....	21
4.3. Communicatie met de andere inwoners van de gemeente .....	22
4.4. Evalueren en borgen .....	23
<b>5. Voorwaardelijke dienstverlening tegenprestatie</b> .....	<b>24</b>
5.1. Doelgroepen .....	24

5.1.1. Hoofdcategorieën .....	24
5.1.2. Specifieke doelgroepen.....	25
5.2. Hoe versterkt u de nalevingsbereidheid?.....	25
5.2.1. Bevorderen van de naleving.....	26
5.2.2. Registreren van nakomen van afspraken.....	26
5.2.3. Controleren.....	26
<b>Bijlage 1 – Tegenprestatiewijzer voor gemeenten.....</b>	<b>28</b>
<b>Bijlage 2 – Tegenprestatiewijzer voor belanghebbende .....</b>	<b>34</b>
<b>Bijlage 3 – Tegenprestatiewijzer voor aanbieders van plekken .....</b>	<b>36</b>

## Inleiding

Voor u ligt een werkwijzer tegenprestatie. Het opleggen van een tegenprestatie is nu een bevoegdheid, maar vanaf januari 2015 moet u beleid maken rondom de tegenprestatie en dit vastleggen in een verordening. In deze werkwijzer staat de vraag centraal hoe de tegenprestatie vorm gegeven kan worden. Wat kunt u hiermee en hoe kunt u dit zo inzetten dat u hier uw eigen doelstellingen kunt bereiken? Naast de theoretische aspecten bevat deze werkwijzer ook praktische voorbeelden hoe dit in de praktijk nu vormgegeven is bij gemeenten die hier al mee aan de slag zijn. Zo krijgt u een compleet beeld van theorie en praktijk.

Waar in de werkwijzer gesproken wordt over 'hij' kan ook 'zij' worden gelezen.

### Leeswijzer

Deze werkwijzer gaat over vijf onderwerpen:

- Juridische check: is er wel sprake van een tegenprestatie of hebben we het eigenlijk over iets anders? U vindt deze juridische check in hoofdstuk 1.
- Randvoorwaarden: waar moet u aan denken als u aan de slag gaat met de tegenprestatie? De randvoorwaarden staan beschreven in hoofdstuk 2.
- Het vinden van plekken: hoe komt u aan voldoende plaatsen in het kader van de tegenprestatie? Meer informatie hierover staat in hoofdstuk 3.
- Communicatie: hoe communiceert u met belanghebbenden over de tegenprestatie? Het betreft hier de voorkant van het proces. Dit is nader uitgewerkt in hoofdstuk 4.
- Voorwaardelijke dienstverlening: hoe versterkt u de naleving? Informatie hierover vindt u in hoofdstuk 5.

### U kunt het niet alleen!

De tegenprestatiewijzer is bedoeld voor gemeenten. Maar gemeenten kunnen dit niet alleen. U zult moeten samenwerken met aanbieders van plekken en u heeft ook te maken met de uitkeringsgerechtigden die een tegenprestatie moeten gaan verrichten. Daarom vindt u in de bijlage naast een korte samenvatting van deze werkwijzer (de tegenprestatiewijzer voor gemeenten) ook een tegenprestatiewijzer voor aanbieders van plekken en een tegenprestatiewijzer voor de mensen die een uitkering ontvangen en van wie een tegenprestatie gevraagd wordt. Deze drie tegenprestatiewijzers bieden een startpunt voor de drie partijen om in gesprek te gaan over de tegenprestatie.

De praktijkvoorbeelden die in deze werkwijzer worden genoemd, zijn ontleend aan openbare bronnen en beleidsdocumenten van gemeenten.

Deze werkwijzer is ook voorgelegd aan beleidsadviseurs van diverse gemeenten. De auteurs zijn hen veel dank verschuldigd voor het meelesen en hun suggesties en feedback.

# 1. Is het wel een tegenprestatie?

Er zijn vele vormen van onbetaalde arbeid mogelijk. Denk aan vrijwilligerswerk, proefplaatsingen, participatieplaatsen, of het simpelweg verrichten van een vriendendienst. Sinds 2012 hebben we daar nog een variant bij gekregen, namelijk de tegenprestatie. Maar hoe is deze tegenprestatie nu te onderscheiden van de andere vormen van onbetaalde arbeid? Dit hoofdstuk ziet op de juridische kaders van de tegenprestatie.

## 1.1. Wat is de tegenprestatie?

De tegenprestatie staat in artikel 9 WWB, artikel 37 IOAW en artikel 37 IOAZ:

*Het naar vermogen verrichten van door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.*

Maar betekent dit nu? We gaan hier nader in op deze definitie en op het onderscheid met andere vormen van onbeloonde werkzaamheden. Daarbij worden alle aspecten behandeld die nodig zijn om tot een antwoord te komen. Het hoofdstuk sluit af met een beslisboom waarin al deze aspecten zijn opgenomen.

### 1.1.1. Gaat het om iemand met een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering?

Alleen aan mensen die een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen kan een tegenprestatie worden opgelegd. Aan niet-uitkeringsgerechtigden die door de gemeente worden ondersteund bij het zoeken naar werk kan dit niet verplicht worden opgelegd.

De plicht tot tegenprestatie geldt zowel voor mensen die de bijstand 'om niet' ontvangen als voor mensen die de bijstand in de vorm van een geldlening ontvangen, bijvoorbeeld in verband met het bezit van een eigen woning met overwaarde.

#### **Uitzondering: Wel een uitkering, geen plicht tot tegenprestatie**

Voor de WWB geldt de verplichting tot het verrichten van de tegenprestatie vanaf de datum waarop iemand zich heeft gemeld voor een uitkering bij het UWV. En voor bijzondere bijstand dient iemand direct een aanvraag in bij de gemeente (het college). Dat betekent dat de arbeidsverplichtingen en de plicht tot tegenprestatie niet van toepassing zijn. Ook voor alleenstaande ouders die op grond van artikel 9a WWB op eigen verzoek een ontheffing van alleen de arbeidsverplichting hebben, is de tegenprestatie niet van toepassing.

Tot slot geldt er geen plicht tot tegenprestatie voor belanghebbenden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en op grond daarvan volledig zijn vrijgesteld van de arbeids- en re-integratieverplichting.

### 1.1.2. Gaat het om onbetaalde werkzaamheden?

Het gaat hier om werkzaamheden waar geen loon voor wordt betaald. Als er wel loon wordt betaald, dan is er sprake van reguliere werkzaamheden. Deze inkomsten moeten worden opgegeven bij de gemeente en worden gekort op de uitkering.

Als alleen een onkosten- of vrijwilligersvergoeding wordt betaald, dan is toch sprake van onbetaalde werkzaamheden. Gaat het om een onkostenvergoeding op basis van daadwerkelijk gemaakte kosten (belanghebbende heeft bonnetjes gedeclareerd) dan hoeft hier niets mee gedaan te worden met betrekking tot de uitkering. Gaat het om een vrijwilligersvergoeding, dan kan een deel worden vrijgelaten. Het gaat hier om de lage vrijlating (€ 95,- per maand en € 764,- per jaar) aangezien het geen onderdeel uitmaakt van een traject richting arbeid.

Het onderscheid tussen vrijwilligerswerk en een tegenprestatie zit in het verplichte karakter van de tegenprestatie. Vrijwilligerswerk<sup>1</sup> is onbetaald werk dat volledig vrijwillig (onverplicht) wordt gedaan in enig georganiseerd verband, voor anderen of de samenleving. Werkzaamheden die iemand als vrijwilliger doet, kunnen ook worden gedaan in het kader van de tegenprestatie. Het is aan de gemeente om te bepalen of iemand hiermee aan zijn verplichtingen tot het doen van een tegenprestatie heeft voldaan.

### 1.1.3. Gaat het om werkzaamheden die additioneel zijn op reguliere arbeid?

Het moet gaan om werkzaamheden waar in deze tijd en op deze plaats geen enkele bereidheid is om daar een geldelijke beloning voor te betalen. Ook hier geldt dat het plaats- en tijdgebonden is. Dat betekent dat het noodzakelijk is om regelmatig te evalueren of de werkzaamheden nog steeds als additioneel kunnen worden beschouwd. Er is een groot grijs gebied waar verdringing van de arbeidsmarkt op de loer ligt. In hoofdstuk 2.7 zijn spelregels opgenomen met betrekking tot verdringing op de arbeidsmarkt.

### 1.1.4. Is het primaire doel arbeidsinschakeling?

Het primaire doel van de tegenprestatie is dat iemand maatschappelijk nuttige activiteiten verricht<sup>2</sup>. Dat betekent niet dat de tegenprestatie niet mag bijdragen aan arbeidsinschakeling. Het kan een mooie manier zijn voor uitkeringsgerechtigden om te (blijven) participeren in de samenleving en om een sociaal netwerk, arbeidsritme en regelmaat te behouden. Dit zijn ook noodzakelijke voorwaarden om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Arbeidsinschakeling mag zonder meer een secundair doel kan zijn<sup>3</sup>, maar als het hoofdzakelijk of uitsluitend gericht is op arbeidsinschakeling, dan is sprake van een re-integratietraject of participatieplaats<sup>4</sup>.

### 1.1.5. Zijn de activiteiten nauwkeurig omschreven en afgestemd op de capaciteiten en mogelijkheden van belanghebbende?

Individualisering is echt noodzakelijk om het onderscheid te maken met verplichte arbeid. De Centrale Raad heeft in het kader van re-integratie een uitspraak gedaan<sup>5</sup> over het onderscheid tussen geoorloofde werkzaamheden in het kader van de bijstand en verplichte arbeid. Nu is de tegenprestatie geen re-integratie, maar het onderscheid met verplichte arbeid is wel relevant. De Rechtbank Breda heeft ook een uitspraak gedaan over het onderscheid met verplichte arbeid in de lijn van deze uitspraak<sup>6</sup>.

De Raad toetst aan de volgende criteria:

1. de aard, de plaats, de duur en de werktijden van de in het kader van de aangeboden voorziening te verrichten werkzaamheden in relatie tot de mogelijkheden, de werkervaring, de opleiding en de gezinssituatie van de belanghebbende;
2. de duur van de werkloosheid van de belanghebbende;
3. of en zo ja, hoe de aangeboden voorziening kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende; en
4. de zwaarte van de sanctie bij niet meewerken aan de aangeboden voorziening.

Wat betekent dit nu voor de tegenprestatie? Voor de tegenprestatie zijn de duur van de werkloosheid en de bijdrage aan de arbeidsinschakeling niet relevant. Maar wel van belang is de term 'naar vermogen'. Is er een tegenprestatie opgelegd die betrokken kan uitvoeren? Daarbij spelen verschillende zaken een rol, zoals lichamelijke en geestelijke gesteldheid, de mogelijkheid om op de werkplek te komen en de afstemming op de

<sup>1</sup> Definitie van het UWV: werk

- Waarvoor je niet betaald krijgt en geen betaling kunt verwachten;

- Voor kerk, moskee of maatschappelijke organisatie;

- Dat jij of een ander niet eerder voor loon deed.

<sup>2</sup> Tweede Kamer, 2013–2014, 33 801, nr. 19, blz. 54

<sup>3</sup> Tweede Kamer 2013-2014, 33 801, nr. 3, blz. 29

<sup>4</sup> Tweede Kamer, 2013–2014, 33 801, nr. 3, blz. 46

<sup>5</sup> ECLI:NL:CRVB:2010:BL1093, zie r.o. 9.4.11

<sup>6</sup> ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171

zorgtaken. Er zal dus maatwerk moeten worden geleverd, waarbij op individuele basis wordt aangegeven waarom deze activiteit geschikt is voor deze persoon en hoe deze activiteiten zijn afgestemd op de capaciteiten en mogelijkheden van belanghebbende.

De zwaarte van een sanctie tenslotte wordt door de gemeente zelf in de maatregelverordening vastgelegd.

### 1.1.6. Is het beperkt in duur en omvang?

De Centrale Raad van Beroep heeft hier nog geen uitspraken over gedaan. Maar we hebben wel wat rechtbankuitspraken waarin dit principe helder is verwoord (ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171):

Verder blijkt uit de Memorie van Toelichting dat gekeken moet worden naar de individuele omstandigheden van een uitkeringsgerechtigde. Het enkel stellen dat eiser niet beperkt is zodat hij alle soorten werkzaamheden kan verrichten, is dan ook onvoldoende. Verweerder zal bij het aanbod van nuttige werkzaamheden daarom ook rekening moeten houden met de individuele omstandigheden van eiser. Hieronder kan in ieder geval verstaan worden de leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. Deze individuele omstandigheden zullen door de werkcoach met de uitkeringsgerechtigde besproken moeten zijn. Het aanbieden van een standaardovereenkomst aan (nagenoeg) alle uitkeringsgerechtigden voldoet dan ook niet aan de eis van de individuele afweging.

Uit onder meer hiervoor genoemde uitspraak, maar ook andere uitspraken (ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ2912) blijkt dat 32 uur per week in ieder geval te veel wordt gevonden voor de tegenprestatie. Dat oordeel zou anders kunnen luiden als het gaat om eenmalig 32 uur in één week. Dat is een wezenlijk andere situatie.

De gemeente Leeuwarden heeft in haar beleidsregels opgenomen dat er 16 uur per week werkzaamheden worden verricht gedurende 15 weken per jaar. Gaat het om alleenstaande ouders met kinderen jonger dan vijf jaar, dan gaat het om 8 uur per week gedurende 15 weken per jaar.

[http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Leeuwarden/299595/299595\\_1.html](http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Leeuwarden/299595/299595_1.html)

In de gemeente Tytsjerksteradiel moet iemand minimaal twee uur per week maatschappelijk actief zijn voor een periode van minimaal drie maanden. Deze tegenprestatie moet elk jaar worden geleverd.

[http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Tytsjerksteradiel/297613/297613\\_1.html](http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Tytsjerksteradiel/297613/297613_1.html)

De gemeente Voorschoten gaat uit van maximaal één jaar. Verlenging is mogelijk.

[http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Voorschoten/306594/306594\\_1.html](http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Voorschoten/306594/306594_1.html)

De gemeente Ten Boer vraagt een tegenprestatie voor in ieder geval acht uur per week of 34 uur per maand verricht, gedurende ten minste zes maanden.

[http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Ten%20Boer/298525/298525\\_1.html](http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Ten%20Boer/298525/298525_1.html)

### 1.1.7. Gaat het om maatschappelijk nuttige activiteiten?

Een onderdeel van de definitie is dat het moet gaan om maatschappelijk nuttige activiteiten. Wanneer is een activiteit maatschappelijk nuttig? Dit begrip wordt niet nader omschreven in de wetgeving en we hebben hier ook geen jurisprudentie over. Het kan gaan om activiteiten die nuttig zijn voor de lokale omgeving of voor de gemeente zelf. Maar ook de ontwikkeling van de uitkeringsgerechtigde die de tegenprestatie uitvoert wordt als maatschappelijk nuttig beschouwd. Bijvoorbeeld omdat de tegenprestatie mensen weer actief krijgt. Dit kan op de lange termijn helpen om de kosten voor de gemeenschap te reduceren<sup>7</sup>.

Een risico is dat de activiteiten wel maatschappelijk nuttig, maar ook stigmatiserend zijn. Bijvoorbeeld omdat het duidelijk herkenbaar, in de openbare ruimte laten uitvoeren van activiteiten, snel verward kan worden met het uitvoeren van een taakstraf. En daarmee kan de samenleving het signaal krijgen dat het hebben van een

<sup>7</sup> De maatschappelijk nuttige tegenprestatie: schipperen tussen sociale integratie en repressie, Vrije Universiteit Amsterdam, december 2013, blz. 24

uitkering gelijk staat aan het plegen van een strafbaar feit. Het risico bestaat dat de grens tussen straf en wederkerigheid vervaagt en daardoor kunnen de opgelegde activiteiten een repressief karakter hebben<sup>8</sup>.

De gemeente Stichtse Vecht heeft in haar beleidskader opgenomen dat het moet gaan om werkzaamheden die van maatschappelijk nut zijn. Dat wil zeggen dat de gemeenschap moet kunnen profiteren van het resultaat van de inspanningen.

[http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Stichtse%20Vecht/308418/308418\\_1.html](http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Stichtse%20Vecht/308418/308418_1.html)

## 1.2. Check! Een juridische beslisboom

Via onderstaande beslisboom komt u uit bij het type onbetaalde werkzaamheden waar u mee te maken heeft. Hierin zijn de elementen van paragraaf 1.1 verwerkt.

1. Gaat het om iemand met een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering?
  - Nee** → Kan geen tegenprestatie zijn.
  - Ja** → Ga naar vraag 2.
2. Gaat het om onbetaalde werkzaamheden?
  - Nee** → Geen tegenprestatie maar **regulier werk**.
  - Ja** → Ga naar vraag 3.
3. Gaat het om werkzaamheden die additioneel zijn op reguliere arbeid ?
  - Nee** → Geen tegenprestatie maar **werken met behoud van uitkering**
  - Ja** → Ga naar vraag 4.
4. Is het primaire doel arbeidsinschakeling?
  - Ja** → Geen tegenprestatie maar een **re-integratietraject of participatieplaats**
  - Nee** → Ga naar vraag 5.
5. Zijn de activiteiten nauwkeurig omschreven en afgestemd op de capaciteiten en mogelijkheden van belanghebbende?
  - Nee** → Geen tegenprestatie
  - Ja** → Ga naar vraag 6.
6. Is het beperkt in duur en omvang (zodat het re-integreren en solliciteren niet in de weg staat)?
  - Nee** → Geen tegenprestatie
  - Ja** → Ga naar vraag 7.
7. Gaat het om maatschappelijk nuttige activiteiten?
  - Nee** → Geen tegenprestatie maar **verplichte arbeid**
  - Ja** → **TEGENPRESTATIE**

<sup>8</sup> De maatschappelijk nuttige tegenprestatie: schipperen tussen sociale integratie en repressie, Vrije Universiteit Amsterdam, december 2013, blz. 25



## 2. Wat zijn de randvoorwaarden bij het opleggen van een tegenprestatie?

Gemeenten krijgen de opdracht om een tegenprestatie te vragen van hun uitkeringsgerechtigden<sup>9</sup>. Maar waar moet u aan denken als u hiermee aan de slag gaat? In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan al deze randvoorwaarden.

1. Kennis van doelgroep
2. Passende plekken en begeleiding
3. Aansluiten bij motivatie (talenten, passies, ambities)
4. Veiligheid
5. Handhaving
6. Voldoende budget/bereidheid om te investeren
7. Het voorkomen van verdringing van de arbeidsmarkt

### 2.1. Kennis van de doelgroep

De gemeenteraad regelt in een verordening de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie. Het college is verantwoordelijk voor de uitvoering van de tegenprestatie. De tegenprestatie is beperkt in duur en omvang. Dat betekent dat u niet op elk moment al uw uitkeringsgerechtigden een tegenprestatie hoeft te laten verrichten. U kunt hier dus keuzes in maken. De doelgroep waar u mee aan de slag gaat heeft invloed op het type tegenprestatie dat u ze kunt laten doen. Gaat het om mensen met een grote of juist een kleine afstand tot de arbeidsmarkt? Jongeren of ouderen? Mensen met een beperking, of mensen met gebrekkige kennis van de Nederlandse taal?

Maar naast groepskenmerken die u kunnen helpen bij het invullen van de tegenprestatie heeft u ook informatie nodig over de individuele uitkeringsgerechtigden om een passende plek te kunnen vinden. In paragraaf 2.2. vindt u meer over welke informatie u nodig heeft.

### 2.2. Hoe vindt u passende plekken en begeleiding?

Het moet gaan om een tegenprestatie naar vermogen. Dat betekent dat u rekening houdt met een aantal factoren, zoals lichamelijke en psychische beperkingen, zorgtaken, kennis en kunde, maar ook met de mogelijkheden van de begeleidende organisatie.

#### 2.2.1. Lichamelijke en psychische beperkingen.

Als er een recent arbeidsmedisch onderzoek voorhanden is, dan kunt u dat gebruiken om lichamelijke en psychische beperkingen vast te stellen. Aan de hand van dat onderzoek kunt u samen met belanghebbende kijken welke mogelijkheden er wel zijn. Is er geen arbeidsmedisch onderzoek voorhanden, zoek dan samen met belanghebbende naar een tegenprestatie die binnen zijn mogelijkheden ligt. Komt u er niet uit, dan is een arbeidsmedisch onderzoek altijd nog mogelijk. Maar het is een duur instrument.

#### 2.2.2. Zorg voor (jonge) kinderen.

Gaat het om een alleenstaande ouder met jonge kinderen? Bij schoolgaande kinderen kunt u bijvoorbeeld zoeken naar werkzaamheden onder schooltijd of op school zelf. Gaat het om kinderen die nog niet naar school gaan, dan moet bekeken worden of kinderopvang beschikbaar is. Misschien is er een buur of familielid die de kinderen wil opvangen tijdens de uitvoering van de werkzaamheden. Anders een kinderdagverblijf of gastouder. Dan blijft de vraag wie dat gaat betalen. Dit kan niet worden vergoed vanuit de Wet kinderopvang, omdat het niet gaat om een re-integratietraject, werk of studie. U kunt dit eventueel vanuit de bijzondere bijstand vergoeden. Houdt er wel rekening mee dat het een behoorlijke kostenpost is.

<sup>9</sup> Tweede Kamer, 2013–2014, 33 801, nr. 19, blz. 55

### 2.2.3. Mantelzorg voor ouders/directe familie.

Als iemand mantelzorg verricht, dan houdt u rekening met deze zorgtaken bij het opleggen van een tegenprestatie. U kunt er ook voor kiezen om geen tegenprestatie op te leggen als iemand mantelzorg verricht<sup>10</sup>. Voor het bepalen wanneer sprake is van mantelzorg kan worden aangesloten bij de criteria voor het ontvangen van het mantelzorgcompliment. Voldoet iemand niet aan die criteria, maar verleent hij wel zorg? Dan wordt de tegenprestatie daarop afgestemd. Bijvoorbeeld door het aantal uren te beperken of door de tijden af te stemmen op de tijden waarop de zorg verleend wordt.

U kunt ook de mantelzorger laten ondersteunen door een zogenaamde respijtzorger die dit doet in het kader van de tegenprestatie. Bijvoorbeeld door een keer de boodschappen te doen, eten te koken of te helpen in het huishouden.

### 2.2.4. Hoe is het gesteld met de kennis en kunde?

Bij het zoeken van de juiste werkzaamheden kunt u aansluiten bij de kennis en kunde van de belanghebbende. Een hoger opgeleide kan anderen wellicht helpen met het invullen van formulieren, of bij het schrijven van sollicitatiebrieven. En iemand die de Nederlandse taal slecht beheerst, kan zijn tegenprestatie niet invullen door als leesouder op een basisschool aan de slag te gaan, maar kan misschien wel helpen bij het opknappen van een speeltuin. Het is dus belangrijk om een beeld te hebben van de capaciteiten van de belanghebbende.

### 2.2.5. Is de organisatie in staat om belanghebbende te begeleiden?

Zeker als het gaat om iemand met forse psychische beperkingen, is het belangrijk om niet alleen te kijken wat belanghebbende zelf kan, maar ook wat de organisatie aan kan. Wellicht is ondersteuning van de organisatie mogelijk, door bijvoorbeeld het bieden van opleiding en training aan de organisatie om hier mee om te gaan. Of door te werken met een 'maatje' die de begeleiding op zich neemt.

### 2.2.6. Kan de belanghebbende zelf op de locatie komen?

Is de plek waar de tegenprestatie moet worden verricht, goed bereikbaar met het openbaar vervoer? Of kan belanghebbende het per fiets bereiken? En zo nee, hoe komt hij er dan? En zo ja, wie betaalt de reiskosten?

## 2.3. Aansluiten bij de talenten en passies?

Uit onderzoek van de FNV blijkt dat meer dan driekwart van de bijstandsgerechtigden het leveren van een tegenprestatie een goede zaak vindt. De meesten verbinden daar wel voorwaarden aan; zo vindt men dat er meer rekening gehouden moet worden met de persoon en dat eigen inbreng wenselijk is<sup>11</sup>.

U bent niet verplicht om rekening te houden met de talenten en passies van mensen, maar dit kan wel voordelen hebben. Belanghebbende doet iets waar hij energie van krijgt, de begeleidende organisatie heeft een gemotiveerde kracht en de gemeente hoeft een minder sterk controlesysteem te hanteren. Op die manier zullen organisaties eerder bereid zijn om plekken te bieden. Bovendien kan de tegenprestatie op deze manier een goede bijdrage leveren aan het verkrijgen van betaalde arbeid. Als een ICT'er een website bouwt voor een vereniging, dan kan hij dat als werkervaring op zijn CV plaatsen. Maar ook het versterken van de eigenwaarde en competenties en het vergroten van het sociaal netwerk kunnen de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. Op die manier bereikt u meerdere doelen.

## 2.4. Wie is verantwoordelijk voor de veiligheid?

Toeziens op de veiligheid is een taak van de gemeente. Voor het uitvoeren van de tegenprestatie geldt geen wettelijke regeling over arbeidsomstandigheden en veiligheid. Dat betekent dat de gemeente er voor moet zorgen dat de werkzaamheden worden uitgevoerd op een veilige plek met goede arbeidsomstandigheden.

<sup>10</sup> Zie bijvoorbeeld de beleidsregels van de gemeente Dronten, [http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Dronten/185331/185331\\_1.html](http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Dronten/185331/185331_1.html)

<sup>11</sup> Beter zicht op werken in de bijstand, onderzoek van de FNV, augustus 2013, blz. 4

De gemeente Helmond heeft dat opgelost door in de overeenkomst<sup>12</sup> met de aanbieder van plekken het volgende artikel op te nemen:

**Artikel 6: Veiligheid en Arbo**

Opdrachtnemer (noot redactie: opdrachtnemer is de maatschappelijke organisatie) neemt ten aanzien van de werkzaamheden binnen Stichting Ambachtscarrousel de geldende veiligheids- en Arbo-voorschriften in acht.

**2.4.1. Is er een afdoende verzekering?**

Veel vrijwilligersverzekeringen dekken de tegenprestatie niet. Een persoonlijke WA-verzekering dekt een ongeval tijdens de uitvoering van een tegenprestatie ook niet. Valt belanghebbende onder de verzekering van de organisatie waar de tegenprestatie wordt uitgevoerd? Zo ja, dan hoeft u geen actie te ondernemen. Is er geen organisatie of heeft die geen verzekering die de tegenprestatie dekt? Dan is de gemeente verantwoordelijk. U zult een verzekering moeten afsluiten voor deze groep. Anders moet u voor de kosten opdraaien als iemand tijdens de werkzaamheden bijvoorbeeld een tak op zijn hoofd krijgt.

**2.4.2. Is er een verklaring omtrent gedrag nodig voor de werkzaamheden?**

Denk aan het werken met kinderen, of werkzaamheden waarbij geld voorhanden is. Zo ja, wie betaalt de kosten?

De gemeente Voorschoten heeft in haar beleidsregels opgenomen dat de Verklaring omtrent gedrag (VOG) door de gemeente wordt betaald als deze nodig is.

[http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Voorschoten/306594/306594\\_1.html](http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Voorschoten/306594/306594_1.html)

**2.5. Hoe gaat u de tegenprestatie handhaven?**

Gemeenten vragen aan hun uitkeringsgerechtigden een significante tegenprestatie naar vermogen. Daar hoort ook bij dat u de tegenprestatie handhaaft. Dat doet u door:

- in een verordening en beleidsregels uit te werken hoe u de tegenprestatie invult en welke sanctie er verbonden is aan het niet nakomen van deze verplichting;
- deze verordening en beleidsregels te vertalen in werkinstructies;
- ervoor te zorgen dat de klantmanagers deze werkinstructies uitvoeren;
- te controleren of belanghebbende hier daadwerkelijk aan heeft voldaan of niet.

Het laatste punt behoeft aandacht. Houdt de begeleidende organisatie een presentielijst bij? Nemen ze contact op als iemand te laat is of zich ziek meldt? Maak duidelijke afspraken met de begeleidende organisatie over de verwachtingen op dit punt. In hoofdstuk 4 en 5 leest u meer over motiverende communicatie met belanghebbenden en naleving van de tegenprestatie.

**2.6. Is er extra investering nodig?**

Kunnen organisaties passende plekken en begeleiding aanbieden binnen de reguliere werkzaamheden of vraagt het om extra inzet van bijvoorbeeld menskracht of faciliteiten? Denk aan extra mankracht voor de begeleiding, of om praktische aanpassingen om bijvoorbeeld het gebouw rolstoeltoegankelijk te maken. Maar ook aan kennis om uitkeringsgerechtigden goed te kunnen begeleiden, die vaak uit uiteenlopende doelgroepen bestaan. Heeft u mogelijkheden om dit te faciliteren? Bijvoorbeeld door extra budget ter beschikking te stellen, of door het collectief organiseren van trainingen. Of wellicht is er een mogelijkheid tot aanvragen van projectsubsidies.

Het gaat hier niet om re-integratieactiviteiten. Dat betekent dat er geen gelden uit het Participatiebudget kunnen worden ingezet. Bovendien zijn er geen gelden beschikbaar gesteld voor het organiseren van de tegenprestatie. Dit zal zoveel als mogelijk budgetneutraal moeten gebeuren. Natuurlijk is er wel wat geld nodig, want er moet

<sup>12</sup> <http://helmond.sp.nl/sites/helmond.sp.nl/files/samenwerkingsovereenkomst-ambachtscarrousel.pdf>

beleid gemaakt worden, de plekken moeten worden gevonden, de uitkeringsgerechtigden moeten worden gesproken en naar een plek geleid worden. Middelen hiervoor komen uit het Gemeentefonds.

## **2.7. Spelregels ter voorkoming van verdringing van reguliere banen bij de tegenprestatie**

SZW, VNG en Divosa hebben enkele keren met elkaar gesproken over spelregels ter voorkoming van verdringing van reguliere banen bij de toepassing van de tegenprestatie. Deze spelregels worden niet dwingend aan de gemeenten bij de uitvoering van de tegenprestatie opgelegd, maar bieden ondersteuning om de tegenprestatie op de juiste wijze vorm te geven ter voorkoming van onaanvaardbare verdringing. De spelregels zijn bedoeld als kaders voor het college van B&W en de gemeenteraad om ze te ondersteunen bij het voorkomen van verdringing van reguliere banen.

### **2.7.1. Spelregel 1: Taak college B&W en gemeenteraad**

Het is de taak en verantwoordelijkheid van het college van B&W om het beleid rond de tegenprestatie vorm te geven. De gemeenteraad legt de hoogte, duur en inhoud van de tegenprestatie in een verordening vast. Het is daarbij van belang dat al in dat stadium er aandacht is voor het voorkomen van verdringing. Bijvoorbeeld door in de verordening op te nemen dat het voorkomen van verdringing één van de criteria is bij de keuze van de tegenprestatie respectievelijk de maatschappelijk nuttige activiteiten. De gemeenteraad controleert het beleid van het college en zal ook het aspect van voorkomen van verdringing en de genomen maatregelen daarvoor in haar beoordeling moeten meenemen.

### **2.7.2. Spelregel 2: Beoordeling van geschikte activiteiten**

Bij de tegenprestatie gaat het om additionele activiteiten en niet om reguliere arbeid. De kans op verdringing moet minimaal zijn. Dit kan worden bereikt als bij de uitvoering wordt gelet op een aantal inhoudelijk en een aantal procedurele punten, bijvoorbeeld:

- Het gaat om activiteiten waar evident geen betaling tegenover staat. Het mag daarom niet gaan om activiteiten waarvoor belanghebbende of een ander normaal gesproken betaald wordt of eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd. Dit is het geval als eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden binnen deze periode zijn wegbezuinigd bij de betreffende (overheids-)organisatie.
- Er mag geen vacature openstaan voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten als die bij de tegenprestatie zouden worden uitgevoerd.
- Het verdient de voorkeur om de activiteiten die in het kader van de tegenprestatie worden verricht binnen de maatschappelijke organisatie veel te laten wisselen en/of de mensen te laten rouleren over afdelingen en organisatie onderdelen. Dit benadrukt het incidentele karakter van de activiteiten en kan voor belanghebbende bovendien extra leerzaam zijn.
- Het is raadzaam dat het college afspraken maakt met relevante partijen die zich mogelijk benadeeld voelen. Denk aan werkgevers- en werknemersorganisaties in het kader van de lokale/regionale arbeidsmarktsituatie en aan lokale maatschappelijke organisaties en vrijwilligersorganisaties.
- Ook als belanghebbende zelf een voorstel doet voor de invulling van de tegenprestatie is een toets daarvan op verdringing nodig.
- Leg in de verordening vast op basis van welke criteria de toets op verdringing zal plaatsvinden.

### **2.7.3. Spelregel 3: Omschrijving van de tegenprestatie**

- Het gaat om onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid (additioneel) en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
- Additionele werkzaamheden omvatten aanvullende activiteiten die onder normale bedrijfseconomische omstandigheden niet rendabel zijn om een gezonde bedrijfsvoering op orde te houden.
- Het betreft kortdurende werkzaamheden, beperkt in omvang en duur<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Zie ook recente jurisprudentie, bijvoorbeeld ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171

- De tegenprestatie naar vermogen wordt afgestemd op de situatie en de persoon. Duurzaam en volledig arbeidsongeschikte bijstandsgerechtigden hoeven geen tegenprestatie te verrichten. Dit geldt ook voor alleenstaande ouders met kinderen jonger dan vijf jaar die op eigen verzoek zijn vrijgesteld van enkel de arbeidsverplichtingen.
- Gemeenten kunnen de door belanghebbende verrichte mantelzorg betrekken bij hun besluit om het al dan niet vragen van een tegenprestatie.
- Vrijwilligerswerk van een zekere omvang kan het college van B&W aanmerken als tegenprestatie.

### 3. Hoe komt u aan voldoende werkzaamheden?

Tegenprestaties zijn klussen die door verenigingen, bedrijven en maatschappelijke instellingen worden aangeboden. Denk aan:

- helpen bij organisatie van een festival
- leesouder op school
- opknappen van speelplekken in de wijk
- schoonhouden van de openbare ruimte
- werkzaamheden in de groenvoorziening<sup>14</sup>
- taalmaatje voor inburgeringsplichtigen
- scheidsrechter bij de voetbalvereniging
- vervoeren van ouderen in een taxibusje
- sneeuwschuiven
- activiteiten in een wijkcentrum
- respijtzorger<sup>15</sup>
- koffie schenken of maaltijden uitdelen in een verzorgingshuis of wijkhuis

Mantelzorg mag niet als tegenprestatie worden aangemerkt, maar u hoeft iemand die mantelzorg verleent geen tegenprestatie op te leggen<sup>16</sup>.

Het gaat om klussen die aanvullend zijn, om activiteiten die anders misschien zouden blijven liggen. Hoe zorgt u ervoor dat er voldoende passend aanbod is voor mensen die u vraagt een tegenprestatie te leveren? Dat kunt u op verschillende manieren aanpakken.

Dit hoofdstuk start met de meest eenvoudige variant. Wat doen mensen zelf al? Biedt dit geen oplossing, dan kunt u in contact treden met aanbieders van plekken. Daarnaast kun u gebruik maken van een lokaal netwerk en expertise. Bovendien kunt u de uitkeringsgerechtigden de mogelijkheid bieden om zelf op zoek te gaan. Tot slot kunt u denken aan het opzetten van hele nieuwe activiteiten.

Wees bij het zoeken van plekken altijd alert op het karakter van de werkzaamheden. In onderstaande tabel ziet u een aantal indicatoren die een aanwijzing kunnen zijn dat de tegenprestatie een repressief karakter heeft.

---

<sup>14</sup> Dit gebeurt bijvoorbeeld in Den Helder en Lingewaard.

<sup>15</sup> In Spijkenisse zijn 20 bijstandsgerechtigden opgeleid als respijtzorger om mantelzorgers te ondersteunen.

<sup>16</sup> Tweede Kamer 2013-2014, 33 801, nr. 4, blz. 16 en Tweede Kamer, 2013-2014, 33 801, nr. 24, blz. 6

### Overzicht indicatoren repressief karakter<sup>17</sup>

Thema's	Indicatoren geen repressief karakter	Indicatoren repressief karakter
Doelstellingen	Is het doel de eigen ontwikkeling van belanghebbende of sociale integratie?	Is het doel nieuwe aanvragen te voorkomen door de tegenprestatie als afschrikwekkend instrument in te zetten?
Aard activiteiten	Ligt de nadruk op vrijwilligerswerk of brede activiteiten met een eigen keuze?	Gaat het om activiteiten met een stigmatiserende werking of vernederende activiteiten? Of activiteiten waarbij de arbeidsomstandigheden niet in acht worden genomen?
Zeggenschap belanghebbende	Heeft belanghebbende zeggenschap over de invulling van de tegenprestatie en kunnen zij – goed gemotiveerd – activiteiten weigeren?	Zeggenschap is beperkt door weinig keuzevrijheid of aanvullende eisen als een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag).
Kwaliteit procedure	Er wordt gestreefd naar maatwerk en er wordt een schriftelijke beslissing afgegeven waartegen bezwaar en beroep open staat.	Maatwerk verwordt tot willekeur, grote verschillen in het soort tegenprestatie dat wordt opgelegd en een weinig methodische manier van vaststellen van de capaciteiten van belanghebbende.
Sanctionering	Geen disproportionele sancties: maatwerk, individu is leidend.	Disproportionele sanctionering: wie niet horen wil, moet maar voelen.

#### 3.1. Wat doen mensen zelf al?

Veel mensen zijn al maatschappelijk actief. Kijk of deze inzet kan gelden als een tegenprestatie. U kunt een checklist hiervoor opstellen om dit aan uw criteria te toetsen. Denk hierbij aan criteria als:

- Is de activiteit maatschappelijk nuttig?
- Voldoet het aan het minimale aantal uren per week?
- Voldoet het aan de minimale duur?
- Is er geen sprake van verdringing?

Aan de hand daarvan kunnen mensen mogelijk ook zelf hun maatschappelijke inzet (dingen die ze al doen) benoemen en laten 'erkennen' als tegenprestatie. In bijlage 2 vindt u een checklist die u kunt gebruiken om uitkeringsgerechtigden zelf een idee te geven van wat kan gelden als tegenprestatie.

<sup>17</sup> Vrij naar de tabel uit De maatschappelijk nuttige tegenprestatie: schipperen tussen sociale integratie en repressie, Vrije Universiteit Amsterdam, december 2013, blz. 33

De gemeente Ten Boer heeft in haar beleidsregels opgenomen dat geen tegenprestatie wordt opgelegd als betrokkene ten minste acht uur per week vrijwilligerswerk doet of mantelzorg verricht.

[http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Ten%20Boer/298525/298525\\_1.html](http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Ten%20Boer/298525/298525_1.html)

### 3.2. Hoe komt u in contact met de aanbieders van plekken?

U kunt plekken zoeken via de vrijwilligerscentrale, verenigingen, maatschappelijke organisaties, zorg- en welzijnsinstellingen, de gemeente zelf of in het bedrijfsleven. Vaak heeft de gemeente al een subsidierelatie met deze organisaties bijvoorbeeld vanuit beleid voor vrijwilligerswerk, sport, jeugd of welzijn breed. Overleg met uw collega's van betreffende beleidsterreinen wat de mogelijkheden zijn en hoe u deze organisaties kunt benaderen met de vraag om plekken voor de tegenprestatie aan te bieden. U kunt overwegen om het bieden van plekken als voorwaarde te verbinden aan de subsidietoekenning of op te nemen in uw beleid rondom social return. Of u biedt een basissubsidie die verhoogd kan worden als een bepaald aantal plekken voor het doen van een tegenprestatie wordt gecreëerd.

### 3.3. Kunt u gebruik maken van een vrijwilligerscentrale of vrijwilligersvacaturebank?

In de meeste gemeenten is wel een vrijwilligerscentrale of vrijwilligersvacaturebank actief. Deze organisaties hebben een groot netwerk van organisaties die vrijwilligers zoeken voor alle mogelijke klussen. De vrijwilligerscentrale zorgt voor een passende match van vraag en aanbod. Vaak kunnen zij ook voor wat begeleiding zorgen. Het is zeker aan te raden om met de lokale vrijwilligerscentrale in gesprek te gaan over wat zij kunnen betekenen bij de tegenprestatie. Binnen de gemeente bestaan vaak al diverse contacten met de vrijwilligerscentrale. Raadpleeg ook uw collega's daarvoor. Houd er wel rekening mee dat vrijwilligerscentrales en maatschappelijke organisaties weinig voor de gemeente kunnen betekenen als ze grote groepen ongemotiveerde mensen krijgen. Er is dus wel voorbereiding en afstemming nodig voor u mensen door kunt sturen.

#### Participatiemarkt 'Zelf aan Zet'

De gemeente Leeuwarden heeft in december 2013 een Participatiemarkt georganiseerd voor mensen met een WWB-uitkering. Het doel van deze markt was de bezoeker kennis te laten maken met de mogelijkheden voor re-integratie, participatie, zorg en werk. Het Vrijwilligers Servicepunt was ook aanwezig en heeft 50 gesprekken gehad.

Wat volgens de gemeente Leeuwarden goed heeft gewerkt is de kleinschaligheid van de participatiemarkt. De boodschap aan de klanten: kennis maken met de mogelijkheden van participatie en zelf het heft in eigen hand nemen, vooruitlopend op de Participatiewet (tegenprestatie) is goed ontvangen. Daarom is ook gekozen voor de pakkende naam "Zelf aan Zet".

### 3.4. Hoe kunnen mensen zelf op zoek naar een tegenprestatie?

Hoe zorgt u dat de uitkeringsgerechtigden weten wat de mogelijkheden zijn? Hiervoor zijn diverse mogelijkheden, bijvoorbeeld:

- Open dagen of snuffelstages waarop mensen al doende kennis kunnen maken met de mogelijkheden binnen maatschappelijke organisaties voor het invullen van hun tegenprestatie.
- Voor NLdoet ([www.nladoet.nl](http://www.nladoet.nl)) ook mensen uitnodigen die een tegenprestatie willen of moeten leveren voor hun uitkering.
- Online matching. Er zijn diverse sites om mensen en klussen te matchen. Organisaties kunnen hier plekken aanmelden en mensen kunnen zelf op zoek gaan naar iets dat past bij hun wensen en mogelijkheden. Voorbeelden van online matching zijn Prikbord Talent in Apeldoorn of [Wijzijnleusden.nl](http://Wijzijnleusden.nl). Ook hebben veel vrijwilligerscentrales een online matchingsysteem, bijv. <http://www.vwcutrecht.nl/vacatures>. Deze sites zouden ook ingezet kunnen worden voor het matchen van vraag en aanbod van tegenprestaties.



- Organiseer een workshop voor mensen waarin zij zelf aan de slag gaan met de vraag: 'Hoe wilt u uw tegenprestatie vormgeven?'<sup>18</sup>

#### **Workshop 'Hoe wilt u uw tegenprestatie vormgeven?'**

Bureau Maatschappelijke Activiteiten (BuMa) van Orionis Walcheren heeft een workshop ontwikkeld waarin mensen samen discussiëren over de vraag: "hoe wilt u uw tegenprestatie vormgeven?"<sup>19</sup>

Ambassadeurs die al ervaring hebben met een maatschappelijke activiteit als tegenprestatie vertellen hier hun verhaal. 'Zelfs de mensen die aan het begin van de workshop de grootste argwaan hadden, doen na de workshop met plezier een activiteit die ze zelf uitkiezen, ook al is het maar een paar uur per week.'

Na de workshop houdt een consultant van Orionis contact om mensen te begeleiden en te zien of de activiteit daadwerkelijk wordt uitgevoerd zoals afgesproken. 'Door reparatieklussen te doen in de speeltuin heeft één van onze deelnemers helemaal zijn draai gevonden. Zijn weerstand om een tegenprestatie te leveren voor zijn bijstandsuitkering is veranderd in enthousiasme. Hij doet nu iets dat aansluit bij zijn oude beroep als automonteur.

Deelnemers aan het BuMa project geven aan dat de opbrengsten vooral liggen op zingevingsaspecten: ze krijgen structuur in hun leven, worden zich bewust van hun eigen mogelijkheden en vinden daardoor soms zelfs een betaalde baan. Co-creatie in de invulling van de tegenprestatie lijkt een sleutel voor een succesvolle invulling<sup>20</sup>.

### **3.5. Ontplooien van nieuwe activiteiten?**

Mogelijk is het ook interessant om projecten op te zetten die een maatschappelijk doel dienen waarbij mensen in het kader van de tegenprestatie een actieve bijdrage leveren. In de praktijk zien we hiervan al diverse voorbeelden, bijvoorbeeld op het gebied van informele zorg waarbij mensen in de bijstand zich inzetten voor hulpbehoevenden in de samenleving. Denk aan een boodschappen- of klussendienst. Denk aan het rondleiden van nieuwe uitkeringsgerechtigden door de gemeente, om alle relevante locaties te laten zien (bibliotheek met gratis internet, kringloopwinkel, etc.). Ook zijn er mooie voorbeelden van activiteiten waarbij bijstandsgerechtigden worden opgeleid als coaches. Voor het begeleiden van vrijwilligers, om mensen te coachen richting werk of om respijtzorg te verlenen. Het mes snijdt zo aan twee kanten.

<sup>18</sup> Bureau Maatschappelijke Activiteiten (BuMa) van Orionis Walcheren heeft deze workshop ontwikkeld.

<sup>19</sup> <http://www.movisie.nl/artikel/grenzen-kansen-tegenprestatie-naar-vermogen>

<sup>20</sup> Zie [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

**Beleidsnota 'Informele zorg' van de gemeente Lelystad**

Informele zorg is zorg die wordt geboden door mantelzorgers en zorgvrijwilligers. Deze vorm van zorg wordt steeds belangrijker en daarmee is de inzet van mantelzorgers en zorgvrijwilligers onmisbaar. De gemeente Lelystad zet in op het optimaliseren van het ondersteuningsaanbod voor mantelzorgers en zorgvrijwilligers. De inzet van andere zorg- en welzijnspartijen is hierbij van groot belang.

Het is belangrijk dat mantelzorgers hun zorgtaken in hun dagelijkse leven kunnen combineren met werk of het volgen van een opleiding, gezin en sociale leven, zonder dat zij overbelast raken. Daarom moeten mantelzorgers een beroep kunnen doen op ondersteuning wanneer dat nodig is. Dit ondersteuningsaanbod is zeer divers. Het kan bijvoorbeeld gaan om de inzet van zorgvrijwilligers om de mantelzorger te ontlasten, het terug kunnen vallen op respijtzorg, maar ook kan het gaan om ondersteuning bij administratieve taken.

Het mantelzorgsteunpunt van Welzijn Lelystad loopt tegen capaciteitsgrenzen aan waardoor wachtlijsten dreigen te ontstaan van mantelzorgers met een ondersteuningsvraag. De uitbreiding van de capaciteit van het steunpunt is daarom een belangrijke aanbeveling. Ten slotte is er steeds meer behoefte aan de inzet van zorgvrijwilligers. De gemeente wil daarom inzetten op het begeleiden van mensen met een uitkering naar het vrijwilligerswerk in de zorg. De deskundigheidsbevordering van zorgvrijwilligers is een belangrijk aandachtspunt. Het is nodig dat zorgvrijwilligers voldoende ondersteuning en scholing krijgen om de complexe hulpvragen te kunnen beantwoorden. Een samenwerking op het gebied van deskundigheidsbevordering, tussen verschillende organisaties, is daarom gewenst.

## 4. Hoe communiceert u?

De manier van communiceren met belanghebbenden en maatschappelijke organisaties is belangrijk voor een succesvolle uitvoering van de tegenprestatie. Een motiverende en positieve manier van communiceren zorgt voor meer positieve ervaringen bij uitkeringsgerechtigden. Door in gesprek te gaan met maatschappelijke organisaties over hun belangen en behoeften, heeft u meer kans op passende plekken voor tegenprestaties. Tot slot is het goed om na te denken over de communicatie richting de andere inwoners van uw gemeente. Hoe wilt u dat zij de uitkeringsgerechtigden zien?

### 4.1. Communicatie met belanghebbende

U heeft hier twee doelen, namelijk belanghebbende:

- uitleggen wat een tegenprestatie is; en
- motiveren om de tegenprestatie uit te voeren.

In de eerste plaats zal de belanghebbende moeten weten wat een tegenprestatie is. U kunt hiervoor gebruik maken van de 'Tegenprestatiewijzer voor belanghebbenden' uit de bijlage. Maar dat is niet voldoende. Hij moet ook weten wat er precies van hem wordt verlangd. Zorg voor duidelijke en eenvoudige informatie. Hoeveel uur per week moet hij een tegenprestatie verrichten? En voor welke periode? En wat gebeurt er als hij niet meewerkt aan de tegenprestatie? Dit wordt vastgelegd in een beschikking waartegen belanghebbende in bezwaar kan.

In de tweede plaats is het belangrijk om belanghebbenden te motiveren om een tegenprestatie uit te voeren. Uit een onderzoek van de FNV blijkt dat uitkeringsgerechtigden over het algemeen positief staan tegenover een tegenprestatie, maar dat de bejegening laag scoort (net onder neutraal)<sup>21</sup>. Dat is dus een aandachtspunt. Bij de communicatie is van belang vanuit welke gedachte u de tegenprestatie inzet. Het primaire doel is de wederkerigheid, het iets terug doen voor de uitkering. Maar uit het onderzoek van de Inspectie SZW<sup>22</sup> blijkt dat er verschillende (neven)effecten beoogd worden met het inzetten van de tegenprestatie. Bijvoorbeeld het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt, maatschappelijke participatie of als ontmoediging om een uitkering aan te vragen.

#### 4.1.1. Motiverend of dwingend?

Bent u in uw communicatie met belanghebbende dwingend of motiverend? Die afweging is afhankelijk van uw overwegingen om de tegenprestatie in te zetten. Naast de wederkerigheid beoogt u misschien een bijkomend effect, zoals:

- Iedereen die een uitkering ontvangt doet iets terug voor de samenleving.
- Niemand staat aan de kant en u wilt talenten optimaal benutten ten gunste van de samenleving.
- Voorkomen van (onterechte) instroom door een afschrikwekkende werking.
- Het voorkomen van fraude door het bemoeilijken van zwart werk.

Hier zijn verschillende (mixen van) overwegingen mogelijk. Uit de verkennende studie WWB van de Inspectie SZW gaf ongeveer de helft van de gemeenten aan dat het primaire doel was 'klanten iets terug laten doen voor de uitkering'. Voor ongeveer een derde deel van de gemeenten die de tegenprestatie uitvoerden was dit in het geheel geen doelstelling. Bij deze gemeenten spelen andere overwegingen, zoals bevordering van de uitstroom, preventie van instroom of werknemersvaardigheden laten opdoen of behouden<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Beter zicht op werken in de bijstand, onderzoek van de FNV, augustus 2013, blz. 4

<sup>22</sup> 'Voor wat hoort wat' Een beschrijving van de uitvoering van de tegenprestatie naar vermogen door gemeenten, Inspectie SZW, 19 september 2013.

<sup>23</sup> 'Voor wat hoort wat' Een beschrijving van de uitvoering van de tegenprestatie naar vermogen door gemeenten, Inspectie SZW, 19 september 2013, blz. 14-15.

#### 4.1.2. In gesprek over motivatie

Gemeenten die de tegenprestatie al uitvoeren geven aan dat sommige uitkeringsgerechtigden in eerste instantie geen zin hebben in de tegenprestatie of de kat uit de boom kijken. Als ze eenmaal begonnen zijn verandert de houding vaak al snel naar overwegend positief.

##### Het consideratiemodel

Dit past ook in het consideratiemodel, dat drie fasen kent:

In de **ontmoetingsfase** kijken klantmanagers/professionals naar de achtergrond van de belanghebbenden en gaan ze in gesprek. Door blij te geven van interesse in de persoon, wordt de belanghebbende gemotiveerd om mee te werken. Hierin wordt ook gezocht naar het midden tussen het collectief en het individueel belang (ook de belangen 'ontmoeten' elkaar). In deze fase kan een zekere mate van dwang overigens bij sommige mensen positief werken.

In de **ontluikingsfase** gaan mensen aan de slag en krijgen ze oog voor het collectief belang (ze merken dat het positief is dat ze iets voor een ander (kunnen) doen). Na verloop van tijd vragen mensen zich vervolgens af 'ik help nu anderen, maar wie helpt mij?'

Om gemotiveerd te blijven is het op dat moment belangrijk om erkenning te krijgen (**erkenningsfase**). Niet alleen van de organisatie waar ze de activiteit uitvoeren, maar juist van degene die hen heeft gevraagd/verplicht een tegenprestatie te leveren. In deze fase zijn mensen niet per se tegen controle (het kan zelfs motiveren). De basis daarvoor moet dan wel liggen in het zoeken naar een gezamenlijk belang tijdens de ontmoetingsfase, zodat mensen niet het gevoel krijgen afgerekend te worden op het resultaat en dat hun individuele belang bij de maatschappelijke activiteit niet vergeten wordt.

*Uit: Thomas Kampen, De affectieve burger*

Als u een verplichte tegenprestatie oplegt, dan zijn er ook mensen die dit ervaren als werken zonder er iets voor terug te krijgen<sup>24</sup>. U kunt invloed uitoefenen op dit proces door aan te sluiten bij de drijfveren van de uitkeringsgerechtigde zelf. Mensen kunnen verschillende drijfveren hebben waar u op in kunt spelen.

- Persoonlijke ontwikkeling: zicht krijgen op de eigen competenties, deze verder ontwikkelen en nieuwe vaardigheden opdoen. Om dit concreet te maken kan de gemeente certificaten uitreiken waarop de bewezen competenties staan. Nuttig voor de opbouw van een portfolio.
- 'Goed doen': Een persoonlijk appèl: maak duidelijk dat de samenleving de inzet van mensen nodig heeft! Het is prettig om het gevoel te hebben dat je nodig bent en nuttig werk verricht.
- Sociale contacten opdoen: het is een manier om sociale contacten op te doen en het huis uit te komen.
- Emancipatie en integratie: het biedt de mogelijkheid om buitenshuis actief te zijn en je positie in de samenleving te versterken.

##### De framing-theorie

De motivatie om maatschappelijk actief te zijn, bestaat volgens de framing-theorie altijd uit drie elementen: leuk, loont of juist. Bij de één is het ene element belangrijker dan het andere, maar alle drie zijn altijd in bepaalde mate aanwezig. Hoe meer de drie elementen overlappen, hoe groter de motivatie om actief te zijn.

*Uit: S. Lindenberg e.a. (2006), Solidarity and prosocial behavior, a framing approach. En: Blauw, W. e.a. 'Levensloop en vrijwilligerswerk. Aansluiten bij de motivatie en situatie van vrijwilligers.*

<sup>24</sup> 'Voor wat hoort wat' Een beschrijving van de uitvoering van de tegenprestatie naar vermogen door gemeenten, Inspectie SZW, 19 september 2013, blz. 23-24.

U kunt belanghebbende uitleggen dat de tegenprestatie bijdraagt aan het behoud van maatschappelijke solidariteit en versterking van het draagvlak voor het sociale zekerheidsstelsel. Bovendien kan het bijdragen aan een positievere beeldvorming rond uitkeringsgerechtigden (van 'profiteur' naar 'contribuant'). De tegenprestatie versterkt ook het gevoel van eigenwaarde: 'Ik doe ertoe, ik hoor bij de samenleving'. Er speelt zowel een individueel als een collectief belang.

Organiseer bijvoorbeeld een workshop of bijeenkomst om collectief uitkeringsgerechtigden te informeren over de tegenprestatie, over mogelijkheden om die uit te voeren en om mensen te motiveren. De inzet van ervaringsdeskundigen en ambassadeurs kan hierbij goed werken. Ook een filmpje of animatie op de website kan goed werken. Een leuk voorbeeld daarvan is te vinden in Helmond:

<http://www.helmond.nl/talentverplicht?highlight=talent%2c%20verplicht>

Afhankelijk van de belanghebbende die tegenover u zit, bepaalt u de inhoud en de toonzetting van het gesprek.

- Met iemand die zich aan de afspraken houdt (komt op tijd, vraagt om duidelijkheid, legt zelf de nadruk op maken van afspraken), voert u vooral een evenwichtig gesprek waarbij de wederkerigheid en respect voorop staan.
- Iemand die zich af en toe niet houdt aan afspraken (door vergissing, slordigheid of chaotische denken), vraagt om een educatief gesprek. U geeft de belanghebbende aan wat de tegenprestatie inhoudt en wat u van belanghebbende verwacht. Die kennis biedt u op een overzichtelijke wijze aan.
- Bij een belanghebbende die pogingen doet om onder afspraken uit te komen, moet u die verleiding wegnemen door een normatief gesprek te voeren. Hierdoor slaat u piketpaaltjes voor wat wel en niet kan. Dat schrikt af.
- Iemand die zich structureel niet aan afspraken houdt, de regie in het gesprek probeert over te nemen of u probeert te intimideren. In dat gesprek zorgt u dat er aandacht wordt besteed aan de gevolgen van het niet nakomen van afspraken. U schetst duidelijk de sancties (korting of beëindiging uitkering) en de kans op ontdekking van niet nakomen van afspraken.

In schema:

	Neiging tot naleven	Neiging tot overtreden (niet naleven)
Naleven	<b>Evenwichtige communicatie</b> <i>Leeft uit zichzelf na (spontaan)</i>	<b>← Normatieve communicatie</b> <i>Leeft alsnog na door afschrikking</i>
Overtreden	<b>Educatieve communicatie ↑</b> <i>Overtreedt per ongeluk</i> <i>(vergissing, niet verwijtbaar)</i>	<b>Dreigende communicatie ↑</b> <i>Overtreedt bewust</i> <i>(incidenteel of herhaaldelijk)</i>

#### 4.2. Communicatie met organisaties

Hier spelen meerdere zaken een rol. U heeft er belang bij als maatschappelijke organisaties en instellingen weten wat een tegenprestatie is. Maar u moet deze organisaties ook laten weten dat ze mogelijk een rol kunnen spelen in deze tegenprestatie en zo ja, hoe. Zorg voor goede en motiverende informatie, bijvoorbeeld door het organiseren van een bijeenkomst waarin u ook uitlegt wat de opbrengsten kunnen zijn voor de organisaties. Maar u wilt deze organisaties niet alleen wat vertellen, u wilt ook van ze weten wat zij kunnen bieden en onder welke randvoorwaarden en wat hun belang hierbij is. Ga met organisaties in gesprek over de mogelijkheden en de door hen gewenste ondersteuning. Bespreek ook welke consequenties dit heeft voor de (tijds)investering van de organisaties.

Als u gaat samenwerken met organisaties, dan is het heel belangrijk om heldere afspraken te maken over taken en verantwoordelijkheden. Wat verwacht u over en weer van elkaar? Leg deze afspraken vast en zorg voor een duidelijk aanspreekpunt bij gemeente en bij de organisatie.

De gemeente Helmond heeft dit vastgelegd in een overeenkomst.<sup>25</sup>

#### Artikel 7: Verantwoording en evaluatie

1. Opdrachtnemer (noot redactie: opdrachtnemer is de maatschappelijke organisatie) zal driemaandelijks een rapportage sturen over de verrichtingen en resultaten van de deelnemers binnen de Stichting Ambachtscarrousel.
2. De afdeling Werk en Inkomen, team Activering en Zorg zal door middel van mail en telefoon binnen 24 uur worden geïnformeerd door opdrachtnemer over bijzonderheden in het traject, zoals niet meewerken van de deelnemer, ongeoorloofde afwezigheid of andere belemmeringen.
3. Gedurende de samenwerkingsovereenkomst zal een drie maandelijks voortgangsgesprek plaatsvinden tussen Stichting Ambachtscarrousel en de projectleider van het project tegenprestatie naar vermogen van de gemeente.
4. Een half jaar na inwerkingtreding van de samenwerkingsovereenkomst zal het project tussentijds worden geëvalueerd, zodat het project, indien noodzakelijk, kan worden bijgesteld;
5. Uiterlijk één maand voor afloop van de samenwerkingsovereenkomst zal een eindevaluatie plaatsvinden, opgesteld door afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling en Dienstverlening in samenwerking met opdrachtnemer, zodat bezien kan worden of verlenging van het contract tot de mogelijkheden behoort.
6. De evaluatiecriteria worden in gezamenlijkheid tussen afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling en Dienstverlening en opdrachtnemer voor 1 april 2013 vastgesteld.

#### 4.3. Communicatie met de andere inwoners van de gemeente

Eén van de doelstellingen van de tegenprestatie is het vergroten van het draagvlak voor de sociale zekerheid. Gemeenten die al bezig zijn met de uitvoering van de tegenprestatie geven aan dat de cultuurverandering voor hen niet zo zeer betrekking heeft op het aspect 'iets terugdoen voor de uitkering' en dus op wederkerigheid, maar meer met het activerende karakter van de WWB. Voor veel gemeenten vond de cultuuromslag al eerder plaats onder het motto 'iedereen doet mee'<sup>26</sup>. Het volledig loslaten van mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt wordt daarin gezien als een vorm van liefdevolle verwaarlozing.

Met persberichten kunt u verschillende effecten bewerkstelligen. Gemeenten die de tegenprestatie uitvoeren noemen als meerwaarde van deze tegenprestatie het vergroten van de leefbaarheid binnen de gemeente doordat allerlei nuttige werkzaamheden worden gedaan en daarnaast de verbetering van de sociale samenhang tussen burgers. Dit kunt u uitdragen door te laten zien dat de speeltuin met dank aan vrijwilligers weer tip top in orde is. Wees daarbij wel alert op stigmatisering van de uitkeringsgerechtigden. Een ander aspect van de tegenprestatie dat wordt genoemd<sup>27</sup> is de kostenbesparing, doordat het een ontmoedigende werking heeft op de instroom. Dit kunt u uitdragen door de verplichting van de tegenprestatie te benadrukken. Het is belangrijk om goed na te denken over de consequenties hiervan voor u persberichten laat uitgaan.

Maar het gaat niet alleen om persberichten. U kunt ook 'communiceren' door de uitkeringsgerechtigden al dan niet herkenbaar taken te laten verrichten in de publieke ruimte. In het onderzoek van de VU naar de tegenprestatie wordt hiervoor gewaarschuwd, omdat het onderscheid met een taakstraf dan heel klein wordt. Het neigt dan naar repressie<sup>28</sup>. Dit zou sociale uitsluiting tot gevolg kunnen hebben, in plaats van het beoogde 'iedereen doet mee'.

<sup>25</sup> <http://helmond.sp.nl/sites/helmond.sp.nl/files/samenwerkingsovereenkomst-ambachtscarrousel.pdf>

<sup>26</sup> 'Voor wat hoort wat' Een beschrijving van de uitvoering van de tegenprestatie naar vermogen door gemeenten, Inspectie SZW, 19 september 2013, blz. 18

<sup>27</sup> 'Voor wat hoort wat' Een beschrijving van de uitvoering van de tegenprestatie naar vermogen door gemeenten, Inspectie SZW, 19 september 2013, blz. 21

<sup>28</sup> De maatschappelijk nuttige tegenprestatie: schipperen tussen sociale integratie en repressie, Vrije Universiteit Amsterdam, december 2013, blz. 8

#### 4.4. Evalueren en borgen

Het resultaat van de tegenprestatie zal geëvalueerd moeten worden op drie onderwerpen: de belanghebbende, de aanbieder van plekken (begeleidende organisatie) en de gemeente.

1. Voor belanghebbende is van belang vast te stellen of de sociale integratie ten opzichte van de beginsituatie is verbeterd. Dit kan onder anderen worden afgemeten aan de mate van zelfredzaamheid, de vertoonde sociale vaardigheden en de afstand tot de arbeidsmarkt. De mate van naleving kan worden vastgesteld door na te gaan of er bijvoorbeeld waarschuwingen of sancties zijn opgelegd.
2. De aanbieder kan worden geëvalueerd op de mate van begeleiding, de arbeidscondities en op verdringing of oneigenlijke concurrentie.
3. Bij de evaluatie van de gemeente is van belang of te tegenprestatie heeft geleid tot meer aanbod van activiteiten en een betere matching van belanghebbenden. Door de omvang van waarschuwingen en sancties daar bij te betrekken kunnen uitspraken worden gedaan over het repressieve gebruik van de tegenprestatie.

## 5. Voorwaardelijke dienstverlening tegenprestatie

In het vorige hoofdstuk gingen we in op de manier waarop u met belanghebbenden kunt communiceren over de tegenprestatie. Ook de handhaving van de tegenprestatie is van invloed op de communicatie over de tegenprestatie. In dit hoofdstuk vindt u handvatten om met de handhaving van de tegenprestatie om te gaan.

Voorwaardelijke dienstverlening is het verlenen van diensten en uitkeringen door de overheid aan de burger onder voorwaarden. Wel moeten vooraf de spelregels (voorwaarden) duidelijk zijn, net als de gevolgen wanneer belanghebbende zich niet aan de voorwaarden houdt.

Het primaire doel van de tegenprestatie is 'het wat terug doen voor de uitkering'. Arbeidsinschakeling is hoogstens een neveneffect. Dat heeft als risico dat de tegenprestatie wordt gezien als repressiemiddel. Drang en dwang kunnen belanghebbende enerzijds stimuleren om toch wat te gaan doen, anderzijds kan de focus op dwang ervoor zorgen dat uitkeringsgerechtigden in een uitzonderingspositie belanden en (verder) worden uitgesloten. Bij de tegenprestatie is de vraag wat het omslagpunt is waarop "dwang" (=verplichting) voor het laten uitvoeren van maatschappelijk nuttige activiteiten omslaat in repressie<sup>29</sup>.

Iedereen heeft het meest aan gemotiveerde mensen. Dat geldt zowel voor gemeenten als voor burgers als voor de organisaties. Maar de tegenprestatie is ook een verplichting. U moet dus duidelijke afspraken maken en duidelijk vertellen wat de rechten en plichten zijn. Door voorwaarden te stellen en te vertellen wat de gevolgen zijn van het niet-naleven van de voorwaarden, wordt belanghebbende achtereenvolgens:

- verleid;
- met drang aangespoord; of
- in uitzonderlijke gevallen met maatregelen aangezet om eigen keuzen te maken (zelfbeschikking), initiatief of direct actie te ondernemen (zelfredzaamheid) of een vervelende situatie uit de weg te gaan (disciplineren).

### 5.1. Doelgroepen

Op grond van hun bereidheid om de tegenprestatie na te leven, kunnen belanghebbenden grofweg worden onderverdeeld in vier hoofdgroepen. Per individu wordt op basis van de gedragingen een andere aanpak ingezet.

	Neiging tot naleven	Neiging tot overtreden (niet naleven)
Naleven	<b>Evenwichtige communicatie</b> <i>Leeft uit zichzelf na (spontaan)</i>	<b>← Normatieve communicatie</b> <i>Leeft alsnog na door afschrikking</i>
Overtreden	<b>Educatieve communicatie ↑</b> <i>Overtreedt per ongeluk</i> <i>(vergissing, niet verwijtbaar)</i>	<b>Dreigende communicatie ↑</b> <i>Overtreedt bewust</i> <i>(incidenteel of herhaaldelijk)</i>

#### 5.1.1. Hoofdcategorieën

Bij het opleggen van de tegenprestatie spelen individuele omstandigheden een belangrijke rol. Het is daarom relevant de doelgroep uit te splitsen en niet als een geheel te behandelen. Hiervoor is het nuttig om te werken met categorieën binnen de doelgroep waar de manier van gespreksvoering op wordt gebaseerd. Deze categorieën worden ingedeeld op basis van gedragskenmerken. Eventueel kan het gedragsdoel per doelgroep worden bijgesteld.

De gedragskenmerken per subdoelgroep kunnen worden verkregen door een kansen- en risicoprofiel op te stellen, specifiek gericht op de tegenprestatie. Behalve door gedrag zal een aanzienlijk deel van de doelgroep

<sup>29</sup> Zie hiervoor ook het schema in hoofdstuk 3



zich ook kenmerken door lichamelijke en psychische beperkingen, tijdelijke ontheffing vanwege de zorg voor (jonge) kinderen en vrijstellingen wegens volledige arbeidsongeschiktheid. Een deel van de doelgroep kenmerkt zich door beperkte mogelijkheden om de tegenprestatie uit te kunnen voeren en heeft door beperkte kennis van wet- en regelgeving weinig zicht op de rechten en plichten.

### 5.1.2. Specifieke doelgroepen

Specifiek voor de tegenprestatie kunnen binnen deze hoofdcategorieën drie doelgroepen worden onderscheiden:

- **Initiatiefnemers** (gemotiveerde mensen die weten van “wat en hoe”)
 

De tegenprestatie kan worden ingevuld met werkzaamheden die ook als vrijwilligerswerk gedaan kunnen worden. Daarbij speelt de eigen keuze van belanghebbende een grote rol en heeft die daarmee zeggenschap over de invulling van de tegenprestatie. Deze activiteiten worden niet als stigmatiserend of als minderwaardig ervaren.
- **Zoekers** (welwillende mensen, maar die niet weten van “wat en hoe”)
 

Van deze groep moet een methodische inschatting gemaakt worden van het vermogen van belanghebbende. Deze groep heeft er baat bij als de gemeente beschikt over activiteiten waar belanghebbende uit kan kiezen.
- **Weigeraars** (niet-willers)
 

Hier u moet de incidentele weigeraar van de notoire weigeraar onderscheiden. Vraag altijd door waarom iemand niet mee wil werken. Wellicht kunt u zo al belemmeringen wegnemen. De **incidentele weigeraar** kan vaak met enige drang over de drempel geholpen worden. De **notoire weigeraar** is niet met enige drang op andere gedachten te brengen. Het enige wat u kan doen is te laten zien dat dit niet loont. U zet de sanctie als dwangmiddel in op dit gedrag te bestraffen.

De met de tegenprestatie gemoeide maatregelen zijn bruikbaar voor deze groep. Ten eerste als instrument van drempelverhoging (afschrikking) voor nieuwe aanvragen. Voor hen is bijstand mooi meegenomen, maar mag het niet teveel moeite kosten (onterechte uitstroom). En tweede als instrument om belanghebbende de aanvraag om bijstand alsnog te laten intrekken. Het is dezelfde groep als de eerstgenoemde, maar zij zijn in het verleden er op een of andere manier doorheen geglipt (onterecht verkregen bijstand).

De tegenprestatie als verplichting kan u helpen om belanghebbende net dat zetje te geven (drang) waardoor die zelf in actie komt. Die actie kan het gevolg zijn van het vermijden van de maatregel.

Tot slot kan de tegenprestatie ook de mogelijkheid bieden om de negatieve spiraal van meervoudige problemen waarin belanghebbende en diens huishouden is terecht gekomen, te doorbreken. De praktijk van de begeleiding van meervoudige probleemgezinnen toont dit aan.

### 5.2. Hoe versterkt u de nalevingsbereidheid?

Om de nalevingsbereidheid te vergroten, moet u het gedrag van belanghebbende gericht beïnvloeden. en de door u gewenste richting. Dat kan worden versterkt door:

1. Het positief formuleren van het beoogde gedrag door te stellen dat iedereen er toe doet en talenten heeft (eigen kracht).
2. Gemeenten hebben de beleidsvrijheid om te beslissen hoe de tegenprestatie wordt uitgevoerd. Daarbij is het aan de gemeente om het beleid in de verordening uit te werken en o.a. het begrip ‘naar vermogen’ verder in te kaderen. Van belang is dat u in de afstemmingsverordening een artikel heeft over de sancties bij het niet nakomen van afspraken.
3. Bij de inzet van de tegenprestatie spelen de volgende gedrag beïnvloedende elementen een rol:
  - Het beroep op bijstand is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. De bijbehorende verplichtingen worden geaccepteerd. Wederkerigheid. Voor wat hoort wat. Als u ervoor zorgt dat het door u gewenste gedrag ook voordelen oplevert (aandacht, sociale contacten, erkenning, perspectief), dan bevordert u het naleven van de regels. Correct en respectvol omgaan met belanghebbende versterkt de positieve houding tegenover de tegenprestatie.
  - Duidelijkheid. U maakt afspraken over wie, wat, wanneer doet.; (belanghebbende en organisatie). Hierbij staat voorop: snelheid, toegankelijkheid en kwaliteit.

- Aandacht (bemoeienis) van u voor belanghebbende. Afspreken, aanspreken en corrigeren. Dat hoort bij een dienstverlenende cultuur. U versterkt de bereidheid tot naleving heldere afspraken te maken en deze na te komen.
- Dienstverleners maken ook 'fouten'. Hoe meer u probeert te vermijden dat u ten onrechte aanspreekt, ingrijpt en disciplineert, des te groter is de kans dat u ten onrechte niet ingrijpt en dus zelf nalatig wordt. Dit kan gevolgen hebben voor belanghebbende (onrechtvaardigheid, rechtsongelijkheid,) en de organisatie (bezwaar en beroep). Maar ook het omgekeerde geldt: hoe meer u probeert nalatigheid te vermijden, des te groter is de kans dat u ten onrechte ingrijpt.

### 5.2.1. Bevorderen van de naleving

Gemeenten kunnen de spontane naleving bevorderen door ervoor te zorgen dat belanghebbende de regels van de tegenprestatie goed kent. Leg duidelijk uit wat het verschil is tussen loon, onkostenvergoeding en vrijwilligersvergoeding. En het verschil tussen tegenprestatie en vrijwilligerswerk. Ook de gevolgen van het niet meewerken aan de tegenprestatie moeten volstrekt helder zijn voor belanghebbende (zie 5.1.2.).

Om de naleving van de gemaakte afspraken te kunnen controleren, moet u deze afspraken vastleggen in een besluit. Zo kunnen belanghebbende en de gemeente elkaar houden aan het nakomen van de gemaakte afspraken. U kunt hier ook denken aan groepsbijeenkomsten met kandidaten voor de tegenprestatie. Deze groepsbijeenkomsten kunnen voor meer commitment zorgen onder de deelnemers. Dit heeft als bijkomend voordeel dat men de afspraken beter worden nagekomen.

### 5.2.2. Registreren van nakomen van afspraken

Om controle door gemeentelijke accountant of de Inspectie van SZW mogelijk te maken, registreert u of belanghebbende de gemaakte afspraken ook daadwerkelijk uitvoert of heeft uitgevoerd. Maak duidelijke afspraken met de begeleidende organisaties over bijvoorbeeld het bijhouden van presentielijst, het melden van de inzet, maar ook van regelovertredingen. Doel is het bevorderen van het (alsnog) nakomen van de afspraken en het voorkomen van niet naleven straks. Maak met de begeleidende organisatie afspraken over het registreren van de aard van de activiteiten, de resultaten, duur, plaats en de werktijden.

Veel moeilijker is het registreren van de hulp die belanghebbende verleent aan zijn zieke buurvrouw. Er is dan geen begeleidende organisatie waarmee u vooraf afspraken kan maken. U kunt dan van belanghebbende een inschatting maken over het nalevingsgedrag zoals dat in paragraaf 4.1.2. staat beschreven.

Vertoont belanghebbende gedragingen die passen bij de eerste categorie (**initiatiefnemers**), dan appelleert u aan het eigen initiatief voor het melden van de stand van zaken of het melden van het afwijken van afspraken.

Ziet u gedragingen die passen bij de tweede categorie (**zoekers**), dan kunt u een logformulier geven waarop datum, tijdstippen, welke activiteiten en voor wie worden opgeschreven. Dat helpt belanghebbende. U moet wel het logformulier regelmatig bespreken met belanghebbende.

Bij gedragingen van de derde categorie (**incidentele weigeraars**) maakt u afspraken om periodiek het logformulier te bespreken en nogmaals te wijzen op de gevolgen van het niet nakomen. U kunt vermoedelijk volstaan met een waarschuwing (afschrikking).

Bij gedragingen die passen bij de vierde categorie (**notoire weigeraars**) bespreekt u periodiek het logformulier.

U kunt bovendien een paraaf van degene die is geholpen vragen. Nog effectiever is om mee te delen dat u direct de zieke buurvrouw gaat bellen.

### 5.2.3. Controleren

U zult moeten nagaan of de afspraken die gemaakt zijn ook daadwerkelijk worden nagekomen. Daarvoor heeft u hulp nodig van de organisaties, namelijk voor het bijhouden van presentielijsten en het terugmelden als mensen hun verplichtingen niet nakomen. De praktijk leert echter dat ze dat soms niet of niet voldoende doen. Wat kunt u doen?

U heeft duidelijke afspraken gemaakt over wat u van die organisatie terug gemeld wilt hebben, hoe u dat terug gemeld wilt hebben en hoe vaak. Dat legt u vast in een contract. Vaak is er al een relatie met de organisatie en heeft u (of hebben uw collega's) al een beeld of er reden is om te twijfelen aan de registratie.

U kunt nu steekproefsgewijs controleren door bij een organisatie te gaan kijken op die momenten dat de belanghebbende daar activiteiten zou moeten doen. Het ligt voor de hand om te starten met organisaties waar u twijfels bij heeft. U kunt ook eerst kijken naar de kwaliteit van de terugkoppeling door de begeleidende organisaties. Zij die onder het gemiddelde zitten, komen het eerste voor een controle(bezoek) in aanmerking. Ook kunt u kijken naar verschillen in terugkoppeling door belanghebbende en de begeleidende organisatie bijvoorbeeld oer de periode, de werktijden, e.d.

## Bijlage 1 – Tegenprestatiewijzer voor gemeenten

### A. Is het wel een tegenprestatie?

Er zijn heel veel vormen van onbetaalde arbeid mogelijk. Tegenprestatie is er daar één van. Maar hoe is deze tegenprestatie nu te onderscheiden van de andere vormen van onbetaalde arbeid? zoals werken met behoud van uitkering of een participatieplaats? Als u het onderstaande stappenplan volgt, dan weet u waar u mee te maken heeft.

1. Gaat het om iemand met een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering?  
**Nee** → Kan geen tegenprestatie zijn.  
**Ja** → Ga naar vraag 2.
2. Gaat het om onbetaalde werkzaamheden?  
**Nee** → Geen tegenprestatie maar **regulier werk**.  
**Ja** → Ga naar vraag 3.
3. Gaat het om werkzaamheden die additioneel zijn op reguliere arbeid ?  
**Nee** → Geen tegenprestatie maar **werken met behoud van uitkering**  
**Ja** → Ga naar vraag 4.
4. Is het primaire doel arbeidsinschakeling?  
**Ja** → Geen tegenprestatie maar een **re-integratietraject of participatieplaats**  
**Nee** → Ga naar vraag 5.
5. Zijn de activiteiten nauwkeurig omschreven en afgestemd op de capaciteiten en mogelijkheden van belanghebbende?  
**Nee** → Geen tegenprestatie  
**Ja** → Ga naar vraag 6.
6. Is het beperkt in duur en omvang (zodat het re-integreren en solliciteren niet in de weg staat)?  
**Nee** → Geen tegenprestatie  
**Ja** → Ga naar vraag 7.
7. Gaat het om maatschappelijk nuttige activiteiten?  
**Nee** → Geen tegenprestatie maar **verplichte arbeid**  
**Ja** → **TEGENPRESTATIE**

ad 1. Alleen aan mensen die een uitkering ontvangen van de gemeente kan een tegenprestatie worden opgelegd. Het maakt daarbij niet uit of het gaat om bijstand om niet of in de vorm van een lening. Niet-uitkeringsgerechtigde die door de gemeente worden ondersteund bij het zoeken naar werk kan dit niet verplicht worden opgelegd. Let hierbij wel op de uitzonderingen!

ad 2. Het gaat hier om werkzaamheden waar geen loon voor wordt betaald. Bovendien zijn dit werkzaamheden waar in het economische verkeer normaal gesproken ook niet voor wordt betaald. Dit is sterk tijd- en plaatsgebonden. Wordt er geen loon betaald, maar gebeurt dat normaal gesproken wel in het economische verkeer? Dan moet belanghebbende toch om loon vragen bij zijn werkgever.

Als alleen een onkosten- of vrijwilligersvergoeding wordt betaald, dan is toch sprake van onbetaalde werkzaamheden. Gaat het om een onkostenvergoeding op basis van daadwerkelijk gemaakte kosten (bonnetjes declareren) dan hoeft hier niets mee gedaan te worden met betrekking tot de uitkering. Gaat het om een vrijwilligersvergoeding, dan kan een deel worden vrijgelaten. Het gaat hier om de lage vrijlating (€ 95,- per maand en € 764,- per jaar) aangezien het geen onderdeel uitmaakt van een traject richting arbeid.

ad 3. Dit punt hangt sterk samen met punt 2. Zie hiervoor ook de spelregels uit paragraaf 2.7.

- ad 4. Het primaire doel van de tegenprestatie is dat iemand maatschappelijk nuttige bezig is. Het opdoen van sociale vaardigheden en werknemersvaardigheden om zo een stapje te kunnen doen op de participatieladder is een mooie bijkomstigheid en kan wel een secundair doel zijn. Maar als het hoofdzakelijk of uitsluitend gericht is op arbeidsinschakeling, dan is sprake van een re-integratietraject of participatieplaats.
- ad 5. Individualisering is echt noodzakelijk. Waarom is deze activiteit geschikt voor deze persoon? In de beschikking moet duidelijk omschreven zijn welke activiteit iemand gaat doen, welke omvang en welke duur deze activiteit heeft en waarom dit voor deze persoon geschikt is.
- ad 6. We hebben hier alleen rechtbankuitspraken, waarin is verwoord dat gekeken moet worden naar de individuele omstandigheden van een uitkeringsgerechtigde. Het enkel stellen dat eiser niet beperkt is zodat hij alle soorten werkzaamheden kan verrichten, is dan ook onvoldoende. Verweerder zal bij het aanbod van nuttige werkzaamheden daarom ook rekening moeten houden met de individuele omstandigheden van eiser.
- ad 7. Het gaat hier feitelijk om een nieuwe burgerlijke verplichting van werkzaamheden die van nut zijn voor de maatschappij.

## B. Wat zijn de randvoorwaarden bij het opleggen van een tegenprestatie?

Aan iedere uitkeringsgerechtigde een tegenprestatie vragen. Het klinkt zo eenvoudig, maar dat blijkt het in de praktijk helemaal niet te zijn. Want waar moet u allemaal aan denken?

1. Kennis van doelgroep
  2. Passende plekken en begeleiding
  3. Aansluiten bij motivatie (talenten, passies, ambities)
  4. Veiligheid
  5. Handhaving
  6. Voldoende budget/bereidheid om te investeren
- ad 1. Welke **doelgroep** wilt u een tegenprestatie opleggen?  
De gemeenteraad moet in een verordening de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie regelen. Dat betekent dat nagedacht moet worden over de doelgroepen waarmee u aan de slag wilt. Mensen met een grote of juist een kleine afstand tot de arbeidsmarkt? Jongeren of ouderen? Mensen met een beperking, of mensen met gebrekkige kennis van de Nederlandse taal? Heeft u de mogelijkheden en beperkingen goed in kaart? Weet u wat u van deze mensen kunt verwachten? En wat u niet van ze kunt verlangen?
- ad 2. Passende **plekken en begeleiding**  
Bedenk ook welke werkzaamheden zouden aansluiten bij deze specifieke doelgroep. Het gaat om een tegenprestatie naar vermogen. Met welke factoren moet u rekening houden?
- a. Lichamelijke en psychische beperkingen  
Deze kunnen blijken uit een arbeidsmedisch onderzoek, maar dat is erg kostbaar als u dat speciaal voor de tegenprestatie moet laten uitvoeren. Het is efficiënter om samen met belanghebbende te zoeken naar werkzaamheden die binnen zijn of haar mogelijkheden liggen.
  - b. Zorg voor (jonge) kinderen  
Bij schoolgaande kinderen kunt u bijvoorbeeld zoeken naar werkzaamheden onder schooltijd of op school zelf. Gaat het om kinderen die nog niet naar school gaan, dan moet bekeken worden of kinderopvang beschikbaar is. En zo ja, wie gaat dat betalen?
  - c. Mantelzorg voor ouders/directe familie  
Dit kan een reden zijn om geen tegenprestatie te vragen.

- d. Kennis en kunde  
Iemand die niet goed kan lezen en schrijven kan niet helpen om formulieren in te vullen als tegenprestatie. En iemand die de Nederlandse taal slecht beheerst kan zijn tegenprestatie niet invullen door als leesouder op een basisschool aan de slag te gaan.
- e. Is de organisatie in staat om belanghebbende te begeleiden?  
Zeker als het gaat om iemand met forse psychische beperkingen, is het belangrijk om niet alleen te kijken wat belanghebbende zelf kan, maar ook wat de organisatie aan kan.
- f. Kan de belanghebbende zelf op de locatie komen?  
En zo ja, wie moet de kosten van vervoer betalen?

ad 3. Aansluiten bij de **talenten en passies**?

U bent niet verplicht om hier rekening mee te houden, maar u kunt wel op zoek gaan naar een tegenprestatie die aansluit bij de talenten en passies van mensen. Op deze manier zal het nut van de tegenprestatie groter zijn. Belanghebbende doet iets waar hij energie van krijgt, de begeleidende organisatie heeft een gemotiveerde kracht en de gemeente hoeft een minder sterk controlesysteem te hanteren.

ad 4. Wie is **verantwoordelijk** voor de **veiligheid**?

- a. Is er een afdoende verzekering?  
Veel vrijwilligersverzekeringen dekken de tegenprestatie niet. Een persoonlijke WA-verzekering dekt een ongeval tijdens de uitvoering van een tegenprestatie ook niet. Valt belanghebbende onder de verzekering van de organisatie waar de tegenprestatie wordt uitgevoerd? Zo ja, dan hoeft u geen actie te ondernemen. Is er geen organisatie of heeft die geen verzekering die de tegenprestatie dekt? Dan is de gemeente verantwoordelijk. U zult een verzekering moeten afsluiten voor deze groep. Anders moet u voor de kosten opdraaien als iemand tijdens de werkzaamheden bijvoorbeeld een tak op zijn of haar hoofd krijgt.
- b. Is er een verklaring omtrent gedrag nodig voor de werkzaamheden? Bijvoorbeeld bij werken met kinderen?  
Zo ja, wie betaalt de kosten?

ad 5. Hoe gaat u de tegenprestatie **handhaven**?

Als belanghebbende niet voldoet aan de verplichting om een tegenprestatie te verrichten, dan moet een sanctie worden opgelegd. Maar daarvoor moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan:

- a. In een verordening en beleidsregels is uitgewerkt hoe u de tegenprestatie invult en welke sanctie er verbonden is aan het niet nakomen van deze verplichting.
- b. Deze verordeningen en beleidsregels zijn nader uitgewerkt in werkinstructies.
- c. De klantmanagers voeren de werkinstructies uit.
- d. Er is gecontroleerd of belanghebbende aan de verplichting heeft voldaan. Dit is een punt dat aandacht behoeft. Houdt de begeleidende organisatie een presentielijst bij? Nemen ze contact op als iemand te laat is of zich ziek meldt? Maak duidelijke afspraken met de begeleidende organisatie over de verwachtingen op dit punt.

ad 6. Is er **extra investering** nodig?

Kunnen organisaties passende plekken en begeleiding aanbieden binnen de reguliere werkzaamheden of vraagt het om extra inzet van bijvoorbeeld menskracht of faciliteiten? Denk aan extra mankracht voor de begeleiding, of om praktische aanpassingen om bijvoorbeeld het gebouw rolstoeltoegankelijk te maken. Maar ook aan kennis om deze doelgroep goed te kunnen begeleiden. Heeft u mogelijkheden om dit te faciliteren? Bijvoorbeeld door extra budget ter beschikking te stellen, of door het collectief organiseren van trainingen. Of wellicht is er een mogelijkheid tot aanvragen van projectsubsidies.

Aangezien het hier niet gaat om re-integratietrajecten kan dit niet uit het Participatiebudget worden gefinancierd. De benodigde middelen komen uit het Gemeentefonds.

### C. Hoe komt u aan voldoende werkzaamheden?

Tegenprestaties zijn klussen die door verenigingen, bedrijven en maatschappelijke instellingen worden aangeboden. Bijvoorbeeld een helpen bij de organisatie van een festival, leesouder op school, opknappen van speelplekken in de wijk, taalmaatje voor inburgeringsplichtigen of scheidsrechter bij de voetbalvereniging.

Het gaat om klussen die aanvullend zijn, om activiteiten die anders misschien zouden blijven liggen. Hoe zorgt u ervoor dat er voldoende passend aanbod is voor mensen die u vraagt een tegenprestatie te leveren? Dat kunt u op verschillende manieren aanpakken.

1. Wat doen mensen zelf al?
2. Contact met aanbieders van plekken
3. Lokaal netwerk en expertise: vrijwilligerscentrales- en vacaturebanken
4. Mogelijkheden om zelf op zoek te gaan
5. Nieuwe activiteiten

#### ad 1. Wat doen **mensen zelf** al?

Veel mensen zijn al maatschappelijk actief. Kijk of deze inzet kan gelden als een tegenprestatie. U kunt een checklist hiervoor opstellen om dit aan uw criteria te toetsen. Denk hierbij aan criteria als

- is de activiteit maatschappelijk nuttig?
- voldoet het aan het minimale aantal uren per week?
- voldoet het aan de minimale duur?
- is er geen sprake van verdringing?

Aan de hand daarvan kunnen mensen mogelijk ook zelf hun maatschappelijke inzet (dingen die ze al doen) benoemen en laten 'erkennen' als tegenprestatie.

#### ad 2. Hoe komt u in contact met de **aanbieders van plekken**: verenigingen, maatschappelijke organisaties en zorg- en welzijnsinstellingen?

Vaak heeft de gemeente al een subsidierelatie met deze organisaties bijvoorbeeld vanuit beleid voor vrijwilligerswerk, sport, jeugd of welzijn breed. Overleg met uw collega's van betreffende beleidsterreinen wat de mogelijkheden zijn en hoe u deze organisaties kunt benaderen met de vraag om plekken voor de tegenprestatie aan te bieden. U kunt overwegen om het bieden van plekken als voorwaarde te verbinden aan de subsidietoekenning of om dit mee te nemen bij social return.

#### ad 3. Kunt u gebruik maken van een **vrijwilligerscentrale** of **vrijwilligersvacaturebank**?

Deze hebben een groot netwerk van organisaties die vrijwilligers zoeken voor alle mogelijke klussen. De vrijwilligerscentrale zorgt voor een passende match van vraag en aanbod. Vaak kunnen zij ook voor wat begeleiding zorgen. Het is zeker aan te raden om met de lokale vrijwilligerscentrale in gesprek te gaan over wat zij kunnen betekenen bij de tegenprestatie. Binnen de gemeente bestaan vaak al diverse contacten met de vrijwilligerscentrale. Raadpleeg ook uw collega's daarvoor.

#### ad 4. Hoe kunnen mensen **zelf op zoek** naar een tegenprestatie?

Hoe zorgt u dat zij weten wat de mogelijkheden zijn? Hiervoor zijn diverse mogelijkheden.

- Open dagen of snuffelstages waarop mensen al doende kennis kunnen maken met de mogelijkheden binnen maatschappelijke organisaties voor het invullen van hun tegenprestatie.
- Voor NLdoet ([www.nldoet.nl](http://www.nldoet.nl)) ook mensen uitnodigen die een tegenprestatie willen of moeten leveren voor hun uitkering.

- Online matching. Er zijn diverse sites om mensen en klussen te matchen. Organisaties kunnen hier plekken aanmelden en mensen kunnen zelf op zoek gaan naar iets dat past bij hun wensen en mogelijkheden. Voorbeelden van online matching zijn [Prikbord Talent](#) in Apeldoorn of [Wijzijnleusden.nl](#). Ook hebben veel vrijwilligerscentrales een online matchingsysteem, bijv. <http://www.vwcutrecht.nl/vacatures>. Deze sites zouden ook ingezet kunnen worden voor het matchen van vraag en aanbod van tegenprestaties.

ad 5. Ontplooien van **nieuwe activiteiten**?

Mogelijk is het ook interessant om projecten op te zetten die een maatschappelijk doel dienen waarbij mensen in het kader van de tegenprestatie een actieve bijdrage leveren. In de praktijk zien we hiervan al diverse voorbeelden, bijvoorbeeld op het gebied van informele zorg waarbij mensen in de bijstand zich inzetten voor hulpbehoevenden in de samenleving. Denk aan een boodschappen- of klussendienst. Denk aan het rondleiden van nieuwe uitkeringsgerechtigden door de gemeente, om alle relevante locaties te laten zien (bibliotheek met gratis internet, kringloopwinkel, etc.).

Ook zijn er mooie voorbeelden van activiteiten waarbij bijstandsgerechtigden worden opgeleid als coaches. Voor het begeleiden van vrijwilligers, om mensen te coachen richting werk of om respijtzorg te verlenen. Het mes snijdt zo aan twee kanten.

**D. Hoe communiceert u?**

Het gaat hierbij niet alleen om communicatie met de belanghebbenden. Dat is natuurlijk ook heel belangrijk, maar u moet ook de organisaties meekrijgen die voor werkzaamheden moeten zorgen. En tot slot is het goed om na te denken over de communicatie richting de andere inwoners van uw gemeente. Hoe wilt u dat zij de uitkeringsgerechtigden zien?

1. Communicatie met belanghebbende
2. Communicatie met organisaties
3. Communicatie met andere inwoners van de gemeente

ad 1. Communicatie met **belanghebbende**

Bij communicatie spelen verschillende zaken een rol. U moet belanghebbende uitleggen wat een tegenprestatie is en zorgen dat ze meedoen. Zorg voor goede en motiverende informatie. Organiseer bijvoorbeeld een workshop of bijeenkomst om collectief mensen (uitkeringsgerechtigden) te informeren over de tegenprestatie, over mogelijkheden om die uit te voeren en om mensen te motiveren. De inzet van ervaringsdeskundigen en ambassadeurs kan hierbij goed werken. Ook een filmpje of animatie op de website kan goed werken.

Bent u in uw communicatie richting belanghebbende dwingend of motiverend? Dat is afhankelijk van uw overwegingen om de tegenprestatie in te zetten. Het primaire doel is 'het iets terugdoen voor de uitkering', maar u kunt wel nevendoele stellen. Bijvoorbeeld dat niemand aan de kant staat en dat u ieders talenten optimaal wilt benutten ten gunste van de samenleving. Hier zijn verschillende (mixen van) overwegingen mogelijk.

Hoe motiveert u mensen om mee te doen? Mensen kunnen verschillende drijfveren hebben. Speel hier op in.

- **Persoonlijke ontwikkeling:**  
zicht krijgen op de eigen competenties, deze verder ontwikkelen en nieuwe vaardigheden opdoen. Om dit concreet te maken kan de gemeente certificaten uitreiken waarop de bewezen competenties staan. Nuttig voor de opbouw van een portfolio.
- **'Goed doen':**  
een persoonlijk appèl: maak duidelijk dat de samenleving de inzet van mensen nodig heeft! Het is prettig om het gevoel te hebben dat je nodig bent en nuttig werk verricht.
- **Sociale contacten opdoen:**  
het is een manier om sociale contacten op te doen en het huis uit te komen.



- Emancipatie en integratie:  
het biedt de mogelijkheid om buitenshuis actief te zijn en je positie in de samenleving te versterken.

ad 2. Communicatie met **organisaties**

- •Weten maatschappelijke organisaties en instellingen wat een tegenprestatie is en wat zij hierin mogelijk kunnen be
- •Wat kunnen organisaties bieden? Ga met ze in gesprek over wat zij nodig hebben en hoe u daarbij kunt ondersteu
- •Maak heldere afspraken over taken, verantwoordelijkheden en leg deze vast. Zorg ook voor een duidelijk aanspre

ad 3. Communicatie met de **andere inwoners** van de gemeente

Welk beeld wilt u neerzetten van de uitkeringsgerechtigden? Dit beeld wordt deels gevormd door persberichten. Gaan deze vooral over opgelegde sancties (preventieve werking) of over de nuttige activiteiten die met dank aan deze mensen zijn verricht.

## Bijlage 2 – Tegenprestatiewijzer voor belanghebbende

### Is het wel een tegenprestatie?

Gemeenten mogen u vragen om een tegenprestatie te doen voor uw uitkering. Maar ze kunnen u ook werkervaring laten opdoen. Daar krijgt u ook niet altijd voor betaald. Wat valt er nu precies onder de tegenprestatie en wanneer is het nu een andere vorm van (onbetaalde) arbeid? Als u het onderstaande stappenplan volgt, dan weet u waar u mee te maken heeft.

1. Krijgt u een uitkering van de gemeente?  
**Nee** → U hoeft geen tegenprestatie te doen.  
**Ja** → Ga naar vraag 2.
2. Doet u werk waar u geen loon voor krijgt?  
**Nee** → U doet nog geen tegenprestatie.  
**Ja** → Ga naar vraag 3.
3. Doet u werk waarvoor normaalgesproken wel loon wordt betaald?  
**Nee** → Dit is geen tegenprestatie. Meld deze werkzaamheden bij uw gemeente.  
**Ja** → Ga naar vraag 4.
4. Is dit werk onderdeel van uw re-integratietraject?  
**Ja** → U doet nog geen tegenprestatie. U volgt een re-integratietraject.  
**Nee** → Ga naar vraag 5.
5. doet u dit werk gedurende tenminste het door uw gemeente vastgestelde aantal uren per week?  
**Nee** → U moet nog voor een paar uur per week een tegenprestatie zoeken.  
**Ja** → U doet een **TEGENPRESTATIE**. Meld het bij uw gemeente als hier iets in wijzigt.

### Wat zijn de kenmerken van een tegenprestatie?

Een tegenprestatie bestaat uit werkzaamheden voor een paar uur per dag of per week. En het zijn werkzaamheden voor enkele weken of maanden, dus niet voor lange tijd. Het mag geen werk zijn waar u eigenlijk betaald voor moet worden. Het mag dus geen 'gewone baan' zijn. Het hoeven geen werkzaamheden te zijn waarmee u uw kansen op betaald werk vergroot. Maar de werkzaamheden mogen uw kansen op betaald werk ook niet in de weg zitten.

En het moet werk zijn dat u in staat bent om te doen. Dat wil zeggen dat de gemeente bij een tegenprestatie rekening moet houden met:

1. Lichamelijke en psychische beperkingen  
 Heeft u beperkingen? Leg de gemeente uit wat u wel en niet kunt doen.
2. De zorg voor (jonge) kinderen  
 Gaan uw kinderen naar school? Kijk of u de werkzaamheden onder schooltijd kunt plannen. Misschien kunt u wel leesouder worden op school, of helpen met het onderhouden van de (moes)tuin op school. Gaan uw kinderen niet naar school en heeft u geen vrienden of familie die af en toe op kunnen passen? Bespreek met de gemeente of zij de kinderopvang betalen.
3. Uw beheersing van het Nederlands;  
 Spreekt u goed Nederlands? En kunt u goed lezen en schrijven? Dit kan ook van invloed zijn op het soort werk dat u kunt doen.
4. De reistijd  
 Moet u ver reizen om de tegenprestatie te doen? De gemeente mag dit verlangen als de reistijd geen probleem is voor u. Vraag bij de gemeente of u een reiskostenvergoeding kunt krijgen.

Bespreek met uw gemeente wat voor soort werkzaamheden u zou kunnen doen.

### **Wat kunt u doen als tegenprestatie?**

Als tegenprestatie voor uw bijstandsuitkering kunt u verschillende dingen doen. Tegenprestaties zijn bijvoorbeeld klussen die door verenigingen, organisaties en maatschappelijke instellingen worden aangeboden. Denk aan:

- Koffie schenken in een wijkhuis.
- Leesouder zijn op school.
- Het opknappen van speelplekken in de wijk.
- Taalmaatje zijn voor inburgeringsplichtigen.
- Na een storm de takken van wandelpaden in het stadspark verwijderen en ander klein natuuronderhoud.

Maar het is ook mogelijk om als tegenprestatie bijvoorbeeld uw hulpbehoevende burens te helpen met boodschappen doen of klusjes in en om het huis.

### **Hoe komt u aan een tegenprestatie?**

Er zijn twee mogelijkheden: de gemeente heeft een klus voor u of u mag/moet zelf iets zoeken dat u als tegenprestatie gaat doen. Als u zelf iets mag uitkiezen, zoek dan een organisatie of vereniging die u aanspreekt. U kunt bellen of langsgaan. Maar vaak is er ook een vrijwilligerscentrale in de buurt waar u terecht kunt voor meer informatie.

Het is leuker om werk te doen waar u plezier in hebt. Als de gemeente u de mogelijkheid geeft om zelf te kiezen wat u wilt doen als tegenprestatie, maak hier dan gebruik van! Misschien vindt u het leuk om een kledingruilbeurs in de buurt te regelen, of kunt u een mooie website bouwen voor de plaatselijke sportvereniging.

### **Wat zijn de voordelen voor u?**

Een tegenprestatie doen kan heel nuttig zijn. Niet alleen voor de samenleving, maar ook voor u zelf!:

- U ontmoet andere mensen.
- U ontwikkelt vaardigheden die u bij een betaalde baan goed kunt gebruiken.
- U doet iets nuttigs voor andere mensen.

### **Hoe zit het met schade en veiligheid?**

Het is niet de bedoeling dat u als tegenprestatie gevaarlijk werk gaat doen. Of dat u zonder de benodigde bescherming of materialen uw werk moet uitvoeren. De organisatie waarvoor u aan de slag gaat of de gemeente moet zorgen dat u goed en veilig uw werk kunt doen.

Er kan altijd iets gebeuren tijdens het werk. U stoot per ongeluk een dure vaas om, u valt met de dienstfiets en heeft een slag in het wiel of er gebeuren nog ergere dingen. Uw eigen WA-verzekering (Wettelijke aansprakelijkheid) betaalt in zo'n geval niet uit. Daarom is het goed om te vragen of de organisatie waar u uw werk gaat doen een verzekering heeft. Heeft de organisatie die niet? Vraag dan of de gemeente een verzekering heeft voor deze situaties. De gemeente moet betalen als er iets gebeurt en u niet verzekerd bent.

Heeft u een verklaring omtrent gedrag nodig voor uw werk? Dat kan als u met kinderen gaat werken of als u verantwoordelijk bent voor geld. U krijgt deze verklaring als u nooit bent veroordeeld voor een misdrijf. Als u deze verklaring nodig heeft, informeer dan bij de gemeente wie de kosten voor deze verklaring betaalt.

### **Wat gebeurt er als u niet meewerkt?**

Als u geen tegenprestatie wilt doen en hieraan niet wilt meewerken, dan kan de gemeente u een maatregel opleggen. Dat betekent dat u een tijdje een lagere uitkering of helemaal geen uitkering krijgt. Hoeveel lager en hoe lang, dat mag de gemeente zelf bepalen. In de maatregelverordening van uw gemeente kunt u precies vinden hoe hoog de maatregel is. Bijna elke gemeente heeft de maatregelverordening op internet staan. U kunt dit ook bij uw gemeente navragen.

## Bijlage 3 – Tegenprestatiewijzer voor aanbieders van plekken

Om het verrichten van tegenprestaties in uw organisatie goed te organiseren, moet u goed voorbereid aan de slag gaan. Met deze tegenprestatiewijzer bieden we handvatten om keuzes te maken die passen bij uw organisatie.

Om de vragen te kunnen beantwoorden is wat voorwerk nodig. Begin met een kleine deskresearch. Zoek uit wie voor dit onderwerp de juiste contactpersoon is bij de gemeente. Vraag beleidsnotities van de gemeente op. Probeer uit de stukken en eventueel in een aanvullend gesprek met de contactpersoon antwoord te krijgen op de vragen.

Een deel van de antwoorden moeten in uw eigen organisatie gezocht worden. Maak daarbij gebruik van eerdere ervaringen. Misschien heeft u al eerder ervaring opgedaan met het bieden van plekken aan mensen die 'gestuurd' worden om bij uw organisatie vrijwilligerswerk te doen. Bijvoorbeeld in het kader van re-integratie, inburgeringstrajecten, maatschappelijke stages, werknemersvrijwilligerswerk of dagbesteding. Wat heeft u van die ervaringen geleerd?

Bespreek de uitkomsten op bestuurs- of managementniveau. Zij zullen uiteindelijk definitieve keuzes voor de organisatie kunnen maken.

### A. Check! Is het wel een tegenprestatie?

Er zijn heel veel vormen van onbetaalde arbeid mogelijk. Tegenprestatie is er daar één van. Maar hoe is deze tegenprestatie nu te onderscheiden van de andere vormen van onbetaalde arbeid? Als u de onderstaande vragen beantwoord, weet u waar u mee te maken heeft.

1. Gaat het om iemand met een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering?  
**Nee** → Kan geen tegenprestatie zijn.  
**Ja** → Ga naar vraag 2.
2. Gaat het om onbetaalde en additionele werkzaamheden?  
**Nee** → Geen tegenprestatie maar regulier werk dat moet worden opgegeven bij de gemeente.  
**Ja** → Ga naar vraag 3.
3. Is het primaire doel arbeidsinschakeling?  
**Ja** → Geen tegenprestatie maar een re-integratietraject of participatieplaats. Overleg met de gemeente die de uitkering verstrekt.  
**Nee** → Ga naar vraag 4.
4. Zijn de activiteiten nauwkeurig omschreven en afgestemd op de capaciteiten van belanghebbende?  
**Nee** → Geen tegenprestatie  
**Ja** → Ga naar vraag 5.
5. Gaat het om maatschappelijk nuttige activiteiten?  
**Nee** → Voldoet niet aan voorwaarden van een tegenprestatie.  
**Ja** → Ga naar vraag 6.
6. Is het beperkt in duur en omvang (zodat het re-integreren en solliciteren niet in de weg staat)?  
**Nee** → Geen tegenprestatie  
**Ja** → **TEGENPRESTATIE**

### Toelichting

- ad 1. Alleen aan mensen die een uitkering ontvangen van de gemeente kan een tegenprestatie worden opgelegd. Als iemand géén uitkering heeft, is er géén sprake van een tegenprestatie. Dit is vrijwilligerswerk of een re-integratietraject.

ad 2. Het gaat hier om werkzaamheden waar geen loon voor wordt betaald. Bovendien zijn dit werkzaamheden waar in het economische verkeer normaal gesproken ook niet voor wordt betaald. Dit is sterk tijd- en plaatsgebonden. Het is wel belangrijk, omdat hier verdringing van de arbeidsmarkt op de loer ligt. En het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat er betaalde verdwijnen omdat deze werkzaamheden onbetaald worden uitgevoerd in het kader van de tegenprestatie.

Als alleen een onkosten of vrijwilligersvergoeding wordt betaald, dan is toch sprake van onbetaalde werkzaamheden. Hiervan kan een deel worden vrijgelaten door de gemeente. Dat betekent dat belanghebbende dit naast zijn uitkering mag houden.

ad 3. Het primaire doel van de tegenprestatie is dat iemand maatschappelijk nuttige bezig is. Het opdoen van sociale vaardigheden en werknemersvaardigheden is wel een hele mooie bijkomstigheid. Maar als het hoofdzakelijk of uitsluitend gericht is op arbeidsinschakeling, dan is sprake van een re-integratietraject of participatieplaats.

ad 4. De activiteiten moeten echt zijn afgestemd om de persoon die het gaat uitvoeren. Dat betekent dat heel duidelijk moet zijn om welke activiteiten het gaat en of dit aansluit bij de mogelijkheden van degene die het gaat uitvoeren..

ad 5. Ga na wat de gemeente beoordeelt als 'maatschappelijk nuttig'? Mag iemand bijvoorbeeld het vrijwilligerswerk dat hij al doet bij een sportvereniging of op de school van zijn kinderen hiervoor opvoeren? En is een tegenprestatie nog nodig als iemand mantelzorg verleent?

ad 6. In de praktijk zien we dat in de ene gemeente tijdelijk wordt vertaald in 20 uur per week en in de andere gemeente 4 uur per maand. Sommige gemeenten kiezen voor een maximale periode van 3 maanden aaneengesloten. De rechter heeft in een aantal zaken uitgesproken dat 20 uur per week een acceptabel maximum is.

## B. Wat zijn de randvoorwaarden bij het opleggen van een tegenprestatie?

De gemeente vraagt u om te helpen bij het invullen van de verplichte tegenprestatie. Of u zou zelf graag plekken beschikbaar stellen. Waar moet u dan allemaal aan denken?

1. Kennis van doelgroep
2. Passende werkzaamheden en begeleiding
3. Aansluiten bij motivatie (talenten, passies, ambities...)
4. Veiligheid
5. Handhaving
6. Investering

ad 1. Heeft u voldoende **kennis van de mensen** die een tegenprestatie komen verrichten bij uw organisatie?

Informeer bij de gemeente om welke doelgroep het gaat. In de pilots richten gemeente zich vaak nog op een beperkte en afgebakende groep mensen met een bijstandsuitkering. Bijvoorbeeld jongeren of juist ouderen, alleen mensen op trede 1 en 2 van de participatieladder, of gewoon een beperkt aantal mensen die op basis van vrijwilligheid meedoen.

Wat kunt u van deze mensen verwachten, en wat kunt u niet van ze verwachten? Verdiep u in de doelgroep. Bedenk welke informatie en vaardigheden u misschien nog mist. Kijk vervolgens waar u eventueel extra kennis kunt halen. Bijvoorbeeld bij belangenorganisaties of zelforganisaties. Organiseer eventueel een bijeenkomst om de kennis en vaardigheden van uw medewerkers hierover te trainen. Bedenk vooraf welke doelgroep u wel en welke doelgroep u geen plek kunt bieden en in uw organisatie.

ad 2. Passende **werkzaamheden en begeleiding**:

Wie (nog) niet kan werken, moet op een andere manier een steentje bijdragen. Iedereen kan iets, dus niemand krijgt meer op voorhand vrijstelling. Maar iemand moet wel in staat zijn om de activiteit van de tegenprestatie te verrichten. Kunt u passende werkzaamheden en begeleiding bieden?

Bijvoorbeeld:

- Is er sprake van lichamelijke of psychische beperkingen? En zo ja, bent u in staat om ondanks deze beperkingen begeleiding te bieden? Wees daarin reëel naar uzelf toe. Mensen met beperkingen hebben ook talenten die u goed kunt gebruiken. Maar als u iemand krijgt die rolstoelafhankelijk is en u heeft geen invalidentoilet, dan heeft u toch een probleem. Of u krijgt iemand met ernstige psychische beperkingen. Kunt u hiermee omgaan? Of kunt u de gemeente vragen om een training voor de begeleiders?
- Is beheersing van de Nederlands beperkt? Dat heeft invloed op het type werkzaamheden dat u mensen kunt laten doen. Als u iemand zoekt om de ledenadministratie van uw sportclub te doen, dan is het wel belangrijk dat er voldoende leesvaardigheden zijn..
- Is vervoer een probleem? Zo ja, betaalt de gemeente (een deel van) de reiskosten?

ad 3. Aansluiten bij **motivaties**

U bent het meest gebaat bij mensen die iets doen waar ze veel plezier in hebben. Vaardigheden kunnen ze (meestal) wel verwerven, maar motivatie is wel een heel prettig startpunt.

ad 4. Wie is **verantwoordelijk** voor de **veiligheid**?

- Is er een afdoende verzekering? Veel vrijwilligersverzekeringen dekken de tegenprestatie niet. Een persoonlijke WA-verzekering dekt een ongeval tijdens de uitvoering van een tegenprestatie ook niet. Heeft u een verzekering die ook de tegenprestatie dekt? Zo nee, gaan dan na of de gemeente een verzekering heeft die de tegenprestatie dekt. Anders is iemand niet verzekerd. De gemeente is dan verantwoordelijk voor de kosten als er wat gebeurt, maar het is beter om te zorgen dat er wel een adequate verzekering is.
- Is er een verklaring omtrent gedrag nodig voor de werkzaamheden? Zo ja, wie betaalt de kosten?
- Voor meer informatie zie ook [www.vrijwilligerswerk.nl](http://www.vrijwilligerswerk.nl) (bij veilige arbeidsomstandigheden) en op [www.inveiligehanden.nl/](http://www.inveiligehanden.nl/).

ad 5. Wat verwacht de gemeente van u met betrekking tot **handhaving**?

Als belanghebbende niet voldoet aan de verplichting om een tegenprestatie te verrichten, dan moet de gemeente een sanctie opleggen. Belanghebbende krijgt dan tijdelijk minder uitkering. Maar wat verwacht de gemeente hierbij van u? Moet u presentielijsten bijhouden? Moet u bellen als iemand niet verschijnt? Maak hierover heldere afspraken.

ad 6. Is er **extra investering** nodig?

Kunt u het bieden van plekken voor een tegenprestatie binnen uw reguliere werkzaamheden vormgeven of vraagt het om extra inzet van bijvoorbeeld menskracht of faciliteiten Informeer bij de gemeente welke mogelijkheden er zijn. Sommige gemeenten stellen budget ter beschikking voor het bieden van plekken met begeleiding. Ook is er vaak een trainingsbudget beschikbaar voor vrijwilligerswerk. Of wellicht is er een mogelijkheid tot aanvragen van projectsubsidies.

### C. **Activiteiten**

Als u heeft besloten om in uw organisatie ruimte te bieden voor het uitvoeren van tegenprestatie dan kunt u verder met de volgende stap: welke werkzaamheden zijn geschikt om aan te bieden? Houd daarbij rekening met de wettelijke kaders (A) en aan de randvoorwaarden (B), maar denk ook aan wat het oplevert, voor uw organisatie en voor de belanghebbende die bij u aan de slag gaat.

## Welke activiteiten gaat u bieden?

Hoe zorgt u dat u de tegenprestatie zo inzet dat u uw eigen doelen ook echt kunt halen (Zie ook onderdeel D)? Door de activiteiten zo te organiseren dat ze daar in de praktijk ook daadwerkelijk een bijdrage aan leveren. Bijvoorbeeld als u op zoek bent naar vernieuwing van activiteiten, laat mensen in het kader van hun tegenprestatie dan zelf ook nieuwe activiteiten bedenken en opzetten. Of als u uw netwerk wilt verbreden en toegang wilt krijgen tot mensen die u tot nu toe nog weinig bereikt met uw activiteiten en diensten, kunt u mensen die een tegenprestatie leveren vragen om promotieactiviteiten voor uw organisatie in hun eigen netwerk te doen.

Er is altijd werk genoeg te doen. Soms kan het wel lastig zijn om dat werk aan te bieden als concrete klus of vacature. Begin eenvoudig en kijk waar u kunt aansluiten bij bestaande activiteiten. Bedenk wel wat passend is voor de doelgroep waaraan u plek biedt en wat zij leuk, interessant of motiverend vinden. Omschrijf vooraf zo duidelijk mogelijk wat u van iemand verwacht bij een bepaalde activiteit en laat dit weten aan de gemeente of een andere partij die bemiddelt, bijvoorbeeld de vrijwilligerscentrale. Bedenk ook wat u juist van de mensen zelf wilt weten vooraf, om de activiteit daarop af te kunnen stemmen. Bijvoorbeeld beschikbaarheid, interesses, leeftijd, vaardigheden etc.

### D. Hoe communiceert u dit?

Het succes van uw inzet valt of staat uiteindelijk bij een goede communicatie. Het gaat hierbij zowel om de communicatie met de belanghebbende die de tegenprestatie moet uitvoeren als om de communicatie met de gemeente.

### What's in it for me?

Is het helder welk doel uw organisatie wil bereiken met het bieden van plekken voor tegenprestatie? Met het bieden van plekken voor het verrichten van een tegenprestatie bied je mensen kansen om mee te doen. Op een leuke manier die bij hen past en aansluit bij hun motivatie en talent. Daarmee toont u maatschappelijke betrokkenheid. Maar het is net zo belangrijk om te weten op welke manier de organisatie er beter van kan worden. Welke concrete doelen beoogt u te realiseren? Door u hiervan bewust te zijn, heeft u meer argumenten in handen om plek voor tegenprestatie te bieden. Hiermee kunt u in uw eigen organisatie meer draagvlak tot stand brengen. En kunt u kritischer kijken naar of het de investering (tijd en geld) waard is.

Doelen kunnen bijvoorbeeld zijn:

- Vernieuwing en uitbreiden van activiteiten
- Impuls voor nieuw beleid
- Werving van nieuwe vrijwilligers
- Beter imago en zichtbaarheid
- Verbreden van het netwerk
- Frisse wind en zelfreflectie in de organisatie

### What's in it for them?

Eerder kwam het belang van een goede match van de activiteit met het talent en de motivatie van mensen al ter sprake. Aanvullend daarop is aandacht voor erkenning en waardering. Waardering uitspreken draagt bij aan de positieve ervaring die mensen hebben van de tegenprestatie en de organisatie. Het is belangrijk dat niet alleen de organisatie dit doet, maar ook de gemeente, omdat die uiteindelijk de tegenprestatie vraagt van de persoon waar het om gaat. Voor het erkennen van opgedane competenties is een certificaat of een EVC-traject een goed middel

### Communicatie met de belanghebbende

- Wat verwacht u van belanghebbende? Maak duidelijke afspraken over werkzaamheden en huisregels.
- Geef aan wat uw rol is richting de gemeente. Moet u afwezigheid doorgeven? Gaan zij u vragen stellen over de motivatie?
- Weten de mensen die een tegenprestatie moeten verrichten welke mogelijkheden uw organisatie biedt? Er zijn verschillende mogelijkheden om mensen op een leuke en laagdrempelige manier kennis te laten maken

met wat zij kunnen doen in je organisatie. Denk bijvoorbeeld aan NLDoet, het organiseren van open dagen, het bieden van snuffelstages of deelnemen aan een vrijwilligersmarkt

### **Communicatie met de gemeente**

- Hoe vaak heeft u contact met de gemeente? En met wie? Heeft u één contactpersoon voor alle mensen die een tegenprestatie komen doen? Of krijgt u voor ieder een eigen contactpersoon? Maak hier afspraken over.
- Wat verwacht de gemeente van u? Moet u ook aangeven of belanghebbende gemotiveerd is en goed meewerkt? Hebben ze daar nog criteria voor opgesteld?
- Wat doet u als er vragen of problemen zijn tijdens de activiteit?
- Wat wilt u vooraf weten van de gemeente over de persoon die een tegenprestatie komt doen. Contactgegevens, motivatie, belangstelling, vaardigheden?



## Colofon

Werkwijzer Tegenprestatie

### Uitgave

April 2014, versie 2

Programmaraad, project Implementatie Participatiewet

### Tekst

Divosa in samenwerking met Stimulansz, Movisie en RCF Kenniscentrum Handhaving

### Auteurs

Jan Timmermann en Hidde Brink, Divosa

Evelien Meester, Stimulansz

Annemarie van Hinsberg en Charlotte Hanzon, Movisie

Peter Haas en Wim Heersink, RCF Kenniscentrum Handhaving

### Eindredactie

Hidde Brink, Divosa

Evelien Meester, Stimulansz

### Meer informatie

W: [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)

E: [pwet@samenvoordeklant.nl](mailto:pwet@samenvoordeklant.nl)