



Beleidsplan tegenprestatie naar vermogen

April 2015

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Uitgangspunten en overwegingen tegenprestatie	4
2.1	Inleiding	4
2.2	(wettelijke) Kaders en doelstelling tegenprestatie naar vermogen	4
2.3	Doelgroep	5
2.3.1	Beoordeling mantelzorg en vrijwilligerswerk	6
2.4	Duur en omvang van de tegenprestatie	7
2.5	Eigen verantwoordelijkheid	7
2.5.1	insteek en werkwijze	8
2.6	Werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie	9
2.7	Gebiedsgericht werken	9
2.8	Onderscheid additioneel en regulier werk	10
2.9	Onderscheid re-integratie en tegenprestatie	10
2.10	Communicatie	11
2.11	Evaluatie	12
3	Conclusies tegenprestatie naar vermogen	13
3.1	Visie en uitgangspunten	13
3.2	Tegenprestatie	13
3.3	Invulling tegenprestatie	14

1 Inleiding

In het licht van een meer inclusieve en proactieve samenleving waarin een ieder meedoet en ertoe doet, past het ook in de relatie tussen het recht op uitkering en de plicht tot tegenprestatie nadere invulling te geven.

Hoewel op grond van de voormalige bijstandswet al langer een relatie ligt tussen het recht op uitkering en de plicht tot re-integratie, is eerst sinds 2012 in wetgeving verankerd dat ook wanneer er geen reëel arbeidsperspectief is de uitkeringsrelatie tussen gemeente en burger als wederkerig mag worden beschouwd: onder het 'voor wat, hoort wat' motto mag aan een uitkeringsgerechtigde gevraagd worden een tegenprestatie te leveren, ook wanneer re-integratie dus (nog) niet tot de mogelijkheden behoort. Niet alleen de wederkerigheid zelf is hier het doel, mogelijk nog meer is dit instrument gericht op het faciliteren van het maatschappelijk mee- en ertoe doen van de betreffende burger en bevorderen van de zelfredzaamheid.

Hoewel de gemeente vanaf 2012 de bevoegdheid heeft om uitkeringsverstrekking en maatschappelijke wederkerigheid aan elkaar te verbinden, lijken nu eerst de randvoorwaarden daarvoor aanwezig: met een terugtrekkende overheid en groeiend besef in de samenleving dat we van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving aan het groeien zijn, is de timing nu beter om het tegenprestatie-instrument nadrukkelijk in te gaan zetten. Bovendien wordt de tegenprestatie op grond van de Participatiewet nu wettelijk verplicht gemaakt per 1 januari 2015.

Van cruciaal belang bij de toepassing is met welke toon de muziek wordt gemaakt: wordt dit instrument met name gejuridiseerd gezien en ingezet, of gaan we het in samenspraak met de betreffende burger vooral in de geest van de wet toepassen?

In dit beleidsplan wordt hieraan richting gegeven en is tevens een weergave van beleidsregels.

2 Uitgangspunten en overwegingen tegenprestatie

2.1 Inleiding

Vanaf 1 januari 2012 hebben gemeenten krachtens de Wet Werk en Bijstand (WWB) de bevoegdheid een tegenprestatie naar vermogen te verlangen van iemand die een beroep doet op een bijstandsuitkering (WWB) of een uitkering op grond van de IOAW of IOAZ. Hiermee wordt bedoeld dat van iemand die een bijstandsuitkering ontvangt, wordt verlangd dat deze hiervoor iets terug doet voor de maatschappij; een soort burgerplicht dus. Er zijn enkele voorwaarden gedefinieerd aan de invulling van het begrip "tegenprestatie naar vermogen", maar de nadere uitwerking is aan het college zelf. Zo kan het college de aard, de duur en de omvang van de maatschappelijk nuttige werkzaamheden bepalen.

Momenteel is er vanuit het rijk wetgeving vastgesteld voor een aantal wijzigingen in de Participatiewet (PW), op grond waarvan de tegenprestatie in 2015 een wettelijke verplichting is geworden.

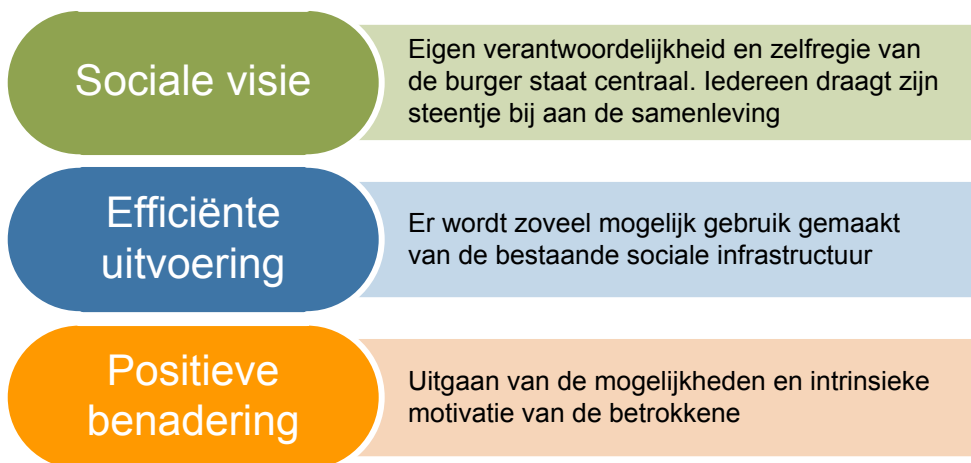
In dit beleidsplan wordt een kader geschetst voor het opleggen van de verplichting tot het leveren van een tegenprestatie door mensen met een uitkering en de inzet van de tegenprestatie in het dienstverleningsconcept van het Werkbedrijf.

In dit hoofdstuk worden de beleidskaders en achtergronden ten aanzien van de tegenprestatie naar vermogen verder uiteengezet. Deze uitgangspunten zijn van groot belang, daar zij uiteindelijk de inrichting en de uitvoering van de tegenprestatie naar vermogen bepalen.

2.2 (Wettelijke) Kaders en doelstelling tegenprestatie naar vermogen

Kaders

De tegenprestatie komt binnen de onderstaande kaders tot stand:



Deze kaders komen voort uit de verordeningen en beleidsplannen Participatiewet (PW), Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Jeugdwet op grond van de decentralisaties.

Doelstelling

We streven met de inzet van de tegenprestatie de volgende doelen na (in volgorde van belangrijkheid)



Een doel van de tegenprestatie is dat iemand maatschappelijk nuttige activiteiten verricht. Dat betekent niet dat de tegenprestatie niet mag bijdragen aan arbeidsinschakeling. Het kan een goede manier zijn voor uitkeringsgerechtigden om te (blijven) participeren in de samenleving en om een sociaal netwerk, arbeidsritme en regelmaat te houden. Dit zijn ook noodzakelijke voorwaarden om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Arbeidsmarktinschakeling mag zonder meer een secundair doel zijn, maar als het hoofdzakelijk of uitsluitend gericht is op arbeidsinschakeling, dan is er sprake van een re-integratietraject of een participatieplaats (zie verder 2.3.2).

2.3 Doelgroep

Het college is bevoegd een uitkeringsgerechtigde te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. Een uitkeringsgerechtigde van achttien jaar of ouder, maar jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden een tegenprestatie te verrichten. Dit is vastgelegd in artikel 9, eerste lid, onderdeel c van de Participatiewet. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Aan niet-uitkeringsgerechtigden die door de gemeente worden ondersteund bij het zoeken naar werk (nuggers) 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.

Het is daarnaast belangrijk om de algemene beginselen van behoorlijk bestuur voldoende in het oog te houden.

Dit betekent dat altijd het volgende moet worden gedaan:

1. Onderzoeken of de uitkeringsgerechtigde in staat is om de werkzaamheden te verrichten (zorgvuldige voorbereiding).
2. De gemeente zal daarom voordat ze de plicht oplegt hierover met de betrokkene moeten overleggen en indien nodig (medisch) advies moeten inwinnen bij derden. Het gaat immers om een tegenprestatie *naar vermogen*.
3. Aannemelijk maken in de beschikking dat de werkzaamheden voldoen aan de daaraan gestelde eisen (motiveringsplicht).
4. De plicht niet zo maar aan iemand opleggen (verbod van willekeur).
5. In vergelijkbare gevallen dezelfde soort verplichting tot het leveren van een tegenprestatie opleggen (gelijkheidsbeginsel).

6. De verplichting niet opleggen met een ander doel dan het verlangen van een tegenprestatie voor de bijstand. De gemeente mag de verplichting dus niet opleggen om iemand te straffen (verbod van détournement de pouvoir).

De volgende doelgroepen worden volgens wetgeving uitgesloten van het verrichten van een tegenprestatie naar vermogen:

1. De plicht tot tegenprestatie is niet van toepassing op een uitkeringsgerechtigde die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4 van de wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9 lid 5 PW);
2. De plicht tot tegenprestatie is voorts niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing voor de arbeidsplicht als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de participatiewet (artikel 9, zevende lid van de PW);

2.3.1 Beoordeling mantelzorg, vrijwilligerswerk en dagbesteding

Mantelzorg

De gemeente legt beoordelingscriteria vast omtrent mantelzorg en sluit aan bij de begripsbepaling van mantelzorg zoals die in de Wmo en Mezzo worden gehanteerd. Onder mantelzorg wordt verstaan: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep.

Het begrip mantelzorg is van belang omdat de participatiewet bepaalt dat het college geen tegenprestatie opdraagt indien een uitkeringsgerechtigde mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

Mezzo, de landelijke vereniging die opkomt voor mantelzorgers of zorgvrijwilligers verstaat onder mantelzorg mensen die meer dan 8 uur per week en/ of langer dan 3 maanden zorg verlenen aan een naaste.

Uit kamerstukken met betrekking tot het begrip 'mantelzorg' zoals neergelegd in de Wet maatschappelijke ondersteuning volgt dat de vier belangrijkste kenmerken van mantelzorg zijn:

- er is een bestaande sociale relatie tussen de zorgvrager en de zorgverlener;
- mantelzorg wordt niet verricht in een georganiseerd verband;
- het verrichten van mantelzorg is veelal geen bewuste keuze;
- het verlenen van mantelzorg is nooit afdwingbaar.

Deze kenmerken zijn ontleend aan diverse kamerstukken zoals TK 2004-2005, 30 169, nr. 1 (Notitie "De mantelzorger in beeld") en TK 2005-2006, 30 131, nr. C.

Voor mantelzorg is vereist dat de verleende zorg de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. Voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning hanteren gemeenten veelal het protocol Gebruikelijke Zorg van het Centrum Indicatiestelling Zorg om vast te stellen of sprake is van gebruikelijke zorg. Voor de uitleg van wat onder gebruikelijke zorg kan worden aangesloten bij de definitie van gebruikelijke zorg in het protocol Gebruikelijke Zorg. Gebruikelijke zorg wordt in dat Protocol als volgt omschreven: de normale, dagelijkse zorg die partners of ouders en inwonende kinderen geacht worden elkaar onderling te bieden omdat ze als leefeenheid een gezamenlijk huishouden voeren en op die grond een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor het functioneren van dat huishouden.

Vrijwilligerswerk

Een eenduidige begripsbepaling van vrijwilligerswerk is er niet, omdat vrijwilligerswerk veelzijdig van aard is. De gangbare definitie van vrijwilligerswerk is "werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving".

Uit onderzoek van Movisie blijkt echter dat het in de praktijk lastig is om de veelzijdigheid van vrijwilligerswerk in deze definitie aan te tonen.

Zoals uit de definitie hierboven blijkt, heeft vrijwilligerswerk een aantal kenmerken: het is onbetaald, het is niet verplicht, het komt ten goede van anderen of de samenleving en er is een zekere mate van organisatie.

Dagbesteding

Voor uitkeringsgerechtigden die een indicatie dagbesteding hebben is het doel een structurele, activerende daginvulling, door deel te nemen aan recreatieve of maatschappelijke activiteiten. , gedurende één of meer dagen per week. De sociale contacten dragen ook bij aan de maatschappelijke participatie van de desbetreffende uitkeringsgerechtigden.

Het bovenstaande in aanmerking genomen is de volgende richtlijn van toepassing:

Een uitkeringsgerechtigde die minimaal 8 uur per week maatschappelijk actief is in de vorm van mantelzorg, vrijwilligerswerk of dagbesteding, behoeft daarnaast geen tegenprestatie te leveren. Ook hierbij is maatwerk het uitgangspunt. We gaan hierbij ervan uit dat mantelzorg, vrijwilligerswerk en dagbesteding geen incidentele activiteiten betreffen.

2.4 Duur en omvang van de tegenprestatie

De duur en omvang van de werkzaamheden die als tegenprestatie worden opgelegd dienen beperkt te zijn. Hierover moeten in de verordening regels moeten worden gesteld. Het college moet op basis van de individuele situatie en persoonlijke omstandigheden van een uitkeringsgerechtigde beoordelen in hoeverre een tegenprestatie kan worden verlangd. De uitkeringsgerechtigde moet de tegenprestatie immers 'naar vermogen' verrichten.

Het is verplicht om in de verordening een duur en omvang van de tegenprestatie vast te leggen. Dit kan een minimum aantal uren per week zijn, maar ook een minimum aantal uren voor het totaal van de tegenprestatie is ook denkbaar. Een aanbod van het college om voor 32 uur per week werkzaamheden te verrichten kan in ieder geval niet worden aangemerkt als een tegenprestatie.

Indien de tegenprestatie wordt vastgesteld op minimaal 8 uur per week, gedurende een periode van minimaal 6 maanden per jaar, wordt recht gedaan aan het uitgangspunt dat de tegenprestatie beperkt moet zijn in omvang en duur. Bij de omvang van 8 uur per week wordt aangesloten bij de opvattingen van de juristen van Schulink Kluwer, die in de sociale zekerheid een vooraanstaande rol spelen. De periode wordt vastgesteld op minimaal 6 maanden per jaar, omdat de participatie een integraal onderdeel uitmaakt van de tegenprestatie en getracht wordt om een zinvolle inhoud te kunnen geven aan de tegenprestatie naar vermogen. Een tegenprestatie van enkele weken gedurende enkele uren per week levert onvoldoende bevordering van de maatschappelijke participatie voor de uitkeringsgerechtigde. Continuïteit achten wij belangrijk. De tegenprestatie behoeft geen einddoel te zijn maar kan een middel zijn om door te groeien naar vrijwilligerswerk c.q. arbeidsinschakeling. Jurisprudentie zal in de toekomst uiteindelijk de grenzen bepalen.

Bij de duur van minimaal 8 uur per week wordt tevens onverkort aangesloten bij het uitgangspunt van de mantelzorg, het vrijwilligerswerk en de dagbesteding. **Maatwerk staat hierbij wel centraal.**

2.5 Eigen verantwoordelijkheid

Uit ervaringen van de pilot Talent Verplicht! en team Activering en Zorg van de afdeling Werk en Inkomen alsmede tegenprestaties van andere gemeenten is gebleken dat er meer en beter effect gesorteerd wordt als de uitkeringsgerechtigde zelf met initiatieven en ideeën kan komen. Dwang met bijbehorende sancties heeft vaker een negatieve uitwerking. Uitgangspunt is daarom de dialoog met de uitkeringsgerechtigde: deze moet in staat worden gesteld zelf met inbreng te komen, mee te denken en ideeën te ontwikkelen om de tegenprestatie vorm te geven. Werkzaamheden die bij een uitkeringsgerechtigde draagvlak hebben, zullen minder problemen en sancties tot gevolg hebben. Wel blijft de eindverantwoordelijkheid voor de invulling van de tegenprestatie wettelijk gezien bij de gemeente.

Om de invulling te kunnen uitwerken, zal vooral aansluiting worden gezocht bij vrijwilligersorganisaties, welzijnswerk, scholen en buurtcentra, etc. Met deze organisaties kunnen afspraken worden gemaakt over de invulling, begeleiding en de duur van de werkzaamheden.

2.5.1 Insteek en werkwijze

Binnen de gestelde kaders en doelstellingen wordt de volgende werkwijze gehanteerd:

Stap 1 motiveren en aanmoedigen

Aan de uitkeringsgerechtigde wordt gevraagd welke werkzaamheden hij/zij in het kader van de tegenprestatie zou willen verrichten. Dit vanuit de gedachte dat intrinsieke motivatie het beste werkt. Hij/zij zoekt zelf een werkzaamheid die het beste past bij zijn/haar wensen en kwaliteiten. Men krijgt een bepaalde periode de tijd om een tegenprestatie te vinden. Deze groep bestaat uit mensen die gemotiveerd zijn én zelf in staat zijn om binnen hun eigen netwerk een werkzaamheid te vinden die als tegenprestatie kan dienen. Hierbij kan de uitkeringsgerechtigde gebruik maken van de lokale sociale kaart en het beschikbare aanbod aan werkzaamheden. Dit sluit ook aan bij het nemen van eigen verantwoordelijkheid en zelfregie van de uitkeringsgerechtigde.

Stap 2: verwijzen en ondersteunen

Wanneer de uitkeringsgerechtigde voldoende gemotiveerd is, maar zelf geen tegenprestatie kan vinden in zijn eigen netwerk, vindt deskundige ondersteuning door een participatiecoach plaats in het toeleiden naar een tegenprestatie. Ook kunnen tips en handvaten aangedragen worden voor het zoeken van een werkzaamheid. Hierbij kan de uitkeringsgerechtigde wederom gebruik maken van de lokale sociale kaart en het beschikbare aanbod aan werkzaamheden.

Stap 3: met enige drang over de drempel helpen.

Bij weigeren van het verrichten van een tegenprestatie vraagt de participatiecoach eerst waarom iemand niet wil meewerken. Onder het met enige drang helpen wordt verstaan: een vorm van gedragsbeïnvloeding die tot doel heeft de uitkeringsgerechtigde te bewegen tot het verrichten van een tegenprestatie. Misschien zijn er wel belemmeringen die weggenomen moeten worden.

Wanneer blijkt dat er echt structureel sprake is van onwil (dus géén onkunde), wordt na een zorgvuldige afweging een eventuele sanctie bezien. Bij het bezien van een sanctie worden altijd de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de persoonlijke omstandigheden in acht genomen. Dit is reeds geregeld in de huidige afstemmingsverordening.



2.6 Brede werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie

Met betrekking tot de werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie is het uitgangspunt dat zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van de bestaande infrastructuur en de ideeën of werkzaamheden waar de uitkeringsgerechtigde zelf mee komt. Belangrijk is dat er een zo breed mogelijk aanbod aan werkzaamheden beschikbaar is, zodat de uitkeringsgerechtigde een tegenprestatie kan doen die het best past bij zijn/haar competenties en mogelijkheden.

De tegenprestatie kan breder gedefinieerd worden dan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten.

Vanuit dit uitgangspunt gaat de uitkeringsgerechtigde samen met de participatiecoach kijken waarin hij of zij goed is of juist nog aan moet werken. Dit betekent dat ook het volgen van een taal cursus, het deelnemen aan een beweegtraining, leefstijlprogramma's, het werken aan problemen als schulden of psychische problematiek onderdeel uit kan maken van de tegenprestatie naar vermogen of zelf geheel als tegenprestatie kan worden aangemerkt.

Hierbij gaat het erom dat de uitkeringsgerechtigde zich bewust is van zijn uitgangspunt en alles in het werk zet om zijn zelfredzaamheid te versterken. Dit betekent dat er vaak eerst diverse belemmeringen beheersbaar moeten worden gemaakt om de talenten van de uitkeringsgerechtigde beter te kunnen benutten. Overigens sluit het één het ander niet uit.

In de gemeente Rotterdam werkt men al diverse jaren volgens dit uitgangspunt. Daar wordt de definitie van tegenprestatie breed ingezet. Alles wat bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling en alles wat maatschappelijk nuttig is. Hierbij wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het eigen netwerk. Via vrijwilligerswerk een baan vinden is een mooi streven, maar in de praktijk is de afstand tot de arbeidsmarkt vaak zeer groot. Wie langer dan vijf jaar in de bijstand zit, heeft vaak schulden of spreekt slecht Nederlands. Derhalve worden in Rotterdam in het kader van het leveren van een tegenprestatie cursussen gegeven. Deze cursussen zijn er onder meer op gericht om taalachterstanden weg te werken of om een sociaal isolement te doorbreken.

2.7 Gebiedsgericht werken

De toegang tot voorzieningen met betrekking tot de tegenprestatie dient eenduidig, laagdrempelig en bij voorbaat in de eigen leefomgeving te zijn. Bij vragen om een tegenprestatie wordt gekeken naar alle leefdomeinen, zodat een "voorziening" op maat kan worden aangeboden, waarbij uitgangspunt is dat de uitkeringsgerechtigden zoveel mogelijk zelf de regie houden over hun tegenprestatie.

Bovenstaande betekent dat zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van het netwerk uit de eigen woon/leefomgeving. Hierbij kunnen vrijwilligersorganisaties een belangrijke rol spelen. Zij kunnen de uitkeringsgerechtigde begeleiden bij de uitvoering van de tegenprestatie.

De zogeheden basisvoorzieningen binnen de diverse gebieden kunnen een faciliterende rol tot stand brengen en kunnen vraag en aanbod matchen. Immers het doel van een basisvoorziening betreft: mensen met een ondersteuningsvraag in zo min mogelijk stappen zo snel mogelijk toeleiden naar de meest passende oplossing. In de basisvoorziening wordt ook de eventuele transfer naar een werktraject mogelijk gemaakt.

De uitgangspunten daarbij zijn:

- Gebiedsgericht: door de toegang in de eigen leefomgeving van uitkeringsgerechtigden te organiseren is het beter mogelijk om andere oplossingen te bieden door op wijkniveau te verbinden met onder andere vrijwilligersorganisaties;
- Vraaggericht: de vraag van bewoners staat centraal;
- Integraal: er wordt gekeken naar alle leefdomeneinen om tot een passend ondersteuningsarrangement te komen volgens het maatwerkprincipe, waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden van de bewoners en zijn/haar sociale netwerk;
- Minimale procedures en minimale bureaucratie.

Deze uitgangspunten zijn van toepassing bij de tegenprestatie naar vermogen, in al zijn facetten.

Het Werkbedrijf sluit met betrekking tot de tegenprestatie naar vermogen volledig aan bij het gebiedsgericht werken. Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de werkwijze van de Wmo. Hierbij wordt getracht om de uitkeringsgerechtigde zoveel mogelijk in zijn eigen leefomgeving te laten participeren op basis van eigen verantwoordelijkheid en gebruik makend van zijn eigen netwerk en/of het netwerk van de basisvoorziening.

2.8 Onderscheid additioneel en regulier werk

De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die tot de reguliere arbeidsmarkt behoren. Bij werkzaamheden die in het kader van de tegenprestatie opgedragen kunnen worden gaat het altijd om additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden. Terwijl voor werkzaamheden op de reguliere arbeidsmarkt de bereidheid bestaat voor deze werkzaamheden loon te betalen. Het onderscheid tussen betaalde en onbetaalde werkzaamheden is afhankelijk van onder meer economische factoren en van keuzes die mede op basis daarvan door het bedrijfsleven en of de overheid worden gemaakt. Voor de bepaling of de werkzaamheden additioneel zijn, zijn de volgende zaken van belang:

- Voor de werkzaamheden bestaat geen bereidheid loon te betalen, de werkzaamheden hebben daarbij geen loonwaarde en geen economische waarde;
- Indien de werkzaamheden niet door middel van deze maatschappelijke invulling worden ingevuld, worden de werkzaamheden of niet verricht of zonder verhoging van de loonkostensom.

Voorbeelden van soorten additionele arbeid zijn:

- Facilitaire werkzaamheden die zonder maatschappelijke invulling niet of minder vaak worden uitgevoerd;
- Werkzaamheden die zonder maatschappelijke invulling louter door vrijwilligers of anderszins onbetaald worden verricht;
- Werkzaamheden in de openbare ruimte die aanvullend zijn op de gebruikelijke werkzaamheden: natuurbehoud, bestrijden van vervuiling en signaleren van benodigd (regulier) onderhoud, op plekken waar dat normaal niet gebeurt;
- werkzaamheden in een wijkcentrum, gastvrouw in de zorg, etc.

Volgens de huidige regels binnen het UWV is er sprake van verdringing van betaalde arbeid wanneer de betreffende activiteiten ergens in Nederland tot een betaalde functie behoren. Het gaat dan immers niet om gebruikelijk onbetaalde werkzaamheden. Het UWV toetst niet meer op landelijk niveau, maar op het niveau van de desbetreffende organisatie. Hiermee wil de minister voorkomen dat de uitzondering de regel wordt. Concreet betekent dit dat het onder meer moet gaan om werkzaamheden waarvoor binnen dezelfde organisatie niet wordt betaald, waarvoor geen vacatures open staan en dat het gaat om activiteiten die al geruime tijd niet meer betaald worden binnen die organisatie. Het is aan de desbetreffende organisatie (bijvoorbeeld de OR van de organisatie) om te bepalen of tegenprestatie als additioneel worden aangemerkt of niet.

Het Werkbedrijf sluit aan bij deze uitgangspunten.

2.9 Onderscheid re-integratie en tegenprestatie

Onderscheid tegenprestatie en re-integratie

In essentie onderscheidt de tegenprestatie zich op een tweetal vlakken van re-integratie (werken met behoud van uitkering). Werken met behoud van uitkering behoort enkel tot de mogelijkheden indien dit de re-integratie van betrokkene ten goede komt. Bij de tegenprestatie staat daarentegen het versterken van de maatschappelijke participatie en niet het bevorderen van de re-integratie voorop. Daar waar “werken met behoud van uitkering” toeziet op werkzaamheden die ook binnen de reguliere arbeidsmarkt plaatsvinden, zouden de werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie juist buiten die reguliere arbeidsmarkt moeten worden gezocht. Het zou moeten gaan om werkzaamheden waarvoor op de reguliere arbeidsmarkt niet de bereidheid bestaat om voor te betalen.

Ook re-integratie vindt naar vermogen plaats. Indien een uitkeringsgerechtigde volledig belastbaar is, wordt het uitgangspunt gehanteerd dat de uitkeringsgerechtigde zich volledig richt op zijn of haar re-integratietraject. ***Dit betekent dat een uitkeringsgerechtigde die een re-integratietraject volgt, zich volledig dient te richten op dat traject en geen tegenprestatie hoeft te verrichten. Immers, economische zelfredzaamheid is het ultieme uitgangspunt.***

2.10 Communicatie

Tot slot dient er duidelijk aandacht te zijn voor de communicatie rondom de tegenprestatie. Het creëren van draagvlak, bij de uitkeringsgerechtigden, maar ook bij de organisaties alsmede de burgers van de arbeidsmarktregio Helmond- De Peel, draagt bij tot een succesvolle invoering en uitvoering van de tegenprestatie.

Communicatie naar de doelgroep

De uitkeringsgerechtigde dient helder geïnformeerd te worden over het doel van de tegenprestatie en wat van hem/haar wordt verwacht. In de intakeprocedure dient de tegenprestatie in het programma te worden opgenomen. De wijze van gesprekvoering door de klantbegeleider is ook belangrijk. Een goede voorlichting en instructie aan klantbegeleiders is daarom noodzakelijk.

Communicatie naar burgers

Maatschappelijk draagvlak is belangrijk bij het succesvol inzetten van de tegenprestatie. Dit kunnen we doen door het publiceren van positieve verhalen van mensen die een tegenprestatie hebben gedaan.

Communicatie naar organisaties

Daarnaast is het belangrijk de organisaties, waar werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie worden uitgevoerd, op een juiste wijze te informeren over de doelen en de werkwijzen rondom de tegenprestatie. Ook in het kader van werving is het raadzaam organisaties goede en motiverende informatie te bieden.

2.11 Evaluatie

De beleidskaders alsmede de uitvoering van de tegenprestatie naar vermogen dienen te worden geëvalueerd. Hierbij moet onder meer worden gezien of de wijze waarop door het Werkbedrijf invulling is gegeven aan het instrument tegenprestatie voldoet, dan wel moet worden aangepast. De monitoring c.q. evaluatie van de tegenprestatie wordt opgenomen in de reguliere verantwoordingsverslagen en de evaluatie in het jaarverslag.

3 Conclusies tegenprestatie naar vermogen

3.1 Visie en uitgangspunten

Wij willen de uitkeringsgerechtigde door onder meer de tegenprestatie bij de maatschappij betrekken en daarmee hun horizon verbreden. Op die manier wordt het systeem, dat burgers in staat stelt meer competenties te ontwikkelen of te ontdekken en een netwerk op te bouwen, versterkt. Iets waar iedereen een leven lang baat bij heeft. Ook de uitkeringsgerechtigde zelf of z'n sociale omgeving kan in de toekomst een beroep moeten doen op deze onbetaalde diensten. Onze ambitie is een krachtige samenleving, waarin mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om gezamenlijk hun steentje bij te dragen.

Bij het invullen van de tegenprestatie gaan we ervan uit dat deze vooral ook in het belang van de betrokkene zelf is. Inwoners kunnen groeien, zich ontwikkelen en invulling geven aan hun maatschappelijke betrokkenheid. Iedere burger kan iets bijdragen aan de samenleving door het inzetten van zijn talenten.

Bij het uitwerken van de tegenprestatie is de kantelingsgedachte leidend. Dit blijkt uit de manier waarop wij omgaan met uitkeringsgerechtigden die een tegenprestatie moeten leveren. We sluiten zoveel mogelijk aan bij de wensen en talenten van de uitkeringsgerechtigde. Dit moet maatwerk bevorderen, waardoor de slagingskans vergroot wordt. De uitkeringsgerechtigde heeft een eigen verantwoordelijkheid en inbreng in het bepalen van welke tegenprestatie geleverd wordt. Om het verplichte karakter niet de overhand te geven, wordt de uitkeringsgerechtigde in de gelegenheid gesteld om zelf zijn aandeel in te vullen

De volgende beginselen zijn derhalve van toepassing op de tegenprestatie:

1. Iedereen heeft iets te geven. Elke ontvanger van ondersteuning vragen we om naar vermogen zijn talenten in te zetten en een tegenprestatie te leveren voor zichzelf en/of anderen;
2. De oplossing zoeken we altijd zo dicht mogelijk bij de burger. Lokaal wat lokaal kan. Verder weg als het moet.
3. De eigen kracht en eigen mogelijkheden van de burger staan centraal. We spreken mensen aan op hun eigen verantwoordelijkheid. We bespreken de eigen kracht en mogelijkheden met de uitkeringsgerechtigde;
4. Wat eenvoudig kan, doen we eenvoudig.
5. We geven vertrouwen waar mogelijk en hanteren procedures waar noodzakelijk.

Aan het opleggen van de tegenprestatie zijn wel een aantal voorwaarden verbonden:

- De tegenprestatie is niet primair bedoeld als re-integratie-instrument;
- Het mag de re-integratie en het accepteren van werk niet in de weg staan;
- De werkzaamheden die verricht worden, moeten in omvang en tijd zijn beperkt;
- De werkzaamheden moeten worden afgestemd op de fysieke en psychische omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde;
- De uit te voeren werkzaamheden mogen niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

3.2 Tegenprestatie

Er wordt geen tegenprestatie opgelegd indien de uitkeringsgerechtigde:

- Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is;
- Een alleenstaande ouder is die vrijstelling van de arbeidsplicht heeft in verband met de zorg voor (een) kind(eren)v in de leeftijd tot 5 jaar;
- Zorgtaken verricht als mantelzorger voor tenminste 8 uur per week;
- Vrijwilligerswerk verricht voor tenminste 8 uur per week;
- Activiteiten in het kader van dagbesteding verricht voor tenminste 8 uur per week;
- Naar vermogen deelneemt aan activiteiten in het kader van een re-integratietraject.

Maatwerk vormt hierbij altijd het uitgangspunt.

De tegenprestatie wordt vastgesteld op minimaal 8 uur per week, gedurende een periode van minimaal 6 maanden per jaar. Hierbij wordt recht gedaan aan het uitgangspunt dat de tegenprestatie beperkt moet zijn in omvang en duur en wordt aangesloten bij de urenomvang van mantelzorg, vrijwilligerswerk en dagbesteding. De periode wordt vastgesteld op minimaal 6 maanden per jaar, omdat de participatie een integraal onderdeel uitmaakt van de tegenprestatie en getracht wordt om een zinvolle inhoud te kunnen geven aan de tegenprestatie naar vermogen. Maatwerk staat hierbij wederom centraal.

3.3 Invulling tegenprestatie

De invulling van de tegenprestatie betreft in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de uitkeringsgerechtigde zelf. Indien deze niet in staat is om de tegenprestatie zelf te vinden, zal hij of zij hierin ondersteund worden door het Werkbedrijf. Doelstelling is de tegenprestatie gebiedsgericht (lokaal) uit te laten voeren en hierbij zoveel mogelijk gebruik te maken van het eigen netwerk c.q. de sociale kaart.

De tegenprestatie wordt breder gedefinieerd dan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten. Dit betekent dat ook het volgen van een taal cursus, het deelnemen aan een beweegtraining, leefstijlprogramma's, het werken aan problemen als schulden of psychische problematiek etc. onderdeel uit kan maken van de tegenprestatie naar vermogen of zelf geheel als tegenprestatie kan worden aangemerkt. Hierbij gaat het erom dat de uitkeringsgerechtigde zich bewust is van zijn uitgangspositie en alles in het werk zet om zijn zelfredzaamheid versterken