

Compendium voor de verplichte tegenprestatie bijstandsgerechtigden

Rob Arnoldus
Josien Hofs



Rob Arnoldus

Josien Hof

Compendium voor de verplichte tegenprestatie bijstandsgerechtigden



Rob Arnoldus
Josien Hof's

Compendium voor de verplichte tegenprestatie bijstandsgerechtigden

2015

Dit compendium is primair gebaseerd op inzichten ontleend aan het onderzoek naar de tegenprestatie in Rotterdam en hieruit voortkomende publicaties. Tevens is gebruik gemaakt van het praktijkonderzoek van studenten van de Hogeschool Inholland dat in opdracht van de Wmo-werkplaats Rotterdam is verricht. Daarnaast is aanvullend literatuuronderzoek gedaan (zie de in dit document vermelde relevante (digitale) publicaties) en is advies ingewonnen bij medewerkers van de Landelijke Cliëntenraad (Lcr), bij de heer T. Büchli en bij mevrouw J.M.Arendz. De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust uitsluitend bij de auteurs

De hierboven vermelde onderzoeksrapportage is verkrijgbaar via:

http://media.wmowerkplaatsrotterdam.nl/media/76-Verplicht_vrijwilligo3def.pdf

Grafisch ontwerp: René de Haan, Den Haag / renehaan.net
Verzorging manuscript: Michelle Bax-Driehuijs

© Rob Arnoldus, Josien Hof's

Alle rechten voorbehouden.



Inhoudsopgave

| | |
|------|---|
| 4 | Het compendium |
| | Inleiding |
| 1. | Voor wat hoort wat: de verplichte tegenprestatie |
| 7 2 | Voor wie is de tegenprestatie bedoeld? En voor wie niet? Over rechten en plichten gesproken |
| 11 3 | Wat is de opbrengst voor de bijstandsgerechtigde? Welke kansen biedt de tegenprestatie? En welke risico's zijn hieraan verbonden? |
| 15 4 | In gesprek met de klantmanager |
| 17 5 | De bijstandsgerechtigde en het perspectief van de uitvoerders |
| 19 6 | Over het perspectief van de voor- en tegenstanders |
| 21 7 | Tips voor bijstandsgerechtigden |

Bijlagen

| | |
|------|----------------------------------|
| 24 1 | Relevante (digitale) publicaties |
| 27 2 | Overzicht cliëntenorganisaties |

Het compendium

Inleiding

Dit compendium is gemaakt naar aanleiding van een onderzoek naar de gang van zaken bij de verplichte tegenprestatie voor bijstandsgerechtigden in Rotterdam. Tijdens het onderzoek werd duidelijk dat er voor de medewerkers van de gemeenten handleidingen zijn met richtlijnen voor de praktijk, maar dat een vanuit het perspectief van de klant geschreven handleiding ontbreekt.

Het compendium is bedoeld voor alle bijstandsgerechtigden en voor degenen die hen ondersteunen, en bevat algemene informatie over de tegenprestatie. De vormgeving van de maatregel en ook de uitvoering kan per gemeente verschillen. Aan die lokale verschillen wordt om praktische redenen in het compendium geen aandacht besteed.

1. Voor wat hoort wat: de verplichte tegenprestatie

De Rijksoverheid trekt zich terug, maar controleert steeds strenger. De zorgkosten moeten omlaag. Aan burgers wordt gevraagd vrijwillig een steentje bij te dragen. De bijstandsgerechtigde moet iets terug doen voor de uitkering. Onder de noemer tegenprestatie moet de gemeentelijke overheid bijstandsgerechtigden verplichten om 'beperkt in duur en omvang' onbetaalde arbeid te verrichten, zij het dat er ruimte is om dit naar eigen inzicht vorm te geven.

Het idee om mensen die afhankelijk zijn van financiële ondersteuning iets terug te laten voor de 'ontvangen gift' is niet nieuw. Tot in de jaren vijftig van de vorige eeuw was er sprake van verplichte werkverschaffing voor armen. Een bekend voorbeeld is de aanleg van het Amsterdamse Bos. Ook na de invoering van de Algemene Bijstandswet (1965) zien we verplichte vormen van onbetaalde arbeid – participatiebanen – met behoud van bijstandsuitkering terugkomen. Een soortgelijke ontwikkeling zien we over de grens. In België wordt gesproken van gemeenschapswerk voor de zogenaamde leefloners.

Sinds 1 januari 2015 maakt de tegenprestatie onderdeel uit van de Participatiewet. Het hoofddoel van deze nieuwe wet is dat meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking betaald werk vinden. De tegenprestatie was eerder een onderdeel van de activerende Wet Werk en Bijstand. Activerende wetgeving is bedoeld om mensen die kunnen werken te ondersteunen bij de terugkeer naar de arbeidsmarkt. De tegenprestatie heeft niet als oogmerk de bijstandsgerechtigde aan een betaalde baan te helpen en is in die context aldus een vreemde eend in de bijt.

De tegenprestatie mag niet verward worden met verplichte onbetaalde arbeid in het kader van de re-integratie. De re-integratietrajecten zijn bedoeld om de bijstandsgerechtigden te ondersteunen bij de terugkeer naar werk. De tegenprestatie is bedoeld om de bijstandsgerechtigde iets terug te laten doen voor de ontvangen uitkering.

Bij de verplichte tegenprestatie gaat het strikt genomen niet om vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk gaat per definitie gepaard met veel vrijheid. Wat is het dan wel? Daarover zijn de meningen verdeeld. Soms wordt gesproken van verplicht vrijwilligerswerk of geleid vrijwilligerswerk. Soms wordt, door critici, gesproken over dwangarbeid. Naast de invoering van de tegenprestatie kent de gemeente overigens ook andere maatregelen om burgers aan te sporen tot vrijwilligerswerk. Zo kan de gemeente een beroep doen op een vrijwillige tegenprestatie in de context van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning.

De tegenprestatie kan in ieder gemeente verschillend vorm krijgen. De verschillen tussen gemeentes zien we terug bij de gestelde randvoorwaarden en bij de communicatie over de tegenprestatie. Zo ook bij de uitvoering en bij de – strenge of soepele – handhaving van de aangekondigde maatregel. De lokale regels vinden we terug in de gemeentelijke verordening.

De tegenprestatie is door de wetgever omschreven als een kortdurende verplichting. Diverse gemeenten vragen om een tegenprestatie van korte duur, bijvoorbeeld enkele weken of maanden. Bij sommige gemeenten duurt de tegenprestatie in de praktijk veel langer.

In Rotterdam bijvoorbeeld is de tegenprestatie blijvend van toepassing, maar na tenminste zes maanden kan het College wel besluiten om een andere invulling te geven aan de tegenprestatie "gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de werkzoekende". De werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie kunnen overigens ook samen gaan met langdurige verplichtingen om werk te verrichten in het kader van de re-integratie. Bij enkele gemeenten krijgt de tegenprestatie vorm als een soort stage. In een enkel geval is de deelname zolang de wet of de wetgever het toelaat vrijwillig. De verwachtingen van de maatregel verschillen. Zo hopen sommige gemeenten mensen af te schrikken om (langer) een beroep te doen op de bijstand. Anderen benadrukken de meerwaarde van de maatregel door bijvoorbeeld te wijzen op de ontwikkelingskansen. Denk hierbij aan de bijstandsgerechtigde die door het vrijwilligerswerk 'werkritme' opdoet, praktische vaardigheden aanleert en niet langer in sociaal isolement verkeert.

De werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie zijn aan voorwaarden verbonden. Het werk moet maatschappelijk nuttig zijn. Bovendien is het niet de bedoeling dat de komst van de tegenprestatie leidt tot het verdwijnen van bestaande betaalde arbeid. Het is niet gewenst dat de werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie de re-integratie belemmeren. De controle op de naleving van deze voorwaarden blijft regelmatig achterwege. In de praktijk is er sprake van verdringing van betaalde arbeid vooral in de sectoren welzijn, zorg, groenvoorziening en (speciaal) vervoer. De vakbonden waarschuwen hiervoor en ook de bijstandsgerechtigden stellen dit, in het geval ze hiermee geconfronteerd worden, veelal niet op prijs. Er is in strikt juridische zin meestal geen sprake van overtreding van de regels in het geval er sprake is van verdringing van het (gemeenschaps-)werk dat voorheen door betaalde krachten werd verricht maar bijvoorbeeld als gevolg van bezuinigingen verdwenen is.

In de lokale verordening staat aangegeven hoe de tegenprestatie vorm wordt gegeven. Onderzoek naar de ervaringen van Rotterdamse bijstandsgerechtigden met de tegenprestatie laat zien dat er soms weinig onderscheid gemaakt wordt tussen werkzaamheden in het kader van de re-integratie, vrijwilligerswerk en mantelzorg.

De namen van de gemeentelijke afdelingen veranderen met enige regelmaat. De klantmanager kan in een bepaalde gemeente ook activeringsconsulent, activeringscoach of casemanager genoemd worden.

2. Voor wie is de tegenprestatie bedoeld? En voor wie niet? Over rechten en plichten gesproken

De tegenprestatie kan worden opgelegd aan iedere bijstandsgerechtigde. De wetgever spreekt over belanghebbenden van 18 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd. Voorafgaande aan de komst van de invoering van de Participatiewet is de verplichting in diverse gemeenten al opgelegd aan de categorie langdurig bijstandsgerechtigden.

Iedere gemeente geeft in de verordening of in de beleidsnota's een eigen omschrijving voor welke categorieën de maatregel geldt. Oververtegenwoordigd in deze categorie vrijwilligers zijn (alleenstaande) vrouwen, allochtonen en mensen met beperkingen in de brede zin van het woord, dat wil zeggen lichamelijk, psychisch, sensorisch of verstandelijk.

Alleen de zogenaamd duurzaam arbeidsongeschikten zijn vrijgesteld van deze verplichting. Dat zijn de mensen met een WAO of WIA uitkering die volledig arbeidsongeschikt verklaard zijn. Vrijgesteld zijn ook de mensen met een beperking die al voor 1 januari 2015 een aangepaste werkplek (een indicatie) hebben verkregen in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening.

Mensen met ernstige gezondheidsproblemen, verplichtingen in de sfeer van mantelzorg, of belast met de zorg voor jonge kinderen tot vijf jaar, hebben de mogelijkheid om een tijdelijke ontheffing van de verplichte tegenprestatie te verkrijgen. Om deze redenen kan een ontheffing worden aangevraagd (zie: rechten en plichten).

De gemeente staat voor de opgave om de bijstandsgerechtigde te activeren en te motiveren. In de communicatie met de gemeente en/of de klantmanager staan de rechten en plichten van de bijstandsgerechtigde veelal niet centraal. Daarom wordt hieraan apart aandacht besteed.

De gemeentelijke *bevoegdheid* om de bijstandsgerechtigde te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten geldt sinds 1 januari 2012. De tegenprestatie is terug te vinden in onder meer artikel 9 WWB, artikel 37 IOAW en artikel 37 van de IOAZ en in diverse artikelen van de Participatiewet. De gemeenteraad is verplicht beleid te ontwikkelen en regels vast te stellen over het opdragen van een tegenprestatie (artikel 8a lid 1b). Het College van B en W is niet verplicht daadwerkelijk een tegenprestatie op te leggen. Informatie over de invulling van de tegenprestatie is terug te vinden in de *gemeentelijke verordening*.

In de participatiewet wordt gesproken over het *naar vermogen* verrichten van door het college opgedragen onbeloonde *maatschappelijk nuttige werkzaamheden die niet leiden tot verdringing* op de arbeidsmarkt en zijn afgestemd op de capaciteiten en mogelijkheden van betrokkenen. Dit kan eveneens naast of in aanvulling op reguliere arbeid plaatsvinden. De bijstandsgerechtigde wordt meestal gevraagd een vrijwilligersovereenkomst te tekenen waarin afspraken staan over de vereiste inspanning.

De regelgeving geeft weinig zicht op de uitvoering van de tegenprestatie. De wetgever heeft een korte duur van de tegenprestatie voor ogen, maar wat daarmee exact bedoeld wordt is niet omschreven. Dit begrip en ook de begrippen maatschappelijk nut, naar vermogen en verdringing kunnen in de praktijk verschillend geïnterpreteerd worden. Klantmanagers beschikken over veel ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen.

In de praktijk zal ook niet iedere bijstandsgerechtigde opgeroepen worden om een tegenprestatie te verrichten. Sommige gemeenten stellen de uitvoering van de maatregel uit. Voor degene die al vrijwilligerswerk verricht is het meestal voldoende om formeel aan te tonen dat men aan de verplichting voldoet. De maatregel krijgt vorm binnen de gemeentegrenzen. De gemeente kan aldus besluiten het vrijwilligerswerk dat in een andere gemeente plaatsvindt niet als tegenprestatie te erkennen.

De regels bieden, hoewel dit van gemeente tot gemeente kan verschillen, meestal weinig ruimte voor het verlenen van een *vrijstelling*.

De bijstandsgerechtigde kan desgewenst een (tijdelijke) ontheffing aanvragen. Een alleenstaande ouder met een of meer kinderen jonger dan vijf jaar kan hiervoor bijvoorbeeld in aanmerking komen. Om een *ontheffing* aan te vragen zal de bijstandsgerechtigde zelf actie moeten ondernemen.

De gemeente kan bijstandsgerechtigden die niet meewerken een *maatregel opleggen* in de vorm van een korting op de uitkering. Deze korting geeft de bijstandsgerechtigde echter geen ontheffing, de verplichting blijft bestaan. Herhaalde weigering kan extra bestraft worden.

De bijstandsgerechtigde heeft het recht om een *klacht in te dienen en/of bezwaar te maken*. Elke gemeente heeft een klachtenprocedure en een bezwaarcommissie. Bij die laatste kan men bezwaar maken tegen een beslissing, bijvoorbeeld over het korten of intrekken van de uitkering. Bij een klachtencommissie kan het ook gaan om bejegening. De bijstandsgerechtigde kan zich in het geval van klachten over de afhandeling van de klacht door de gemeente wenden tot de lokale ombudsman en/of vervolgens tot de nationale ombudsman.

De regels van de Participatiewet lijken op gespannen voet te staan met het beginsel dat het voor iedere burger duidelijk moet zijn welk handelen en nalaten leidt tot strafrechtelijke aansprakelijkheid, en welke sancties daar op kunnen volgen (het Lex-certa beginsel). In de praktijk kunnen bijstandsgerechtigden te maken krijgen met situaties waarin sprake is van *omkering van de bewijslast* of anders geformuleerd: de bijstandsgerechtigde moet regelmatig zelf bewijzen dat hij aan de regels voldoet.

Bijstandsgerechtigden hebben recht op collectieve *inspraak en/of medezeggenschap*. De burgers die met de Participatiewet te maken hebben moeten bij de uitvoering van de wet betrokken worden, zo vermeldt de Participatiewet (ook wel cliëntenparticipatie genoemd). Hoe dit gebeurt moet de gemeenteraad vastleggen in een verordening. Bijstandsgerechtigden kunnen veelal hun stem laten horen door mee te praten en mee te denken in de *cliëntenraad*.

Bijstandsgerechtigden kunnen in bijzondere gevallen ook een beroep doen op de naleving van de *mensenrechten*. Iedere burger heeft een recht op een bestaansminimum. Dit recht moet ook in het geval van een korting op de uitkering worden nageleefd. De Nederlandse overheid moet ervoor zorgen dat het recht op gelijk loon voor gelijk werk wordt nageleefd. Spiegelbeeld van de verplichte tegenprestatie is het in de mensenrechten opgenomen recht op arbeid en het recht op vrije arbeidskeuze.

Nederlandse gemeenten zijn gebonden aan de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte met een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Werkgevers kunnen er niet vanuit gaan dat een beperking een sollicitant op voorhand ongeschikt maakt. Het nog te ratificeren VN-verdrag betreffende de rechten van personen met een handicap stelt hoge eisen als het gaat om het tegengaan van discriminatie van personen met een handicap. Mensen met een beperking hebben op voet van gelijkheid recht op werk. Ook gemeenten zullen op basis van dit nieuwe verdrag moeten handelen. *Gedwongen arbeid* is verboden volgens artikel 8 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten. In de praktijk staan de mensenrechten niet bij iedere gemeente op de agenda. Ook hier bestaan aanzienlijke verschillen tussen gemeenten.

Naleving van de mensenrechten is in de praktijk niet op korte termijn af te dwingen. Dat wil niet zeggen dat de gemeente hier niet door individuen of belangengroepen op aan te spreken is. Diverse gemeenten hebben ook beleid opgesteld om recht te doen aan de naleving van de mensenrechten. Sommige overheidsorganisaties hebben taken die (direct of indirect) bijdragen aan de naleving van de mensenrechten. Zo ziet de Ombudsman toe op de naleving van de voor de gemeente relevante – en in diverse regels vertaalde – behoorlijkheidsnormen. Deze normen zijn afgeleid van de volgende kernwaarden die het gemeentelijk optreden moeten karakteriseren: open en duidelijk; respectvol; betrokken en oplossingsgericht; eerlijk en betrouwbaar.

Bijstandsgerechtigden met beperkingen (in de brede zin van het woord: verstandelijk, motorisch, sensorisch, psychisch en/of fysiek) hebben op grond van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning recht op gratis onafhankelijke en laagdrempelige (levensbrede) *cliëntondersteuning*. Zo biedt in sommige gemeenten de organisatie MEE informatie, advies en algemene ondersteuning.

3. Wat is de opbrengst voor de bijstandsgerechtigde? Welke kansen biedt de tegenprestatie? En welke risico's zijn hieraan verbonden?

Of de tegenprestatie tot voordeel is van de opgeroepen bijstandsgerechtigde kan van geval tot geval verschillen. Sommige bijstandsgerechtigden raken uit een sociaal isolement en komen als het ware weer onder de mensen. De bijstandsgerechtigde kan op een werkplek terecht komen waar zijn werkzaamheden gewaardeerd worden door anderen. Een werkplek biedt de kans nieuwe contacten op te doen en nieuwe vrienden te maken. De tegenprestatie helpt menigeen opnieuw aan een dagritme en geeft structuur. Vaak is er ook de mogelijkheid of wordt men verplicht om basale vaardigheden op te doen. Denk hierbij aan een training om een taalachterstand te verhelpen of aan een beweegtraining.

Hoewel de tegenprestatie hier niet voor bedoeld is kan het gesprek over de tegenprestatie er ook toe leiden dat de bijstandsgerechtigde bijvoorbeeld aan de slag gaat met zijn schuldproblemen.

De tegenprestatie biedt kans op het verrichten van taken in de sfeer van welzijn en gezondheid. Het verrichten van zorgtaken voor kwetsbare medebewoners kan mensen het gevoel geven van betekenis te zijn.

De tegenprestatie kan de kans op werk vergroten. De meerwaarde van de tegenprestatie is sterk afhankelijk van de plek waar de werkzaamheden worden verricht en de toevallige klik met de mensen om zich heen. Een 'rijke' werkplek biedt na het opdoen van werkervaring kans op het opdoen van nieuwe leerervaringen en vaardigheden. In sommige gevallen kan er daarna ook sprake zijn van een doorstroom naar betaalde arbeid.

Risico's

Bij het uitvoeren van de tegenprestatie loopt de bijstandsgerechtigde ook bepaalde risico's. De tegenprestatie kan voor de bijstandsgerechtigde soms negatieve gevolgen hebben. Hieronder een opsomming van te vermijden risico's en/of belemmeringen.

De verplichting om een tegenprestatie te verrichten kan ten koste gaan van ander zinvol onbetaald werk. Deze extra taak kan de werkdruk doen oplopen. Een ontheffing is niet verzekerd. De tegenprestatie kan er toe leiden dat bijvoorbeeld mantelzorgtaken en/of andere zorgtaken in familiekring in het gedrang komen.

Bijstandsgerechtigden die al vrijwilligerswerk doen hebben daarin regelmatig een grote mate van zelfstandigheid. Soms vervullen ze een coördinerende functie en/of hebben zij zelfstandig een organisatie opgezet. Er moet veelal sprake zijn van een gezagsrelatie om het bestaande vrijwilligerswerk als tegenprestatie aan te merken. Anders kan er bijvoorbeeld geen contract gemaakt worden. De nieuwe status van deze vrijwilligers kan ten koste gaan van de waardering – en het respect – van de andere (vrijwillige) medewerkers in de organisatie.

De gemeente kan iemand die al op een bepaalde locatie vrijwilligerswerk doet opdragen om elders vrijwilligerswerk te gaan doen. De keuzevrijheid komt hiermee in het gedrang. Bovendien kan dit voor de bijstandsgerechtigde extra (reis)kosten met zich meebrengen waar geen vergoeding tegenover staat.

De werkplek kan onveilig zijn. Als de organisatie waar de werkzaamheden plaatsvinden de gevolgen van een ongeval niet dekt staat de bijstandsgerechtigde voor de opgave de gemeente verantwoordelijk te stellen voor de kosten. De komst van een participatiepolis zou dit risico kunnen verhelpen.

Het verrichten van vrijwilligerswerk in het kader van de tegenprestatie kan ten koste gaan van de zoektocht naar betaald werk. De bijstandsgerechtigde is tijdens de sollicitatieprocedure minder flexibel om in te spelen op de wensen van de werkgever.

Bovendien is het voor velen stressvol om naast (bijvoorbeeld) twintig uur per week vrijwilligerswerk ook nog te voldoen aan de sollicitatieverplichting en bijvoorbeeld wekelijks vijf sollicitaties te doen.

De privacy van de bijstandsgerechtigde is niet gegarandeerd. Niet iedere gemeentelijke organisatie gaat zorgvuldig om met privacygevoelige gegevens van bijstandsgerechtigden. Daarnaast is de kans reëel dat de door de bijstandsgerechtigde verstrekte informatie door de ontvangende organisatie niet achter slot en grendel wordt bewaard en zonder toestemming door meerdere personen bekeken wordt. Ook bestaat de kans dat organisaties zonder voorafgaande toestemming informatie over bijvoorbeeld de omvang van de inzet doorgeven aan bemiddelaars of aan de gemeente. De werkzaamheden kunnen extra kosten met zich meebrengen. Soms zal de organisatie een vergoeding geven voor de reiskosten die gemaakt worden om naar het werk toe te komen. Die vergoeding is niet gegarandeerd. Vaak zal de bijstandsgerechtigde gevraagd worden om het overleggen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Hier zijn ook kosten aan verbonden. Bovendien is het niet duidelijk welke consequenties het heeft als een dergelijke verklaring niet wordt verstrekt en het verleden van de bijstandsgerechtigde een bezwaar kan zijn voor het vervullen van een specifieke taak of functie.

Uit onderzoek komt naar voren dat er soms weerstand bestaat bij de ontvangende organisatie om te werken met verplicht vrijwilligers en/of weet men niet goed hoe hier mee om te gaan. Sommige organisaties eisen teveel en bieden weinig ondersteuning. Werkende collega's stellen de komst van verplicht vrijwilligers niet altijd op prijs. Soms bestaat de behoefte om de bijstandsgerechtigde extra te controleren. Niet iedere bijstandsgerechtigde kan zich gemakkelijk aanpassen aan de wensen van de organisatie. En last but not least bestaan er ook veel vooroordelen over de inzet en de mogelijkheden van bijstandsgerechtigden. Dat kan leiden tot gevoelens van uitsluiting.

In het ergste geval is de begeleiding gering en wordt de bijstandsgerechtigde in de organisatie aan zijn lot overgelaten. Niet denkbeeldig is de situatie waarin de bijstandsgerechtigde onprettig wordt bejegend en/of niet welkom wordt geheten door collega's.

Mensen die in een kwetsbare positie verkeren en/of zich niet thuis voelen bij de organisatie hebben het zwaar. Hierbij kan ook willekeur en toeval een rol spelen. In het geval er geen 'klik' is met een coördinator en/of klantmanager kan dit ertoe leiden dat het gedrag van de klant eerder wordt gezien als weerstand en/of als een weigering om aan de verplichting te voldoen – met negatieve consequenties voor de klant.

Werk wordt geacht goed te zijn voor de psychische gesteldheid van mensen, bijvoorbeeld omdat het status en erkenning geeft, inkomen verschaft en/of omdat er dankzij het werk iets zinvol tot stand wordt gebracht. De verplichte tegenprestatie brengt echter niet dezelfde voordelen mee als betaald werk.

Bij sommige bijstandsgerechtigden kan de tegenprestatie het gevoel om niet meer mee te tellen versterken. De dwang kan als een vernedering ervaren worden. Het stigma van de inactieve bijstandsgerechtigde die nodig geactiveerd moet worden kan het zelfvertrouwen ondermijnen. De re-integratie en toeleiding naar werk zijn hier niet het doel. De tegenprestatie biedt in de praktijk ook geen serieus perspectief op betaald werk. In sommige gevallen is er zelfs sprake van (indirecte) verdringing van bestaande betaalde arbeid. Soms wordt de bijstandsgerechtigde verplicht een taal cursus te gaan volgen. Dat kan frustratie teweeg brengen in het geval eerdere pogingen de taalvaardigheid te verbeteren geen resultaat hebben opgeleverd. Het taalniveau van cursussen is veelal laag. Voor mensen die een stap verder willen komen dan het aanvangsniveau is er meestal geen aanbod beschikbaar.

De Participatiewet en diverse andere actuele beleidsmaatregelen brengen met zich mee dat mensen met een beperking vaker aangewezen zijn op de bijstand. De organisaties en ook de klantmanagers zijn niet gewend met deze nieuwe doelgroepen te werken. Voorheen werd aan mensen met beperkingen meestal niet gevraagd om een tegenprestatie te verrichten. Zij werden soms verwezen naar dagbesteding en/of hadden in verband met arbeidsongeschiktheid recht op bijvoorbeeld een Wajong uitkering. Er was in het kader van de tegenprestatie ook geen geld beschikbaar voor ondersteunende middelen – denk aan vergoeding voor de reis naar de werkplek of noodzakelijke aanpassingen.

De activerende boodschap en de soms eenzijdige focus op de mogelijkheden van de bijstandsgerechtigde kan negatieve gevolgen hebben voor mensen met een beperking en/of chronische ziekte. De geactiveerde chronisch zieken lopen het risico de eigen grenzen onvoldoende in acht te nemen. Veel ziekten hebben een grillig verloop en de inzetbaarheid is dan ook lastig te voorspellen. Niet alle beperkingen zijn zichtbaar. Meer dan voorheen is het van belang om duidelijk aan te tonen wat de functionele mogelijkheden zijn en aan te geven welke aanpassingen op de werkplek noodzaak zijn.

4. In gesprek met de klantmanager

Het contact met de klantmanager is van essentieel belang. Klantmanagers hebben de ruimte om bij de uitvoering van de maatregel maatwerk te verrichten. Dat kan bijvoorbeeld gaan over het aantal uren per week dat men verplicht wordt de tegenprestatie te verrichten.

Belangstelling voor de achtergrond van de bijstandsgerechtigde kan 'de klant' motiveren, eventuele weerstand wegnemen en helpen om de klant soepel mee te laten werken. Zo zal de klantmanager, zeker in de beginfase, trachten recht te doen aan de belangen en opvattingen van de klant. Menig klantmanager zal begrip opbrengen voor de bijzondere situatie van iemand die recht heeft op bijstand en vervolgens verplicht wordt om onbetaald te werken.

De klantmanager zal zich telkens afvragen wat voor vlees hij in de kuip heeft. Hij zal vervolgens zijn werkwijze op het 'type klant' afstemmen. Mensen die gemotiveerd zijn om iets te gaan doen kunnen direct van informatie worden voorzien. Mensen die liever met rust gelaten willen worden kunnen in het gesprek door de klantmanager geprikkeld worden om (alsnog) in actie te komen of om eerst de eigen problemen aan te pakken. In voorkomende gevallen is er aanleiding voor de klantmanager om (nog) meer drang uit te oefenen (zie ook rechten en plichten).

Bij de tegenprestatie is de klant is aan zet. Van de klant wordt verwacht dat hij laat zien dat hij zelf het initiatief neemt.

De klantmanager zal er zoveel mogelijk op aansturen dat de klant zelf uitspraken doet over de invulling en keuze van de tegenprestatie. Veelal zal de bijstandsgerechtigde worden aangesproken op zijn verantwoordelijkheden. De bijstandsgerechtigde wordt aangesproken als klant of als werkzoekende. Verondersteld wordt dat de bijstandsgerechtigde over de mogelijkheid beschikt om vrijwilligerswerk te zoeken en te verrichten.

De bijstandsgerechtigde kan te maken krijgen met een bemiddelaar die samenwerkt met de klantmanager. Deze samenwerking is niet belangeloos. De bemiddelaar spreekt met de gemeente af hoeveel mensen er succesvol bemiddeld moeten worden voor een bepaald subsidiebedrag. Daarnaast krijgt de bijstandsgerechtigde na de bemiddeling – of dankzij eigen initiatief – te maken met een vertegenwoordiger van een ‘ontvangende’ organisatie. De benadering van de ontvangende organisatie zal van geval tot geval verschillen. Grotere, meer professionele organisaties, kunnen vaak tijd en ruimte maken om de verplicht vrijwilligers te begeleiden. Soms weten organisaties niet goed raad met de komst van de nieuwe vrijwilliger, die niet gewend is om het werkritme op te pakken en/of zich aan te passen aan de verwachtingen van de organisatie. Verplicht vrijwilligerswerk is iets anders dan een vrije keuze, waarbij de vrijwilliger zich bij voorbaat al aangetrokken voelt tot de organisatie.

Om het gesprek in goede banen te leiden kunnen klantmanagers en ook bemiddelaars gebruik maken van gesprekstechnieken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan motiverende gespreksvoering en oplossingsgericht werken. De vragen die de klantmanagers stellen helpen dan om het denken in termen van oplossingen en mogelijkheden te vergroten. Bij het oplossingsgericht werken gaat het erom de aandacht te richten op wat wel kan, wat wel praktisch mogelijk is – en wat de klant wel wil.

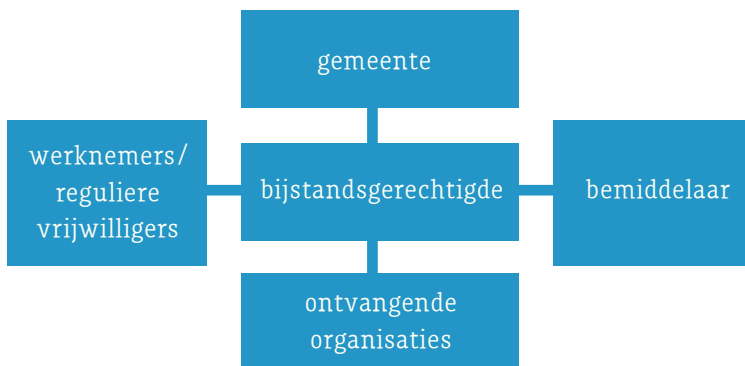
In het gesprek staan de eerder bereikte successen en het te bereiken eindresultaat voorop. Daarbij komt het er, zoals eerder gesteld, telkens op aan de bijstandsgerechtigde zelf een keuze te laten maken. De klantmanager zal er op aansturen de gespreksonderwerpen bij voorkeur in een positief daglicht te plaatsen. De klantmanagers zijn niet gebonden aan de beroepscode die in de hulpverlening gangbaar zijn en waarbij het belang en de wensen van de klant voorop staan.

De klantmanager heeft de taak om zo veel mogelijk mensen te activeren. Ook biedt de klantmanager geen hulp bij problemen. In dat geval zal de klantmanager de klant doorverwijzen.

5. De bijstandsgerechtigde en het perspectief van de uitvoerders

Dit compendium is bedoeld voor bijstandsgerechtigden en voor degenen die hen ondersteunen. Het perspectief en aldus ook de belangen van de bijstandsgerechtigde staan centraal. De belangen kunnen van geval tot geval verschillen. Bijstandsgerechtigden hebben belang bij keuzevrijheid, een respectvolle benadering, behoud van de uitkering, toestroom naar betaald werk en/of zinvol vrijwilligerswerk. De werkzaamheden worden door de bijstandsgerechtigde niet altijd als zinvol ervaren. Bijstandsgerechtigden ervaren de tegenprestatie vaak niet als de uitkomst van een ruil of een wederdienst, maar als een verplichting. Zorgen zijn er ook over het idee dat de vrijwilliger de plaats inneemt van de betaalde kracht. Veel bijstandsgerechtigden hopen echt (betaald) werk te vinden. Anderen verrichten al vrijwilligerswerk en zien de oproep om een tegenprestatie te verrichten als overbodig. De meeste belangenorganisaties van bijstandsgerechtigden hebben bezwaren tegen deze maatregel en/of tekenen protest aan.

Hieronder komt het perspectief van de overige betrokkenen, c.q. de uitvoerders van de tegenprestatie (zie schema) aan bod. Deze algemene informatie is bedoeld om meer inzicht te geven in de context.



De gemeenten

Het zijn de gemeenten die de maatregel moeten uitvoeren en vormgeven. De gemeenten moeten hoe dan ook bezuinigen op bijstandsuitkeringen en staan voor de opgave de maatregel in de gemeentelijke verordening vorm te geven. De doelen en motieven van de tegenprestatie kunnen van gemeente tot gemeente verschillen. De motieven voor invoering zien we terug in de discussies in de Gemeenteraad en ook (deels) in de gemeentelijke verordeningen.

De invoering van de maatregel is niet vrijblijvend. De Rijksoverheid kan besluiten om de naleving van de verplichtingen als taak van de gemeente over te nemen in het geval de gemeente nalaat de verplichtingen op te leggen. Sommige gemeenten kiezen voor een minimale invoering bijvoorbeeld omdat men burgers niet wil verplichten, of omdat men het risico op verdringing van betaalde arbeid te groot vindt. Het is voor een gemeente niet zo gemakkelijk om nuttig werk te vinden dat niet tot verdringing van betaalde arbeid leidt. Bovendien kan een gemeente te maken krijgen met kritiek op het verplichte karakter.

Ontvangende organisaties

Organisaties en bedrijven kunnen gebruik maken van de inzet van verplicht vrijwilligers. Dit is niet altijd een vrije keuze. Sommige organisaties voelen zich hiertoe verplicht als er een afspraak is gemaakt met de gemeente om in ruil (Social Return) voor de ontvangen subsidie een aantal bijstandsgerechtigden als vrijwilliger in te zetten. De ontvangende organisaties staan hoe dan ook voor de opgave om met deze bijzondere categorie 'verplicht vrijwilligers' om te gaan. De begeleiding vereist dan een extra inspanning. Niet alle organisaties zijn daar op voorbereid of toe in staat. Ook hebben zij niet altijd de middelen om onkosten, zoals reiskosten, te vergoeden. Sommige organisaties zouden wel meer vrijwilligers willen plaatsen en/of begeleiden, maar kunnen dat (ook) om financiële redenen niet realiseren, bijvoorbeeld omdat er niet genoeg werkruimte is of omdat de vereiste deskundigheid ontbreekt.

Tevens kan lang niet altijd voldaan worden aan de eis om iemand twintig uur aan de slag te helpen; het aanbod aan activiteiten is daar niet altijd op afgestemd.

Het aanbod is bovendien divers. Het vrijwilligerswerk kan gedaan worden binnen professionele organisaties, maar ook bij organisaties die geheel door vrijwilligers gerund worden, al dan niet ondersteund door gemeentelijke subsidie. Het opnemen van vrijwilligers kan gepaard gaan met de opgave van de gemeente om controle uit te oefenen op de naleving van afspraken en/of (bureaucratische) procedures te volgen. Dit vanuit de noodzaak om zich richting gemeente te verantwoorden. Deze opgave kan wringen met de bestaande activiteiten en de missie van de ontvangende organisatie.

Vrijwilligers of werknemers werkzaam voor de ontvangende organisaties

De werknemers zijn als collega's indirect betrokken bij de uitvoering van de tegenprestatie. De werknemers van deze organisaties kunnen profijt hebben van de extra inzet. Sommige werknemers zien de komst van deze verplicht vrijwilligers als een bedreiging voor de eigen werkgelegenheid. Anderen zien de komst van verplicht vrijwilligers als nadelig voor de kwaliteit van de dienstverlening. Ook bij de organisatie al werkzame vrijwilligers kijken soms vreemd aan tegen een vrijwilliger die moeite heeft om zich in te passen binnen de nieuwe organisatie. De vakbonden vrezen voor verdringing en vragen om 'echt', dat wil zeggen betaald, werk als oplossing voor de werkloosheid.

6. Over het perspectief van de voor- en tegenstanders

De invoering van de tegenprestatie gaat gepaard met veel discussie. Voor- en tegenstanders van de maatregel staan tegenover elkaar. Hieronder een korte schets van de argumenten.

Voorstanders

Diverse voorstanders van de tegenprestatie gaan er vanuit dat solidariteit die nodig is ter ondersteuning van zieken, werklozen of kwetsbare burgers onder druk staat. Om deze solidariteit te behouden moeten de bijstandsgerechtigden iets terug doen. De voorstanders benadrukken de zelfredzaamheid van het individu. De tegenprestatie is een stimulans om de (passieve) bijstandsgerechtigde letterlijk of figuurlijk in beweging te laten komen. Dat daarbij dwang wordt uitgeoefend vindt men geen bezwaar, want uiteindelijk heeft betrokkene er zelf baat bij, zo is de redenering. Hij/zij kan zijn verloren werkritme en werkdiscipline weer oppakken. En als de bijstandsgerechtigde in beweging komt zal ook zijn gezondheid en welzijn toenemen. Voorstanders benadrukken dat de bijstandsgerechtigde niet gedwongen wordt, hij mag immers veelal zelf kiezen wat voor vrijwilligerswerk hij/zij wil verrichten.

Tegenstanders

Diverse tegenstanders beschouwen de bijstand vooral als een recht. De bijstand is bedoeld als laatste redmiddel voor mensen die in de knel zijn geraakt en daardoor niet meer zelfstandig een inkomen kunnen verwerven. De tegenstanders koesteren de verworvenheden van de rechtstaat en de verzorgingsstaat. Zij zien de maatregel niet als een oplossing voor de armoede en de werkloosheid. De tegenprestatie biedt weinig kans op arbeid en geeft geen recht op scholing. De tegenprestatie kan er in het ergste geval toe leiden dat betaalde arbeid helemaal uit zicht raakt op het moment dat het vrijwilligerswerk hiervoor in de plaats komt. De tegenprestatie kan ook als een vernedering ervaren worden – als een straf voor inactiviteit. Het gedwongen karakter wordt geassocieerd met een strafmaatregel en staat ter discussie. Juristen vragen zich af onder welke voorwaarden er wel of geen sprake is van dwangarbeid (zie ook rechten en plichten).

7. Tips voor bijstandsgerechtigden

De gemeente kan de bijstandsgerechtigde op grond van de wet een tegenprestatie opleggen. Naast de plichten, waar in dit geval het accent op ligt – heeft u ook rechten. Hieronder wordt duidelijk gemaakt wat u kunt doen om het contact met uw gemeente goed te laten verlopen.

Vorbereiding op het gesprek:

1. Zorg dat u op de hoogte bent van uw rechten en plichten, zodat u weet wat er wel en niet van u gevraagd mag worden.
2. Bedenk alvast wat u zou willen of kunnen doen. Ga zo mogelijk voordat u wordt opgeroepen zelf alvast op zoek naar een activiteit of een vrijwilligersplek die past bij uw wensen en mogelijkheden.
3. Als u veel mantelzorg verleent aan hulpbehoevende familieleden of burens dan kunt u – eventueel tijdelijk – ontheven worden van de verplichting tot het verrichten van vrijwilligerswerk. U moet dat dan wel aannemelijk kunnen maken. Bereidt u zich daarop voor.
4. Bedenk of u een vertrouwd persoon mee wilt nemen naar het gesprek.

Tijdens het gesprek:

1. Luister goed en maak aantekeningen. Herhaal zo af en toe wat de klantmanager zegt en vraag of u het goed begrepen hebt.
2. Blijf in de communicatie met de klantmanager vriendelijk en kalm, maak rustig duidelijk wat u wilt en kunt.
3. Spreek uw verwachtingen uit. Wat verwacht u van de mensen met wie u aan het werk gaat? Wat verwacht u van de klantmanager?
4. De klantmanager zal proberen vooral u aan het woord te laten. Neem zo mogelijk zelf het initiatief en doe voorstellen. Indien u zelf geen voorstel wilt doen in het gesprek kunt u het initiatief bij de klantmanager laten.
5. Zeg nooit dat u werkzaamheden weigert als u een voorstel niet gepast vindt. Benadruk de wil om te werken maar geef duidelijk aan wat de beperkingen zijn, wat u belemmert. Benoem wat u wel wilt. Geef zo veel mogelijk positieve antwoorden, en herhaal zo nodig uw argumenten.

6. Als u het gevoel heeft dat u niet rechtvaardig behandeld wordt, verkeerd begrepen wordt of onheus bejegend wordt, probeer dan rustig uw bezwaren kenbaar te maken. Als dit gevoel blijft en de klantmanager blijft bij zijn handelwijze kunt u altijd nog besluiten om een klacht in te dienen.
7. Als u het toch te kwaad krijgt kunt u beter even vragen om tot rust te mogen komen. Biedt eventueel excuses aan als u denkt dat u te ver gegaan bent.
8. Neem eventueel iemand mee naar het gesprek.
9. Indien u iets echt niet wilt of niet van plan bent laat u dan niet verleiden om daarin toch mee te denken. Geef zakelijke antwoorden en laat het initiatief bij de klantmanager.
10. Indien u (lichamelijke, psychische, sensorische en/of verstandelijke) beperkingen heeft benoem dan wat dat betekent voor uw werk en geef concrete voorbeelden. Benoem rustig en zakelijk het doktersadvies en het advies van andere hulpverleners.
11. U heeft recht op privacy. Vraag na wat er met uw medische gegevens gebeurt. Deze zijn alleen voor artsen bedoeld en mogen door de gemeente niet aan derden worden verstrekt.
12. Vermijd klagen en verstrek alleen de informatie die nodig is. U bent niet verplicht allerlei persoonlijke zaken aan de klantmanager te vertellen. De klantmanager is geen hulpverlener.
13. Neem zo mogelijk voorlichtingsmateriaal mee of laat u vergezellen door iemand die op de hoogte is van de beperkingen. U bent niet verplicht om alle informatie over uw aandoening kenbaar te maken.
14. Vraag om een verslag van het gesprek en van de gemaakte afspraken.

En verder:

1. Als vrijwilligerswerk wordt aangeboden bedenk dan welke vragen u heeft. Ga na wat de werkomstandigheden zijn en wat u vergoed krijgt. Is het veilig? Bent u verzekerd? Worden uw reiskosten vergoed? Welke scholingsmogelijkheden zijn er? Wordt dat voor u betaald? Wie gaat u begeleiden? Wie kan u helpen en/of informatie verstrekken? Is er kinderopvang aanwezig?
2. Als er dingen van u verwacht worden waaraan u niet kunt voldoen maak dit dan concreet duidelijk. Dat kan te maken hebben met uw beperkingen (bijvoorbeeld of u lang kunt staan, of u zich goed kunt concentreren etc.) of met uw persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld kinderen naar school brengen, niet 's avonds alleen over straat willen, etc.)

3. Vraag na waar uw gegevens bewaard worden en wie er bij kan. Verstrek niet zomaar al uw gegevens aan een organisatie (bijvoorbeeld bsn-nummer) voordat u er zeker van bent dat uw privacy gewaarborgd wordt en de verstrekte gegevens goed bewaard worden. Vraag na waarvoor uw gegevens gebruikt worden.
4. Als u bezwaar wilt maken tegen een beslissing kunt u gebruik maken van de gemeentelijke bezwaarregeling. Daarvoor heeft elke gemeente een procedure. In het geval u een klacht indient bij de gemeente communiceer dan schriftelijk en zorg dat de brief of de mail de afdeling juridische zaken bereikt. Vraag bij de opstelling van deze brief om steun van anderen.
5. Overweeg het aanvragen van een arbeids-medische diagnose bij het uww indien er twijfels bestaan over de door u aangedragen bewijslast voor de klachten en/of beperkingen. Verstrek uw medische gegevens alleen in het geval uw privacy gewaarborgd is.
6. Indien u een cursus heeft gevolgd, vraag dan om een certificaat en bewaar dit goed. Dat kan u later wellicht helpen bij sollicitaties naar ander vrijwilligerswerk of naar betaald werk.
7. Ga na hoe het in uw gemeente met de cliëntondersteuning geregeld is. Kunt u daar een beroep op doen?

Bijlagen

Behalve uit de onderzoeksgegevens van het eerder vermelde onderzoek in Rotterdam, is geput uit tal van bronnen, waarvan u hieronder een overzicht ziet. Ook zijn adressen opgenomen van organisaties die interessant kunnen zijn voor bijstandsgerechtigden.

1. Relevante (digitale) publicaties

Relevante factsheets, handreikingen en gidsen.

Actal:

[http://www.actal.nl/flexwerk-onaantrekkelijk-voor-bijstandsgerechtigden/Bijstandsbond,Overlevingsgids:](http://www.actal.nl/flexwerk-onaantrekkelijk-voor-bijstandsgerechtigden/Bijstandsbond,Overlevingsgids)

<http://www.overlevingsgids.dds.nl/>

divosa, De tegenprestatie in de praktijk:

<http://www.divosa.nl/actueel/agenda/divosa-masterclass-de-tegenprestatie-in-de-praktijk>

divosa, verslag Masterclass:

<http://www.divosa.nl/bijeenkomsten/divosa-masterclass-de-tegenprestatie-de-praktijk>

Ieder(in), Handreiking Inspraak in het sociale domein:

<https://iederin.nl/hulp-en-advies/handreikingen/>

Landelijke cliëntenraad. Factsheet:

<https://www.landelijkecliëntenraad.nl/Content/Downloads/141203-factsheet-vnverdrag-gemeente.pdf>

MOVISIE over motiverende gespreksvoering:

<https://www.movisie.nl/esi/motiverende-gespreksvoering>

Factsheet cliëntondersteuning Wmo:

<http://www.aandachtvooriedereen.nl/nieuws-van-avi/factsheet-clientondersteuning-in-de-nieuwe-wmo-4047.html>

Informatiekaart cliëntondersteuning GGZ:

<http://www.invoeringwmo.nl/sites/default/files/Informatiekaart%20clientondersteuning%20GGZ.pdf>

MUG web: Samen voor de klant. Handreiking wijzigingen bijstand 2015:

<http://www.samenvoordeklant.nl/actueel/nieuws/handreiking-wijzigingen-bijstand-2015>

Het pad naar werk... niet geplaveid, wel schoongeveegd! Onderzoek naar de praktijk van re-integratie in het kader van de Wet werk en bijstand. Ombudsman Rotterdam, 28 mei 2015:

<http://ombudsmanrotterdam.nl/wp-content/uploads/2015/05/Rapport-re-integratie-ombudsman-Rdam-28-5-2015.pdf>

Overheid. Wet en regelgeving:

http://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/Hoofdstuk2/21/Artikel9a/geldigheidsdatum_19-01-2015

Samen voor de klant. Werkwijzer tegenprestatie:

http://www.samenvoordeklant.nl/actueel/nieuws/werkwijzertegenprestatie_vng, Handreiking modelverordening tegenprestatie,:

http://www.vng.nl/files/vng/brieven/2014/attachments/20150522_handreiking_wet_maatregelen_wwb.pdf

Vrijwilligerswerk.nl, Participatiepolis:

<http://www.vrijwilligerswerk.nl/?content=/890>

Overige relevante websites van kenniscentra en/of belangenorganisaties

Alles over arbeidsinschakeling en tegenprestaties:

<http://www.alles-over-tegenprestaties.nl/nieuws>

College voor de Rechten van de mens:

<https://mensenrechten.nl/toegelicht/tegenprestatie-voor-de-bijstand>

Kennis- en adviespartner in het sociale domein. Stimulansz:

<http://www.stimulansz.nl/>

Nederlandse vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van participatie, werk en inkomen (Divosa):

<http://www.divosa.nl/>

Kenniscentrum Handhaving in het Sociale Domein:

<https://www.naleving.net/>

Website Samen voor de klant:

<http://www.samenvoordeklant.nl/>

Landelijk kennisinstituut en adviesbureau voor toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op

het terrein van welzijn, participatie, sociale zorg en sociale veiligheid (Movisie):

<https://www.movisie.nl/>

Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV):

<https://www.nov.nl/>

Nationale Ombudsman:

<https://www.nationaleombudsman.nl>

zie ook lijst met ombudsvoorzieningen:

<https://www.nationaleombudsman.nl/ombudsvoorzieningen/>

Startpagina Tegenprestatie:

<http://tegenprestatie.startpagina.nl/>

Veerkrachtig, een site voor HRM en Arbo- professionals met informatie over ziek, werk, loon en regels:

<http://www.veerkrachtig.nl/site/re-integratie/richtlijnen/102>

Relevante wetenschappelijke publicaties

De literatuurlijst van de onderzoeksrapportage 'Verplicht vrijwillig' bevat een uitgebreid literatuuroverzicht. Deze rapportage is verkrijgbaar via:

http://media.wmowerkplaatsrotterdam.nl/media/76-Verplicht_vrijwillig-03def.pdf

In 2014 is een Nederlandstalige dissertatie van T.G. Kampen verschenen over dit onderwerp. De dissertatie is verkrijgbaar via:

<http://dare.uva.nl/record/1/433268>

2. Overzicht cliëntenorganisaties

Bijstandsbond:

<http://www.bijstandsbond.org/>

Comitee dwangarbeid nee:

<http://dwangarbeidnee.blogspot.nl>

FNV Stop werken zonder loon:

<https://www.facebook.com/pages/Stop-Werken-Zonder-Loon/659656010821696>

Ieder(in) Netwerk voor mensen met een beperking:

<https://iederin.nl/>

Landelijke Cliëntenraad (LCR):

http://www.clientenraad-roerdalen.nl/?page_id=79

