Jaarverslag klankbordgroep LVB Wmo forum 2018

**Inhoudsopgave**

Leden en taakverdeling 3

Bijeenkomsten 2018 4

Agendapunten en verslaglegging 5

Besproken onderwerpen 6

Wat gaat goed en wat kan beter? 16

Registratie indicatoren 17

Bijlage 1: Ongevraagd advies m.b.t. Participatiewet.

Bijlage 2: Reactie B&W op ongevraagd advies m.b.t. Participatiewet.

# Leden en taakverdeling

Leden klankbordgroep, Forumleden en coach.

De **leden** zijn de belangrijkste deelnemers aan het klankbordoverleg. Zij bepalen welke onderwerpen er besproken worden en wat er gezegd wordt. De leden van de klankbordgroep geven input aan de forumleden.

Aantal leden per 1-1-2018: 5, per 1-1-2018: 6. We hebben weer een nieuw lid bij de klankbordgroep. De leden van de groep wonen zelfstandig met ambulante begeleiding van Abrona of Philadelphia of wonen in een beschermde woonvorm.   
  
Het **forumlid** (Dick Vierbergen) is lid van het WMO forum. Hij vertegenwoordigt in het WMO-forum, als lid van een ouderverenigingen van mensen met een verstandelijke beperking, de mensen met een verstandelijke beperking. De klankbordgroep is een deel van zijn achterban. Eerder deed hij dit samen met Henk van Laar, maar hij heeft wegens tijdsgebrek het WMO forum in april verlaten.

Didi van den Bos van MEE UGV is de **Coach**. Zij leest de gemeentelijke notities, vertaalt de ambtelijke stukken naar begrijpelijke taal voor de leden en brengt deze op een duidelijke, concrete en zo mogelijk visuele manier in tijdens de vergadering. Gedurende de vergadering nodigt zij de leden uit hun mening over de stukken te geven. Didi bewaakt de vergaderstructuur en maakt achteraf de notulen. Zo kan Dick de meningen en ideeën meenemen naar het Wmo-forum, waarna ze terechtkomen in reacties en adviezen naar de gemeente (zie verder in dit verslag). Vanwege zwangerschapsverlof van Didi werd zij vanaf september vervangen door collega Ben Houbraken.

In overleg met Dick is een eigen website opgezet met daarop alle relevante informatie voor de klankbordgroep (doel, leden, werkwijze, agenda, notulen, ambtelijke stukken, relevante links, Wmo-berichten uit de media van belang voor de doelgroep etc.). De website is te vinden via de volgende link: <https://www.lvbklankbordgroep.nl/>

**Bijeenkomsten 2018**

Dinsdag 23 januari

Donderdag 15 februari

Donderdag 5 april

Donderdag 24 mei

Donderdag 28 juni

Donderdag 6 september

Donderdag 11 oktober

Donderdag 3 december

**Agendapunten en verslaglegging**

De klankbordgroep vergadert in de week voor de vergadering van het WMO-forum. De gemeente zorgt minimaal twee weken voor de forumvergadering voor de leesstukken. De forumleden screenen dit op belangrijkheid voor de achterban en een van hen bespreekt dit vervolgens met de Coach. De Coach screent de stukken ook op belangrijkheid voor de klankbordleden en is onafhankelijk van het forum of de gemeente.

De Coach zet de te bespreken punten op de agenda en vertaalt deze in begrijpelijke taal. Zij stelt vragen aan de klankbordleden om ze uit te lokken hun mening naar voren te brengen en maakt de notulen. De notulen worden per mail of post naar de klankbordleden gestuurd en op de website geplaatst.

Van alle bijeenkomsten van de klankbordgroep zijn reacties en adviezen naar het WMO-forum meegenomen door de een of twee leden van het forum die VG vertegenwoordigen. In totaal hebben wij als klankbordgroep 8 reacties en 14 kleinere en grotere adviezen gegeven die door het WMO-forum in hun advies aan de gemeente zijn overgenomen. Soms werden ook reacties en/of adviezen rechtstreeks vanuit de klankbordgroep naar de gemeente gestuurd zoals een advies over de participatiewet. Daarnaast hebben Dick en een deelnemer van de klankbordgroep met de gemeente overlegd over de Nadere regels maatschappelijke ondersteuning en zijn nog twee adviezen gegeven aan de rekenkamercommissie m.b.t. hun rapport over het woonbeleid van de gemeente, in het bijzonder voor mensen met zorgbehoefte.

**Besproken onderwerpen**

(Uitmondend in reacties of adviezen)

**Participatiewet**

We hebben begin 2018 Buitenzorg bezocht en met de leden van de klankbordgroep en deelnemers van de cursus Rondleiding door de democratie gesproken over de participatiewet. We hebben geïnventariseerd op welke manier de aanwezigen participeren. 7 van hen gingen naar de dagbesteding, 6 van hen werkten bij IW-4 en 5 deden er vrijwilligerswerk (hierbij is enige overlap omdat sommigen vrijwilligerswerk naast hun werk doen). 2 aanwezigen gaven aan bij een reguliere werkgever (Jumbo) gewerkt te hebben maar hier gestopt te zijn omdat zij niet goed behandeld werden toen zij ziek waren.   
  
We hebben met elkaar stellingen besproken over de participatiewet.

Stelling 1: *Mensen met een beperking kunnen werken in een gewoon bedrijf.*   
Op één na waren alle aanwezigen (zij het soms met wat kanttekeningen) het eens met deze stelling. Volgens de deelnemers kan dit slagen mits: Mensen niet gedwongen worden; Het werk niet te moeilijk is; Het werk niet teveel stress en spanning veroorzaakt; Er goede begeleiding is en de juiste aanpassingen gedaan worden.

Stelling 2: *Mensen met een beperking vinden gemakkelijk een baan.*   
Geen van de aanwezigen was het eens met deze stelling. Er werd aangegeven dat reguliere werkgevers het moeilijk vinden om iemand met een beperking aan te nemen omdat deze mensen vaak extra begeleiding nodig hebben of soms langzamer werken. Veel werkgevers hebben daar volgens de aanwezigen geen zin in of geen geld voor over.

Dit komt overeen met berichten in de krant. Twee jaar na het begin van deze wet heeft van de mensen die op de wachtlijst stonden voor de sociale werkplaats 80% namelijk nog steeds geen werk. En in het rapport van de rekenkamer over re-integratie staat dat maar 1 op de 8 werk heeft gevonden.

Stelling 3: *Mensen met een beperking worden door de gemeente goed geholpen bij het vinden en behouden van een betaalde baan.* Hierop reageerden maar 5 aanwezigen met oneens, ze vonden dat de gemeente niet genoeg doet.

Stelling 4: *Als je een baan vindt, is dat meestal een tijdelijk contract en moet je daarna weer opnieuw beginnen.* Op twee aanwezigen na is iedereen het hiermee eens. Een aanwezige heeft 17 jaar een vaste baan gehad. Ook dit komt overeen met berichten in de krant dat sommigen wel werk kunnen vinden, maar dat nog weinig werkgevers mensen met een beperking een vaste baan aanbieden.

Stelling 5: *Het is voldoende als een klantmanager 1 keer per jaar contact heeft met iemand om hem of haar aan een betaalde baan te helpen.* Iedereen was het hiermee oneens. Volgens de aanwezigen is er meer voor nodig om iemand aan een baan te helpen en diegene te helpen zijn/haar baan te behouden. De aanwezigen gaven aan dat een jobcoach hier een belangrijke rol in kan spelen.

Stelling 6: *Ik zou het liefst een betaalde baan hebben bij een gewone werkgever.*   
Over deze stellingen waren de meningen verdeeld. Sommigen zouden het zien als een uitdaging, anderen blijven liever bij IW4 werken.

Stelling 7: *Bij IW4 werken ook mensen die daar eigenlijk niet thuishoren.*   
Op één aanwezige na was iedereen het hiermee eens. Er werd aangegeven dat er mensen vanuit de bijstand naar IW4 gestuurd worden en dat er daardoor minder werk is voor de mensen met een beperking. Aangegeven werd dat mensen uit de bijstand wellicht ook bij andere werkgevers geplaatst kunnen worden.

Tot slot hebben we met elkaar besproken welke adviezen we voor de gemeente hebben om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De volgende ideeën kwamen toen naar voren:

* Bedrijven uitnodigen in het gemeentehuis om hen uit te leggen wat mensen met een beperking wél kunnen. En bedrijven op dat moment ook contact laten leggen met mensen met een beperking. Wellicht kunnen mensen met een beperking eens een dag meedraaien in het bedrijf.
* Er moeten minder mensen uit het buitenland gehaald worden zodat er meer banen overblijven voor mensen met een beperking.
* Veel mensen met een beperking kunnen niet (goed) lezen of schrijven en moeten geholpen worden met solliciteren. Bedrijven zouden voor hen meer moeten werken met logo’s of plaatjes.
* Een jobcoach is belangrijk en soms zelfs doorslaggevend. Zo iemand kan helpen en bemiddelen bij het vinden van een baan.
* Er zou meer druk uitgeoefend moeten worden op bedrijven om mensen met een beperking in dienst te nemen. Bijvoorbeeld dat een boete volgt als bedrijven binnen een bepaalde tijd niet voldoende mensen met een beperking in dienst hebben.
* Uitzendbureaus zouden mensen met een beperking aan een baan kunnen helpen.

Op basis van deze input hebben wij samen met cliëntenraad de Vallei en WG cliëntenkracht GGZ Veenendaal een ongevraagd advies gegeven aan het college van burgemeester en wethouders Veenendaal (zie bijlage 1 voor dit advies).

We hebben hierop een reactie gekregen (zie bijlage 2 voor de reactie).   
De klankbordgroep vond het jammer dat de reactie geschreven is in ambtelijke taal met veel moeilijke woorden. Ze vinden het wel goed dat IW4 leerervaringsplekken biedt voor jongeren van het praktijkonderwijs van het CSV. De klankbordgroep vond dat nieuwe mensen met een arbeids-beperking gewezen moeten worden op de mogelijkheid van onafhankelijke cliëntondersteuning. Omdat wetgeving rondom arbeid vaak moeilijk te begrijpen is. Ook werd aangegeven dat bij IW4 vaak interne advertenties geplaatst worden voor plekken in het vrije bedrijf. De eisen zijn echter hoog en veel mensen komen na drie maanden toch weer terug bij IW4 vanwege werkstress.

Dick is over ons advies en de reactie hierop in gesprek gegaan met dhr. Dieleman en dhr. Zuidema. Dhr. Zuidema begeleidt schoolverlaters met goede resultaten. Er werd verder aangegeven dat mensen die op proef bij IW4 geplaatst worden geen concurrentie zijn voor de werknemers van IW4.

De klankbordgroep las later in de krant dat de gemeente in 2019 en 2020 elk jaar een miljoen euro gaat investeren in IW4, daarvoor geeft de klankbordgroep de burgemeester en wethouders een compliment.

De volgende vragen n.a.v. de reactie van B en W staan nog open:

M.b.t. advies 1:

* Is de mogelijkheid tot onafhankelijke cliëntondersteuning bij iedereen bekend (graag onderbouwen met percentages zo mogelijk) en wordt het ook actief ingezet?
* Hoe ziet de aparte aanpak voor mensen met autisme eruit en is de aanpak voldoende voor iedereen met een banenafspraak?
* Hoe wordt geborgd dat cliënten met een lichte verstandelijke beperking die geen begeleider hebben de brieven die aan hen gestuurd worden wel goed begrijpen?
* Er wordt gesteld dat voor doelgroepers de reguliere arbeids- en re-integratieverplichtingen niet gelden. Wat geldt voor hen dan wel? En wat geldt er voor andere mensen met een verstandelijke, lichamelijke of psychische beperking?
* Worden de doelgroepers goed gevolgd om te zien of ze ook duurzaam uit kunnen stromen, oftewel tot een langdurig contract kunnen komen?

M.b.t. advies 2:

* Onderdelen b t/m f was u het mee eens. Wordt wat er hier staat ook naar werkgevers gecommuniceerd?
* Onderdeel g. Hoe faciliteren en ontzorgen jullie bedrijven en wijzen jullie de werkgevers er ook actief op dat ze meer in mensen moeten investeren?
* Hoe worden mensen uit de doelgroep betrokken bij het beleid?
* Wat is uw antwoord op onze vraag over het financiële aspect (dat dit werk lonend moet zijn en meer op moet brengen dan de bijstand)?

M.b.t. advies 4:

* Kunt u nog eens wat specifieker ingaan op de 5 puntsgewijs genoemde adviezen?

Begin 2019 is hierop inmiddels vrij uitvoerig gereageerd door dhr. Dieleman.  
   
**Wmo verordening**

De klankbordgroep gaf het volgende aan over de Wmo verordening:

* Het is goed dat regels rondom PGB nu in de verordening staan, dat zou meer vastigheid geven.
* Het zou mooi zijn als organisaties budget zouden hebben om mensen met een beperking in dienst te kunnen nemen.
* Goed dat in de tarieven rekening gehouden wordt met continuïteit, want dat is voor mensen met een beperking vaak erg belangrijk.
* Het is belangrijk dat er voldoende budget is om de zorg goed uit te kunnen voeren.

Twee punten van de klankbordgroep zijn door het Wmo-forum overgenomen in hun advies. Namelijk dat continuïteit erg belangrijk is en het idee om organisaties budget te geven om mensen met een beperking in dienst te kunnen nemen.   
De gemeente heeft vervolgens aangegeven dat het college overweegt om in het cliëntervaringsonderzoek vragen op te nemen die over de continuïteit van zorg gaan en dat er bij de nieuwe aanbesteding van 2019 afspraken gemaakt worden met zorgaanbieders over het inzetten van mensen met een beperking/uitkering.

**Aanbesteding immateriële hulpverlening**  
  
Adviezen van Wmo-forum en klankbordgroep komen veelal overeen.   
Mooi om te zien dat de input van de klankbordgroep meegenomen is.   
Tevens verwijst het Wmo-forum in hun advies voor het doornemen en controleren van brieven naar de klankbordgroep, een goede zaak. Tot nu toe krijgt dit echter nog (te) weinig gestalte.

Adviezen Klankbordgroep en Wmo-forum:

Logeeropvang

Klankbordgroep:

* Logeeropvang wel opnemen in de aanbesteding;
* Voldoende keuzemogelijkheden voor logeerplekken.

Wmo-forum:

* Logeeropvang wel opnemen in de aanbesteding;
* Ook logeeropvang mogelijk maken buiten Veenendaal;
* Mogelijkheid voor logeren vanuit een PGB;
* De logeeropvang meer onder de aandacht brengen bij mensen.

Zowel de klankbordgroep als het Wmo-forum hadden geadviseerd logeren toch op te nemen in de aanbesteding. De gemeente heeft vervolgens aangegeven dit niet te willen, omdat zij maatwerk zouden willen bieden. De gemeente was het wel met ons eens dat mensen snel ergens terecht moeten kunnen, daarom gaan zij per 2019 kwaliteitsafspraken maken. Meer bekendheid geven aan de logeeropvang wordt opgenomen in het communicatieplan van de gemeente en zij willen de klankbordgroep gebruiken om duidelijk en eenvoudig te communiceren.

Op- en afschalen

Klankbordgroep:

* Continuïteit is erg belangrijk dus wijs mensen op welke aanbieders alle terreinen kunnen bedienen;
* Zorg voor een goede overdracht bij wisseling.

Wmo-forum:

* Opschalen moet ook mogelijk blijven;
* Onderzoeken of wijziging m.b.t. begeleider wel verantwoord is in bepaalde situatie.

De klankbordgroep vond dat de gemeente een goede manier bedacht had voor het op- en afschalen. Een mooie oplossing waarbij kleine aanbieders een kans krijgen, maar waar ook gedacht wordt aan continuïteit (dat de hulp hetzelfde blijft) en goede overdracht.

Schoonmaakondersteuning

Klankbordgroep:

* Maak van schoonmaakondersteuning geen algemene voorziening i.v.m. de hoogte van de eigen bijdrage.

Wmo-forum:

* Schoonmaakondersteuning als maatwerkvoorziening i.v.m. stapeling eigen bijdrage.

Zowel de klankbordgroep als het Wmo-forum hadden de voorkeur voor schoonmaakondersteuning als maatwerkvoorziening. De gemeente houdt het vanwege kosten bij een algemene voorziening. De gemeente gaf daarbij aan dat waar de benodigde ondersteuning niet betaalbaar is voor cliënten gezocht wordt naar een passende ondersteuning. De klankbordgroep heeft hier vervolgens wel de kanttekening bij gemaakt dat mensen dan actief op die mogelijkheid gewezen moeten worden, ook degene die rechtstreeks contact zoeken met een zorgaanbieder.

Jaarlijks toelaten nieuwe aanbieders

Klankbordgroep:

* De tussentijdse toetreding van aanbieders is een goed idee, wees flexibel.

Wmo-forum:

* Onderschrijven het idee van jaarlijks toelaten nieuwe aanbieders.

Uitvoeringsvariant

Klankbordgroep:

* Inspanningsgerichte, evt. outputgerichte onderzoeken.

Wmo-forum:

* Inspanningsgerichte, bij overgang naar outputgerichte variant uiterst zorgvuldig handelen.

Vergoeding informele logeeropvang

De klankbordgroep vond dat de gemeente er op hun manier mantelzorg van maakt en vond dit niet terecht. De klankbordgroep gaf als advies:

* Een vergoeding kan helpen vrijwillige logeeropvang te promoten en duurdere zorg te voorkomen. Zorg voor maatwerk en laat het bedrag (gedeeltelijk) afhankelijk zijn van de situatie. De ene logeeropvang is de andere niet. De ene zorgvrager heeft immers veel meer zorg nodig dan de ander;
* Mensen moet in ieder geval de kosten eruit kunnen halen. Wellicht kan berekend worden wat de gemiddelde kosten ongeveer zijn;
* Het zou fijn zijn als er ook een bedrag gegeven zou kunnen worden voor de uren die de zorgbieder erin steekt. Geen uurloon, maar een blijk van waardering.
* Een vergoeding zou ook in cadeaubonnen (twinkelingen) kunnen i.p.v. geld. Dat scheelt belasting betalen en dan worden ook direct de plaatselijke ondernemers gesteund.

Dick Vierbergen heeft vervolgens, namens ons en het Wmo-forum, ingesproken over de vergoeding van informele logeeropvang. Er kwam een motie van GroenLinks, welke gedragen werd door meerdere partijen, om dit lage bedrag nogmaals te onderzoeken en mogelijk te veranderen.

De vergoeding voor vrijwillig logeren is volgens de gemeente een onkostenvergoeding en is uiteindelijk vastgesteld op € 30,48 per etmaal. Daarnaast kan er eventueel een PGB contract zijn voor de begeleiding bij het logeren.   
  
**Besluit nadere regels maatschappelijke ondersteuning**

We hebben als klankbordgroep het besluit nadere regels maatschappelijke ondersteuning doorgenomen op de punten vervoer en respijtzorg. De klankbordgroep kwam vervolgens tot de volgende vragen en adviezen:

Vervoer

* Wat is het verschil tussen een medisch begeleider en een bestemmingsbegeleider? In de praktijk zou dit volgens de klankbordgroep vaak een en dezelfde persoon zijn en zou er eigenlijk geen onderscheid gemaakt worden.
* Is een persoonsgebonden budget (PGB) voor vervoer geen optie? Dan kan iemand zelf inkopen wat hij/zij nodig heeft en zelf beslissen waar.
* De regiotaxi mag niet gebruikt worden voor woon-werkverkeer, daar is vervoer van UWV voor. Mensen die hun pas alleen daarvoor gebruiken zouden deze moeten inleveren?
* Er zijn nog veel klachten over het te laat komen van de taxi's.
* Doordat de regio waarmee samengewerkt wordt voor de regiotaxi erg groot is, is de invloed van gemeente Veenendaal beperkt. De gemeente overweegt de regio kleiner te maken en bijvoorbeeld samen te werken met Renswoude en Rhenen. Dit vindt de klankbordgroep een goed idee.

Respijtzorg

* Is respijtzorg-kortdurend verblijf een optie wanneer mantelzorger en zorgvrager niet bij elkaar wonen? Eerder was dit niet het geval.
* Er staat dat vergoeding respijtzorg mogelijk is wanneer de zorgvrager ondersteuning krijgt vanuit de gemeente. Is ook respijtzorg mogelijk wanneer de zorgvrager nog geen ondersteuning krijgt vanuit de Wmo, omdat bijvoorbeeld de mantelzorger nu alle zorg op zich neemt.
* Kortdurend verblijf kan ook een meerwaarde hebben voor het oefenen met uit huis gaan of zelfstandigheidstraining. Dit zou ook opgenomen moeten worden in de nadere regels en niet alleen in de toelichting.
* Er staat niets over de communicatie over logeeropvang. Het is belangrijk dat mensen hierover geïnformeerd worden, zodat er meer gebruik van gemaakt wordt.

Antwoorden gemeente:

* Het verschil tussen een medisch begeleider en een bestemmingsbegeleider is dat een medisch begeleider medische bijstand moet kunnen verlenen die een cliënt nodig heeft, een bestemmingsbegeleider hoeft dit niet te kunnen.
* Het is al mogelijk een Persoonsgebonden Budget (PGB) voor vervoer aan te vragen.
* Een pas voor de regiotaxi is voor recreatief vervoer en moet met name daarvoor gebruikt worden. Een enkele keer gebruik voor woon- werkverkeer is geen reden tot inname.
* Respijtzorg-kortdurend verblijf is ook een optie wanneer mantelzorger en zorgvrager niet bij elkaar wonen.
* Hassan gaat nog voor ons nazoeken of vergoeding respijtzorg ook mogelijk is wanneer de zorgvrager nog geen ondersteuning ontvangt van de Wmo. Dit horen we nog.
* Dat kortdurend verblijf ook een meerwaarde kan hebben voor het oefenen met uit huis gaan of zelfstandigheidstraining staat in de toelichting en dit is voldoende omdat deze ook rechtsgeldig is.
* Communicatie over logeeropvang wordt meegenomen in het communicatieplan van de gemeente.

Onze vragen en opmerkingen hebben niet geleid tot veranderingen in het besluit nadere regels, maar dat is gezien de antwoorden ook niet nodig.

**Onderzoek rekenkamercommissie**

De onderzoeken van de rekenkamercommissie gingen dit jaar over het woonbeleid en privacy.   
Adviezen en opmerkingen m.b.t. de onderzoeken:

Woonbeleid

* De klankbordgroep zou graag meer mogelijkheden voor 24 uurs zorg op afroep zien in Veenendaal, het zogenaamde Fokus wonen, of een passend alternatief daarvoor.
* De klankbordgroep zou graag een woonvorm voor jongeren met niet aangeboren hersenletsel in Veenendaal hebben.

Deze opmerkingen zijn door Dick Vierbergen doorgegeven aan de rekenkamercommissie. Als reactie werd aangegeven dat de wensen van de klankbordgroep serieus genomen worden en dat de rekenkamercommissie hier rekening mee houdt. In februari 2019 werd het rapport door de rekenkamercommissie uitgebracht.  
  
**Cliëntervaringsonderzoek WMO 2017**

Opmerkingen van de klankbordgroep bij het Cliëntervaringsonderzoek:

* De klankbordgroep vond het fijn te lezen dat meer mensen wisten dat zij gebruik konden maken van onafhankelijke cliëntondersteuning en dat ook iets meer mensen hier gebruik van hebben gemaakt. Dat 65% van de mensen echter niet gewezen is op de mogelijkheid van onafhankelijke cliëntondersteuning vond de klankbordgroep veel te veel. Daar moet de gemeente iets aan doen.
* De klankbordgroep was blij met het hoge percentage mensen (85%) dat aangeeft dat de ondersteuning goed is en bij hun hulpvraag past.
* Tevredenheid over collectief vervoer is heel licht gedaald en ook bij de opmerkingen stonden klachten over de regiotaxi. Deze klachten worden door de klankbordgroep herkend.
* Wat opviel, is dat de tevredenheid over de vergoeding vervoerskosten (+10%) en logeeropvang (+21%) erg gestegen is. De klankbordgroep was benieuwd wat er gedaan is om dit te bereiken.
* Er zijn mensen die aangegeven hebben de eigen bijdrage te hoog te vinden en daarom minder zorg af te nemen. De klankbordgroep was tevreden over de regelingen die de gemeente Veenendaal heeft rondom de eigen bijdrage en vindt dat de hoogte van de eigen bijdrage dus geen belemmering hoeft te zijn voor het ontvangen van zorg.
* De klankbordgroep vroeg zich af waarom minder mensen (50,2% in plaats van 58%) gebruik maken van hulp in hun netwerk. Dit omdat dit toch juist is wat door de gemeente wordt gestimuleerd.
* De klankbordgroep vond het opvallend dat 78% van de mantelzorgers geen mantelzorgondersteuning van Veens ontvangen en zou graag willen weten waarom dat het geval is.

Antwoorden van de gemeente hierop kwamen begin 2019.

**Abonnementstarief WMO**

Gesproken over dat het kabinet vanaf 2019 een maximale eigen bijdrage van 17,50 in wil voeren en vanaf 2020 het abonnementstarief en dat dit dus betekent dat iedereen een eigen bijdrage van 17,50 zal gaan betalen in plaats van een inkomensafhankelijke eigen bijdrage. De klankbordgroep heeft hierover aangegeven dat zij liever zien dat de eigen bijdrage gekoppeld blijft aan het belastbaar inkomen. De klankbordgroep vond dat mensen die veel verdienen meer kunnen betalen dan mensen met een laag inkomen.

**Klanttarief schoonmaakondersteuning**

Er waren plannen om het klanttarief voor Schoonmaakondersteuning in 2019 te laten stijgen van 10 naar 15 euro per uur. De klankbordgroep had hierbij de volgende opmerkingen:

* Kunnen personen die gebruik maken van de minimaregelingen dat terugkrijgen?
* Kan de Gemeente na bijvoorbeeld 4 maanden nagaan hoeveel mensen zich om deze reden hebben afgemeld? Want als veel mensen daardoor afzien van ondersteuning, dan is het geen goede regeling volgens de klankbordgroep. Voor mensen die net iets teveel verdienen voor de minimaregelingen is het namelijk sowieso ongunstig, die zouden wel 50% meer moeten betalen.

De gemeente heeft vervolgens aangegeven dat wijkbewoners met een minimum inkomen de 15 euro per uur vergoed krijgen. Een tussengroep krijgt 12 euro vergoed en de laagste categorie 9 euro.

Het Wmo-forum heeft een officiële reactie gestuurd naar de burgemeester en wethouders (zie hieronder cursief de input van de klankbordgroep voor deze reactie; deze is vrijwel geheel overgenomen en nog iets uitgebreid door het Wmo-forum).   
De gemeente heeft uiteindelijk besloten de verhoging van de kosten niet door te laten gaan. De klankbordgroep kreeg complimenten voor het zo goed naar voren brengen van de belangen van de doelgroep.

*Verhoging Eigen Bijdrage 2019*

*Voor 2019 weten we dat er twee maatregelen komen waardoor zorggebruikers in de Wmo meer voor de hulp moeten gaan betalen:*

1. *Verhoging klanttarief huishoudelijke hulp van 10 naar 15 euro. De gemeente zegt dat we nu weer teruggaan naar het normale tarief, maar inmiddels zijn de mensen al wel 4 jaar gewend aan het huidige tarief en hebben we het maar gewoon over een verhoging van 50%.*
2. *Abonnementstarief van 17,50 euro per maand voor iedereen, ongeacht inkomen. Volgens Marjolein geldt dit alleen niet voor de niet-AOW gerechtigde meerpersoonshuishoudens, die hoeven net als nu geen eigen bijdrage te betalen.*

*Wij stellen dus vast dat allerlei (ook lage) inkomensgroepen nu hetzelfde maandtarief gaan betalen. Dat is een groot voordeel voor de hogere inkomens, die in het huidige systeem soms honderden euro’s per maand eigen bijdrage betalen en nu soms nog maar een fractie daarvan hoeven op te brengen. Voor de lage inkomens kan het juist een verhoging betekenen tot maximaal 17,50 euro per maand. Aangezien het nieuwe systeem gemiddeld dus een flinke verlaging van de eigen bijdrage betekent voor juist die groepen die best wel wat meer kunnen betalen, vraag je je af waar het benodigde geld dan wordt weggehaald….. Het zet in ieder geval de financiering van de Wmo verder onder druk, zodat de gemeenten waarschijnlijk voor hogere tekorten worden geplaatst. Dit heeft dan bijv. weer gevolgen voor:*

*De betaalbaarheid van algemene voorzieningen, zoals huishoudelijke hulp (voor 2020 denkt men overigens bijv. ook al aan hogere eigen bijdragen voor collectief vervoer). Als er verder niets gebeurt worden mensen met een laag inkomen per 1-1-2019 en bijv. 3 uur schoonmaakhulp in de week geconfronteerd met stijgende maandlasten van grofweg 3 x 5 = 15 euro per week x 4 x 13/12 = 65 + 17,50 per maand = 82,50 euro. De echte minima (tot 130% van de bijstandsnorm) worden (nog) wel ontzien, zij hoeven deze stijging van hun eigen bijdrage huishoudelijke hulp niet of maar voor een deel te betalen (resp. 0, 12 en 24 euro extra). Maar ook op een netto-inkomen van grofweg 1200 euro is een verhoging van 48 naar 72 euro per maand, met daarbij het abonnementstarief van 17,50 euro, dus nu totaal zo’n 90 euro, toch wel een aanzienlijke structurele uitgave.*

*Kijken we naar de groep die net boven de 130% zit, zeg: 1400 euro netto maandinkomen, dan zijn de gevolgen nog een stuk groter. Zij betalen de complete 50% verhoging en gaan van 130 naar 195 euro per maand met daarbij dan nog het abonnementstarief, totaal 212,50 euro per maand. We hebben het dan over een stijging van 9% naar 15% van het totale inkomen. Deze mensen hebben natuurlijk vaak niet zomaar huishoudelijke hulp nodig, soms heeft men allerlei behandelingen en medicijnen nodig voor de gezondheid, waarvoor men natuurlijk bij de zorgverzekeraar een … eigen bijdrage betaalt. Bovendien is men vaak niet voor alles verzekerd, zodat soms zeer hoge incidentele kosten gemaakt moeten worden.*

*Het valt dus te verwachten dat voor velen een 50% verhoging van eigen bijdragen naast de vaste lasten (die ook niet zullen dalen….) niet opgebracht kan worden. Men zal dan dus op een andere manier aan huishoudelijke hulp moeten komen. Mensen met een netwerk zullen een beroep dáárop gaan doen, mensen zonder netwerk zullen wellicht hun toevlucht gaan nemen tot zwartwerk, om de kosten nog een beetje binnen de perken te houden. Vanuit burger en overheid een onwenselijke situatie, toch?*

*Onze klankbordgroep kwam dan ook met de volgende kritische kanttekeningen op de voorgestelde eigen bijdragen:*

1. *Wat verwacht de gemeente eigenlijk van de besparing die met deze maatregel bereikt wordt? Neem in de berekening mee de volgende twee effecten: a. door hogere eigen bijdrage lopen de kosten voor de gemeente per geval terug; b. het aantal deelnemers zal waarschijnlijk afnemen, zodat ook daardoor de totaalkosten afnemen.*
2. *Kan de gemeente na 4 maanden eens nagaan hoeveel mensen vanwege de gestegen kosten zich hebben afgemeld voor huishoudelijke hulp of andere Wmo-voorzieningen? Onze mening is dat het geen goede zaak is als veel mensen zich afmelden, het zou nogal pervers zijn als de gemeente op deze wijze kosten zou willen gaan besparen; door-redenerend kun je dan net zo goed de Wmo weer afschaffen, dat bespaart het meest.*
3. *Wij snappen niet waarom de inkomensafhankelijke regelingen vervangen moeten worden door een uniforme regeling waarbij alle inkomens dezelfde eigen bijdrage maatwerkvoorzieningen gaan betalen. De gederfde inkomsten moeten toch ergens weer vandaan gehaald worden! Wat heeft de gemeente gedaan om dit aan de regering duidelijk te maken? En wat is het alternatief als er niets aan te doen is? Heeft de gemeente misschien ook extra instrumenten die zij kan inzetten om de zwaarste schouders de zwaarste lasten te laten dragen?*

**Budget jeugd en Wmo samenvoegen**

De gemeente wil het geld voor Jeugdzorg en Wmo samenvoegen. De klankbordgroep heeft aangegeven het belangrijk te vinden dat het geld voor de Wmo hierdoor niet in de knel komt.

**Brieven controleren**

In gesprek met Gabriëlla is afgesproken dat een van de deelnemers van de klankbordgroep (Bert) bepaalde brieven van de gemeente mag controleren op leesbaarheid voor mensen voor met een beperking.

**Wat gaat goed en wat kan beter?**

Goed:

* Er is een betere afstemming van adviseringsdata en vergaderdata van het Wmo-forum.
* Om de achterban te verbreden hebben we soms een bijzondere klankbordgroep bij Buitenzorg met de deelnemers van de cursus ‘Rondleiding door de democratie’.
* De klankbordleden zijn erg betrokken bij de onderwerpen en leveren een concrete bijdrage.
* Er zijn dit jaar relatief veel adviezen ingediend, waarbij onze punten werden mee- of overgenomen.

Beter:

* Het blijkt lastig om nieuwe leden te werven. Dit zal ook in 2019 weer onze aandacht vragen.
* De gemeente kan meer gebruik maken van ons aanbod om brieven te controleren op leesbaarheid voor mensen met een beperking.
* Meer aansluiten bij Wmo-forum wanneer relevante onderwerpen besproken worden.

**Registratie-indicatoren**

Aantal leden klankbordgroep min.6 tot max. 12.   
  
We begonnen dit jaar met 5 leden en hebben er inmiddels 6. 1 lid heeft afscheid genomen van ons wegens tijdsgebrek en we hebben er 2 nieuwe leden bij. Om onze achterban wat te vergroten willen we jaarlijks een vergadering bij Buitenzorg houden.

Aantal uren dat de klankbordgroep bijeenkomt: 16 per jaar.   
  
De klankbordgroep is dit jaar ongeveer 16 uur bijeen geweest.

Aantal uren dat wordt deelgenomen aan het Wmo-forum: 4 per jaar.   
  
We hebben dit jaar 2 uur deelgenomen aan het Wmo-forum.   
  
Aantal reacties en adviezen op verzoek van de gemeente: 5-10 per jaar.

Wij hebben in 2018 14 adviezen en 8 reacties gegeven.

Aantal ongevraagde adviezen aan Wmo-forum: 2 per jaar.   
  
We hebben in 2018 1 ongevraagd advies direct aan B&W gegeven en 2 aan de rekenkamercomissie.

Aantal ingezette ondersteuningsuren op jaarbasis: 64.   
  
64 ondersteuningsuren zijn ingezet.

**Bijlage 1:** Ongevraagd advies m.b.t. Participatiewet

Van: Klankbordgroep van mensen met een lichte verstandelijke beperking

Cliëntenraad De Vallei

WG Cliëntenkracht GGZ Veenendaal

Aan: College van burgemeester en wethouders van Veenendaal

Postbus 1100

3900 BC Veenendaal

Onderwerp: Ongevraagd advies over: werking participatiewet

Veenendaal, 30 maart 2018

Geacht college,

Namens drie groepen van mensen met een arbeidsbeperking die graag aan de slag willen met passend werk willen we u graag van dienst zijn met een ongevraagd advies over de werking van de participatiewet in Veenendaal: De klankbordgroep van mensen met een lichte verstandelijke beperking (tijdelijk uitgebreid met mensen van de Rondleiding door de democratie in Buitenzorg) is op 23 januari bijeen geweest met een grote groep om hierover met elkaar te praten en er zijn op die avond veel ideeën naar voren gebracht. Op 19 februari tijdens het Wmo-forum en de dagen daarna is het voornemen een ongevraagd advies te geven gedeeld met de Cliëntenraad De Vallei en Cliëntenkracht GGZ Veenendaal. Zij hebben van hun kant na raadpleging van hun leden waardevolle aanvullingen gegeven en zo is dit gezamenlijk advies ontstaan. Dit willen we nu graag onder uw aandacht brengen. Wij hopen dat daardoor meer mensen met een arbeidsbeperking aan een voor hen passende baan kunnen worden geholpen. Hieronder volgen enkele adviezen over verschillende kanten die hieraan zitten:

**Advies 1: Over het vinden van een baan door mensen met een arbeidsbeperking**

1. Begeleiding door de gemeente als maatwerk. Wij adviseren de gemeente enkele malen per jaar contact te hebben met deze mensen die vanwege hun handicap een arbeidsbeperking hebben en werk zoeken; zij hebben daarbij naast de algemene ondersteuning dringend behoefte aan echte specifieke ondersteuning van een Job coach. Deze moet met aandacht voor de persoon kijken hoe zij hun talenten het beste zouden kunnen inzetten; hij of zij kan ook helpen als je onder de paraplu van IW-4 bij een bedrijf werkt, kortom: een belangrijke bemiddelende rol spelen tussen werkgever en werkzoekende. Om deze ondersteuning goed te regelen, dienen bijv. mensen met een (lichte) verstandelijke beperking die in het oude systeem voor de WAJONG in aanmerking zouden komen en nu niet meer, als speciale doelgroep behandeld te worden. Wij adviseren de communicatie en voorlichting over hoe je in aanmerking kunt komen voor de Banenafspraak te verbeteren en echt toe te spitsen op de verschillende doelgroepen. Voor iedereen dient volstrekt helder te zijn welke weg hij of zij moet bewandelen naar aangepast werk.
2. Regels en eisen flexibeler toepassen. De eisen aan de bijstandsuitkering zouden minder star moeten worden toegepast en meer aangepast op wat iemand kan (bijv. de eis van 5 sollicitatiebrieven per week, terwijl iemand soms nauwelijks kan lezen of schrijven en het steeds herhaalde periodieke onderzoek door een A-REA arts, terwijl de mate van beperking al lang vaststaat) en de ondersteuning om aan de regels te voldoen (werken bij IW-4, sollicitatietrainingen e.d.) zou flexibeler moeten worden en meer op de verschillende doelgroepen afgestemd. Bedacht moet worden, dat diverse mensen met een arbeidsbeperking niet in staat zijn om zelf met een plan te komen, maar dat zij bij de hand genomen moeten worden welk traject voor hen het meest passend is en wat zij nodig hebben. Brieven en andere informatie over participatie die naar de mensen gaan moeten minder standaard, ze moeten veel meer op de aparte doelgroepen gericht worden, in hun denk- en leefwereld. Veel mensen met een verstandelijke beperking kunnen niet (goed) lezen en schrijven, iemand zou hen dan bijv. moeten helpen papieren in te vullen of sollicitatiebrieven te schrijven. Kortom: Maak de communicatie en informatie begrijpelijk voor de ontvanger.
3. Inschakelen van uitzendbureaus. De gemeente kan meer uitzendbureaus inschakelen bij het vinden van een baan voor mensen met een beperking en zo gebruik maken van hun expertise op het gebied van arbeidsbemiddeling.
4. Meer inzetten op vaste banen. Er moet meer inzet komen om deze mensen te helpen aan een vaste baan. Nu vindt men veelal een tijdelijke baan en moet men na verloop van tijd opnieuw aan dit traject beginnen. Juist voor hen is de stabiliteit van een vaste baan erg belangrijk. Niet voor niets hebben velen bij de IW-4 een lange loopbaan, naar tevredenheid.
5. Goede communicatie met werkgevers. Werkgevers moeten geholpen worden over de drempel heen te komen om mensen met een beperking aan te nemen. Hoe zou dat kunnen?

- Belangrijk is dat de gemeente korte lijnen en samenwerkingsverbanden aangaat met werkgevers uit Veenendaal, zodat zij plekken hebben waar ze mensen gemakkelijk kunnen plaatsen. Er zou daartoe bijv. een lijst aangelegd kunnen worden van bedrijven die groot genoeg en geschikt zijn om passende werkplekken met begeleiding te creëren. Ook hierin is maatwerk nodig.

- De gemeente moet ze duidelijk maken dat er goede begeleiding is, dat deze mensen dan eenvoudig en voor hen geschikt werk goed en trouw uit kunnen voeren. Ook dat de gemeente ervoor kan zorgen dat het door subsidies en goede ondersteuning niet meer geld en moeite hoeft te kosten dan om een gewone werknemer in te werken. Daartoe kunnen bedrijven en mensen met een beperking bijv. eens worden uitgenodigd in het gemeentehuis en kunnen ze daar aan elkaar uitleggen wat zij wél kunnen en waar ze ingezet kunnen worden. Je kunt dan ook gelijk mensen uitnodigen om eens een dag mee te draaien in het bedrijf.

**Advies 2: Over het werken in een gewoon bedrijf of in Beschut werk voor mensen met een beperking**

Werken in een gewoon bedrijf. Wij adviseren de gemeente mensen met een beperking niet te dwingen om te gaan werken in een gewoon bedrijf, maar om het meer te gaan brengen als een uitdaging om iets met hun talenten te gaan doen. De gemeente zou wel wat meer druk op werkgevers kunnen gaan uitoefenen, bijv. hen schriftelijk verplichten binnen een bepaalde termijn zoveel mensen met een beperking te hebben uitgenodigd. Ze moet verder in de contacten met gewone werkgevers over de participatiewet de volgende zaken goed onder de aandacht brengen:

1. Het werk bij een gewone werkgever moet *op iemands beperking afgestemd* zijn, goed gestructureerd om uit te kunnen voeren en niet te zwaar voor lichaam en geest;
2. Bedrijven moeten voor mensen die niet goed kunnen lezen of schrijven meer gaan *communiceren met logo’s of plaatjes*;
3. Ze moeten *zorgvuldig behandeld worden tijdens ziekte*, waarbij de mens voorop staat en niet de gemiste werkuren; bij goede aandacht en motivatie zijn ze het snelst weer op de been;
4. Ze hebben *goede begeleiding* nodig, die door de *Job coach* gegeven kan worden;
5. Voor mensen in een rolstoel zijn *aanpassingen op de werkplek* nodig; evenals een psychische beperking kan vragen om een prikkelvrije omgeving of aanpassing in de werktijden;
6. Het is belangrijk dat werkgever en werknemer *met elkaar in gesprek blijven* over het werken met elkaar en of er veranderingen nodig zijn.
7. Bedrijven moeten *meer in mensen investeren* i.p.v. op prijs te selecteren, bijv. door goedkope werkkrachten uit het voormalige Oostblok aan te trekken, de gemeente moet hen daar actief op wijzen. Dat heeft een duidelijke meerwaarde ook voor de andere werknemers en het verruimt de horizon.
8. *(Toekomstige) collega’s moeten goed worden geïnformeerd* hoe zij op een goede wijze met hun collega met een beperking samen kunnen werken.

Deelnemen aan Beschut werk. Hiervoor moet(en) dit jaar in Veenendaal 17, in Rhenen 3 werkplekken en in Renswoude 1 werkplek worden gerealiseerd; daartoe dient de gemeente te bepalen en helder te communiceren wie daarvoor in aanmerking komen en ook te zorgen voor een goede toeleiding en begeleiding. We hebben begrepen dat hiervoor een verordening moet komen en dat die besproken moet worden met vertegenwoordigers van de doelgroep. Graag horen we van u hoe u deze mensen wilt betrekken bij de vormgeving van het beleid voor Beschut werk.

Tenslotte vragen we uw aandacht voor het financiële aspect. Voor deze mensen vergt het werken in een aangepaste baan of Beschut werk een relatief grote inspanning, waarvoor ze flink moeten investeren in tijd en motivatie. Het moet dan voor hen ook lonend zijn om die extra inspanning op te brengen en zo’n baan zou in ieder geval meer op moeten brengen dan de bijstand. Wij vrezen dat door het mogelijk wegvallen van de loonkostensubsidie deze zeer reële wens onder druk komt te staan en vragen de gemeente hier nadrukkelijk oog voor te hebben in de te maken regelingen en de te voeren onderhandelingen met werkgevers.

**Advies 3: Over welke mensen bij IW-4 wel en niet zouden moeten werken**

Verdringing van werk. Wij adviseren mensen uit de bijstand geen werk meer bij IW4 te laten doen dat ook al wordt uitgevoerd of kan worden uitgevoerd door de mensen met een arbeidsbeperking die daar werken. Het is ook niet nodig om dat te doen, beter kan men hen direct laten werken bij bedrijven waarmee de gemeente samenwerkt, bijv. Onze Winkel.

**Advies 4: Specifieke aanbevelingen t.b.v. mensen met een psychische kwetsbaarheid**

Stel de mens met een beperking centraal en biedt maatwerk

De stap naar werk is een diep gevoelde wens van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Maar zij ervaren veel belemmeringen bij het vinden van en behouden van een betaalde baan (*zie bijlage voor een ervaringsverhaal*). Daarom is ondersteuning hierbij cruciaal, bijvoorbeeld met ervaringdeskundige arbeidsconsulenten.

Ontwikkel trajecten naar werk of zinvolle dagbesteding. IPS (*zie* <https://www.werkenmetips.nl/>) is daarbij een van de vormen, maar dat kunnen/moeten ook andere vormen zijn. Ontwikkel een breed instrumentarium en zet dit op maat in voor de doelgroep; kijk ook in de regiogemeenten naar goede praktijkvoorbeelden. De focus daarin zal breder moeten zijn dan (betaald) werk alleen omdat voor de ene mens met een psychische kwetsbaarheid betaald werk haalbaar kan zijn en voor de andere (nog) niet. Krijg goed in beeld wat op welk moment het beste instrument is voor de cliënt(maatwerk) waarbij de zorgorganisatie en Werk& inkomen optimaal op elkaar zijn afgestemd voor de beste overgang. Breng in beeld wat er eventueel nog ontbreekt in het huidige aanbod en wat van andere gemeenten geleerd kan worden.

Te denken valt aan:

* Toeleiding naar arbeid en dagbesteding
* Inzetten van een arbeidscentrum waar mogelijkheden worden aangeboden als opstap naar (betaald) werk
* Specifieke inloopvoorzieningen met ervaringsdeskundigen
* Trainingscentrum gericht op taakontwikkeling aangepast aan het werk/denkniveau van de deelnemer. Een voorbeeld is Garage Feniks in Renswoude waar onder meer leerwerktrajecten in de autobranche gevolgd kunnen worden in eigen tempo.
* Creëer stageplekken om te kunnen ontdekken wat bij je past, gun de deelnemer de ruimte om weer te durven dromen. En de ruimte om deze te kunnen onderzoeken zonder belemmeringen.

Zie de meerwaarde van mensen met een arbeidsbeperking, ze zijn trouw, helpen elkaar en ontwikkelen zich harder dan de reguliere werknemer. Realiseer de inclusieve samenleving ook in de werkomgeving*.*

Investeer in de doelgroep en stel middelen hiervoor beschikbaar om het mogelijk te kunnen maken om weer een rol te kunnen innemen in de Werk samenleving!

**Samenvatting en aanbeveling**

Wij zetten de 4 adviezen nog even op een rijtje:

Advies 1: Dit behandelt het traject om aangepast werk te vinden en wijst u op de volgende aspecten:

* Begeleiding door de gemeente als maatwerk
* Regels en eisen flexibeler toepassen
* Het inschakelen van uitzendbureaus
* Meer inzetten op vaste banen
* Goede communicatie met werkgevers

Advies 2: Dit gaat over zaken die te maken hebben met het werken in een gewoon bedrijf of in Beschut werk en het financiële aspect voor deze mensen.

Advies 3: Een wat specifiek advies over verdringing van werk, ofwel welke mensen bij IW-4 wel en niet zouden moeten werken.

Advies 4: Dit is toegevoegd door de cliënten van de GGZ en bevat specifieke aanbevelingen t.b.v. mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Wij hopen dat bovenstaande adviezen u kunnen helpen de participatiewet nog beter en vooral meer op de verschillende doelgroepen toegespitst uit te voeren. Graag horen wij van u wat u met onze adviezen wilt doen.

Hoogachtend,

Namens Klankbordgroep LVB,

Didi van den Bos (coach) en Dick Vierbergen (lid Wmo-forum)

Mail: [dvierbergen@kliksafe.nl](mailto:dvierbergen@kliksafe.nl)

Namens Cliëntenraad De Vallei,

Jolande van Zandbergen (voorzitter)

Mail: [secretaris@clientenraad-devallei.nl](mailto:secretaris@clientenraad-devallei.nl)

Namens WG Cliënten kracht GGZ,

Caroline Groot (coach) en Annie Blonk (lid Wmo-forum)

Mail: [caroline.groot@kwintes.nl](mailto:caroline.groot@kwintes.nl)

----------------------------------------

Bijlage

*Ervaring van een 25-jarige man in de zoektocht naar werk*

Beste lezer,

Mijn naam is Jacco Blom en ik zou u graag mijn verhaal willen vertellen.

Ik was vroeger een persoon met vele ambities, wensen en dromen, ik wilde bijvoorbeeld steward, muzikant of media journalist worden, ik dacht dat ik het zou kunnen, maar iedereen schoof het onder de tafel.

Elke keer als ik vertelde over wat ik wilde doen, kreeg ik dezelfde reacties: “De kans is veel te klein.” “Met je autisme kan je dit niet aan.” “Je hebt een leerstoornis, waarom zou je je geld verspillen aan een opleiding?”. Eerst probeerde ik het te ontkennen, ik wou de neezeggers ongelijk bewijzen, maar met kleine stapje begon ik het zelf te geloven.

Ik woon nu ongeveer 5 jaar in Veenendaal en ik weet niet meer wat ik zou willen en kunnen doen, ik ben bang om na te denken hoe mijn toekomst eruit zal zien en ik durf geen dromen te hebben omdat ze toch onder de tafel wordt geschoven.

Ik heb van alles geprobeerd om mezelf weer te motiveren in de afgelopen 5 jaar, ik had trajectbegeleiding (dat is voor mij niet meer mogelijk in Veenendaal), ik weet dat er IPS is, maar dat is meer voor mensen die weten wat ze willen doen.

Ik heb vele beroepskeuzetesten gedaan, maar wat mij leuk leek werd onder de tafel geschoven en vele dingen voelde alsof ze niet bij mij passen.

Ik heb zelfs wel eens geprobeerd om dagelijks een uur na te denken over wat ik wil, maar er kwam gewoon niks naar boven.

En hier is het grote ding dat ik mis in Veenendaal, misschien zelfs in 95% van Nederland, goede ondersteuning voor mensen die met hetzelfde probleem zitten als ik.

In deze tijd is er een probleem dat mensen op een pessimistische manier kijken van bijvoorbeeld “Ja, maar dat is toch veel te moeilijk?”, dit moet eigenlijk veranderen naar “Ok, het zal misschien moeilijk worden, maar we gaan kijken hoe we dit kunnen bereiken”.

Het is moeilijk om dit te veranderen, maar het is wel belangrijk om te doen, ik weet dat er veel mensen die in precies hetzelfde probleem zitten maar die het niet eens kunnen uiten. Ik heb het geluk dat ik connecties heb met verschillende mensen die connecties hebben met de gemeente, maar ik ben maar één persoon van vele die niet het geluk hebben die ik heb.

Dit jaar wordt ik 25 jaar en ik heb niet eens een beetje een idee van wat ik zou willen doen, dat is erg ongezond. Ik wil, net als vele andere mensen, werken terwijl ik voldoening heb met wat ik doe. Maar dat mis ik en ik zou U graag willen vragen om hier op zijn minst over na te denken. Want dit is iets wat moet veranderen.

Vriendelijke groeten,

Jacco Blom

Inhoud advies over participatiewet (zoals we dat hebben uitgelegd aan onze mensen)

Wie hebben dit advies gemaakt en waarom? (enige uitleg hoe het advies tot stand is gekomen)

Advies 1 – hoe kunnen mensen met een arbeidsbeperking beter een baan vinden?

1. De gemeente moet op maat begeleiden (enkele keren per jaar contact; speciale ondersteuning door een Job coach; mensen met een lichte verstandelijke beperking als aparte groep behandelen; communicatie toespitsen op elke aparte groep (bijv. voor jullie in extra eenvoudige, begrijpelijke taal), zodat iedereen precies weet wat hij of zij moet doen om aan passend werk te komen.
2. Regels en eisen moeten minder star worden (meer aanpassen op wat iemand kan; ondersteuning (bijv. training in solliciteren) afstemmen op elke aparte groep; helpen om een plan te maken, sollicitatiebrieven te schrijven en samen bekijken welke hulp nodig is om afspraken met een werkgever te maken; brieven en informatie schrijven in ieders leefwereld, zodat ze goed begrepen worden
3. Inschakelen van uitzendbureaus (zij weten goed hoe je voor verschillende mensen een baan kunt vinden)
4. Meer inzetten op vaste banen (uitgelegd dat juist voor ons een vaste baan belangrijk is, omdat het ook meer tijd kost om het werk te leren en je anders steeds weer opnieuw moet beginnen)
5. Goede communicatie met werkgevers (gemeente moet een lijst maken van werkgevers met geschikt werk, waar mensen met een beperking aan de slag kunnen en daar goed contact mee houden; gemeente moet ook goed uitleggen dat het door subsidies niet meer geld kost dan gewone werknemers in dienst te nemen en dat er goede begeleiding is van een Job coach; gemeente moet werkgevers en mensen met een beperking meer met elkaar in contact brengen, bijv. in het gemeentehuis

Advies 2 – waar moet je rekening mee houden bij de uitvoering van passend werk?

Geen dwang naar mensen met een beperking, maar meer als uitdaging brengen. Wel meer drang naar de werkgevers om hier meer werk van te maken:

1. Werk goed afstemmen op iemands beperking
2. Voor mensen die niet goed kunnen lezen logo’s of plaatjes gebruiken
3. Goede aandacht voor mensen tijdens ziekte
4. Goede begeleiding door de Job coach
5. Aanpassingen op de werkplek voor mensen met een rolstoel, minder prikkels of aangepaste werktijden voor mensen met een psychische beperking
6. Goed met elkaar blijven praten
7. Investeren in mensen i.p.v. goedkope arbeidskrachten aantrekken uit andere landen
8. Collega’s helpen om goed met ons samen te werken

Advies 3 - mensen uit de bijstand geen werk meer bij IW4 laten doen dat ook al wordt uitgevoerd of kan worden uitgevoerd door de mensen met een arbeidsbeperking die daar werken. Het is ook niet nodig, beter kan men hen direct laten werken bij bedrijven waarmee de gemeente samenwerkt, bijv. Onze Winkel.

Advies 4 – speciale aanbevelingen voor mensen met een psychische beperking

In dit advies hebben de mensen van de GGZ precies aangegeven wat bij hen past en waar de gemeente op moet letten om hen te helpen om langzamerhand in een baan te groeien en daarna die baan ook te kunnen houden. Vooral belangrijk is dat iedereen apart wordt bekeken en geholpen, omdat geen mens gelijk is.

Als bijlage staat er nog een verhaal in van iemand van 25 met autisme en hoe moeilijk voor hem de zoektocht naar werk is geweest de laatste jaren: (zie hierboven)

Wij hopen dat bovenstaande adviezen u kunnen helpen de participatiewet nog beter en vooral meer op de verschillende doelgroepen toegespitst uit te voeren. Graag horen wij van u wat u met onze adviezen wilt doen.

**Bijlage 2:** Reactie B&W op participatiewet



Atdeling Economie en Werk

**Behandeld door F.M. Dieleman**

**Telefoonnummer (0318) 538 538**

Klankbordgroep van mensen met een lichte verstandelijke beperking Clientenraad De Vallei

WG Clientenklacht GGZ Veenendaal

**Documentnummer 2018\17753**

**Ons kenmerk** Zaaknummer

Datum 31 juli 2018

Onderwerp reactie op advies

Geachte Klankbordgroep van mensen met een lichte verstandelijke beperking, Clientenraad De Vallei en WG Clientenkracht GGZ Veenendaal,

Op 30 maart jl. ontvingen we van u een ongevraagd gezamenlijk advies over de werking van de participatiewet. Hiervoor dank. Vanwege de gemeenteraadsverkiezingen en de formatie heeft een reactie op dit advies op zich laten wachten. Onze excuses hiervoor. Bijgaand ontvangt u onze reactie.

# Algemeen

We begrijpen de zorgen die u heeft over mensen met een arbeidsbeperking in de Participatiewet (PW). Wij verwachten echter niet meer van mensen dan wat zij zelf kunnen waarmaken. Bovendien biedt de PW ook een sociaal vangnet voor diegenen die niet in staat zijn om (zelfstandig) een eigen inkomen te verdienen.

Uit uw brief begrijpen we dat de werkwijze van de gemeente Veenendaal voor mensen met een arbeidsbeperking binnen de PW onvoldoende bekend is (gemaakt). Op verzoek willen we graag in een gesprek voorlichting en toelichting geven. Bij concrete casussen adviseren we de client om dit met de contactpersoon van Economie en Werk te bespreken.

# Puntsgewijze reactie

*Advies 1* - *onderdeel a: Begeleiding door de gemeente* a/s *maatwerk*

Wij hebben een aparte aanpak voor mensen die ressorteren onder de banenafspraak (in de volksmond de 'nieuwe doelgroep') onder andere door gespecialiseerde klantmanagers. Daarnaast bieden wij jobcoaching als er zicht is op een betaalde arbeidsplek. Voor mensen met autisme is een aparte aanpak ontwikkeld.

De communicatie naar de nieuwe doelgroep heeft onze aandacht. Op de website zullen we dit beter vermelden. Daarnaast betrekken we ook intermediairs in de communicatie.

*Advies 1* - *onderdeel b: Regels en eisen flexibeler toepassen*

ledere cliënt krijgt een plan van aanpak, dit is op maat. Wij proberen onze brieven zo begrijpelijk mogelijk te formuleren, echter wij zijn ook genoodzaakt om noodzakelijke informatie op te nemen. Wij adviseren cliënten hun begeleiders mee te laten lezen als zij het zelf niet goed begrijpen.

Voor doelgroepers gelden de reguliere arbeids- en re-integratieverplichtingen overigens niet.

*Advies 1* - *onderdeel c: lnschakelen van een uitzendbureau*

Wij schakelen uitzendbureaus in, wanneer dit in de specifieke situatie van de cliënt passend is.

*Advies 1* - *onderdeel d: Meer inzetten op vaste banen*

De intentie is om doelgroepers duurzaam uit te laten stromen, maar die invloed ligt buiten de gemeente.

*Advies 1* - *onderdeel e: Goede communicatie met werkgevers*

Vanuit het werkgeversservicepunt geven wij (doorlopend) voorlichting aan werkgevers over het aannemen van doelgroepers.

*Advies 2* - *onderdeel a: Over het werken in een gewoon bedrijf of in Beschut werk voor mensen met een beperking*

De geest van de PW is dat we streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. Dit betekent dat mensen met een arbeidsbeperking de kans moeten krijgen om bij een reguliere werkgever aan het werk te kunnen. Op die manier kan men zoveel mogelijk (naar vermogen) deelnemen aan het maatschappelijke leven.

*Advies 2* - *onderdeel b t/m* f

Mee eens.

*Advies 2* - *onderdeel g: Bedrijven moeten meer in mensen investeren*

Dit onderschrijven we. Om dit te bevorderen faciliteren en ontzorgen we bedrijven. Het is uiteindelijk de werkgever zelf die zijn personeelsbeleid vormgeeft.

*Advies 2* - *onderdeel h*

Mee eens. Dit stemmen wij op maat af met de cliënt en zijn omgeving.

*Advies 2* - *Deelnemen aan beschut werk*

De doelgroep beschut werk (in Veenendaal, Rhenen en Renswoude) en het aanbod van beschutte werkplekken is goed op elkaar afgestemd. De verordening beschut werk is al vastgesteld. Er zijn geen cliënten die niet in aanmerking komen voor een beschutte werkplek omdat er geen plekken zijn.

*Advies 3* - *Over welke mensen bij IW4 wel en niet zouden moeten werken*

Een re-integratietraject bij IW4 heeft een ander doel (arbeidsritme etc.).

*Advies 4* - *Specifieke aanbevelingen t.b.v. mensen met een psychische kwetsbaarheid*

Dit is met de komst van de PW gewijzigd: Uitgangspunt is dat regulier werken (bij een reguliere werkgever) voorop staat, al dan niet met ondersteuning. Als dit niet gaat, wordt gekeken naar alternatieven zoals beschut werk, dagbesteding of vrijwilligerswerk. De Participatiewet biedt namelijk geen ruimte om mensen die in staat zijn om regulier te werken slechts vrijwilligerswerk te laten verrichten. Voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder mensen met een psychische kwetsbaarheid) kan vrijwilligerswerk wel een opstap zijn naar betaald werk. Zo kan toegewerkt worden naar betaald werk, dat overigens niet voor iedereen bereikbaar zal zijn.

# Toelichting

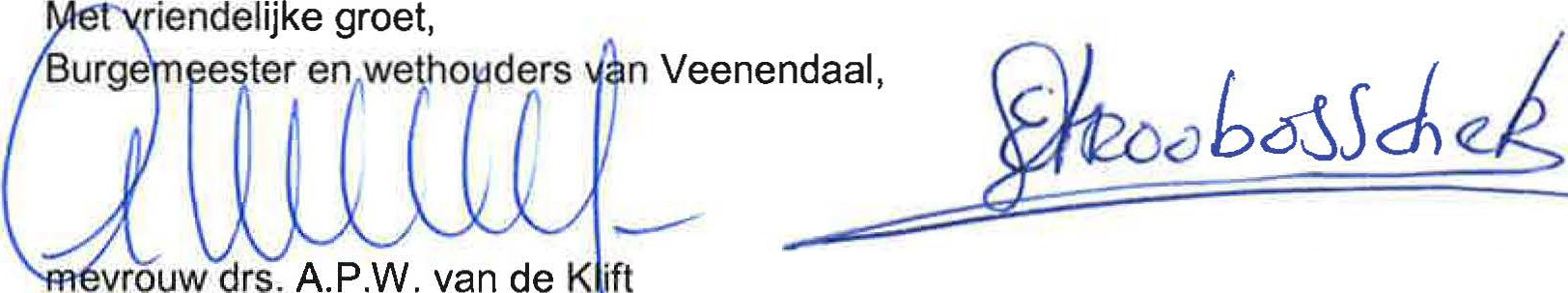
Met deze brief zijn we ingegaan op uw adviezen. Graag zijn we bereid dit toe te lichten of meer te vertellen over de uitvoering van de participatiewet voor mensen met een arbeidsbeperking en de banenafspraak.

# Tot slot

De bijlage bij uw brief bevat een persoonlijk verhaal. Gezien de openbaarheid van onze beantwoording en omwille van de privacy hebben wij de naam van deze persoon verwijderd.

# Vragen?

Heeft u nog vragen, neemt u dan contact op met Frank Dieleman, bereikbaar op telefoonnummer (0318) 538690. Ook kunt u een e-mail sturen naar [Frank.Dieleman@veenendaal.nl.](mailto:Frank.Dieleman@veenendaal.nl)

gemeentesecretaris de heer mr. ing. E. Stroobosscher loco-burgemeester