

Aan: De Provinciale Staten van Utrecht
Van: Hans Overbeek en Wim Bos, leden van de PvdA-fractie
Betreft: Initiatiefvoorstel om belemmeringen weg te nemen die mensen met een (verstandelijke) beperking ondervinden bij arbeidsmatige dagbesteding, c.q. (reguliere) arbeid
Datum: 30 Augustus 2005

Het hebben van een werkkring is misschien wel de belangrijkste factor om te integreren. Door te werken hoor je er bij, werk geeft je leven zin. Door te werken lever je een zinvolle bijdrage aan de maatschappij. Het omgaan met collega's op je werk verrijkt je leven. Klinkt het wat verheven om zo over werk te praten? Praat maar eens met mensen met een verstandelijke beperking die werken, of met de ouders daarvan. Voor hen is werken, betaald of niet, de poort naar zingeving. Daarom is het schrijnend dat de integratie van mensen met een beperking zo moeizaam verloopt.

Medio mei presenteerde de Hogeschool van Utrecht een onderzoek naar mogelijkheden tot arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke beperking. Uit dat onderzoek, dat werd uitgevoerd in samenwerking met de Vereniging Gehandicaptenzorg Utrecht (VGU), bleek dat in de provincie Utrecht de laatste jaren een toenemend aantal mensen met een verstandelijke beperking arbeidsmatig werkzaam zijn. Dat is het goede nieuws. Het slechte nieuws is dat er nog steeds een groot aantal belemmeringen bestaat die verhinderen dat mensen met een beperking kunnen overgaan tot arbeidsmatige dagbesteding, laat staan tot (betaalde) reguliere arbeid.

Die belemmeringen worden in deze notitie beeld gebracht. Voorstellen worden gedaan voor een aanpak. Sommige voorstellen zijn er op gericht om problemen eerst beter te onderzoeken alvorens te kiezen voor een bepaalde aanpak. De belemmeringen zijn mede gebaseerd op het eerder genoemde onderzoek door de Hogeschool van Utrecht dat op 19 mei jl. werd gepresenteerd. Een andere belangrijke bron was de rapportage van de Werkgroep Arbeid & Dagbesteding van de Provinciale Federatie van Ouderverenigingen Utrecht (PFvO). Met genoemde organisaties is meerdere malen gesproken ook bij de opstelling van deze notitie. Uiteraard blijft de inhoud van deze notitie voor de verantwoordelijkheid van de schrijvers.

Wij beperken ons in deze notitie tot mensen met een verstandelijke beperking. Dat wil niet zeggen dat mensen met een visuele of lichamelijke beperking voor ons buiten beeld zijn. De situatie deed zich voor dat het genoemde onderzoek over deze doelgroep ging. Onze voorstellen zijn gericht op alle mensen met een beperking.

Deze notitie wordt door Hans Overbeek en Wim Bos, Leden van de PvdA-fractie in Provinciale Staten van Utrecht als een initiatiefvoorstel voorgelegd aan de Staten van Utrecht.

Cliënten en werk in soorten en maten.

Mensen met een beperking zijn er in alle soorten en maten. In de loop van de jaren zijn er vormen van werk ontwikkeld aangepast aan de mogelijkheden van de individuele cliënt. In het kort komt deze ontwikkeling op het volgende neer:

Sommige cliënten kunnen zich maar beperkt ontwikkelen, voor hen geldt dat de aandacht wordt gericht op de eigen lichamelijke verzorging, huishoudelijke taken en het bieden van structuur om greep te krijgen op het eigen leven. Andere cliënten kunnen zich verder ontwikkelen, zij kunnen worden geschoold in een door hen gewenst beroep. Het gaat er in deze fase om, om de onmogelijkheden te ondervangen en voorwaarden te scheppen

waardoor er in z.g. *arbeidsmatige dagbesteding* kan worden gewerkt. Vormen van arbeidsmatige dagbesteding vinden plaats in kwekerijen, bakkerijen, drukkerijen, hout-textiel- en keramiekwerkplaatsen, kaarsenmakerij, mandenmakerij, ateliers voor schilderdruk en papier-machékunst, houtbewerking, etc.

In een volgende stap van hun ontwikkeling en gegeven hun mogelijkheden kunnen cliënten gaan werken in een externe omgeving (bedrijfsleven, zorginstellingen, etc.)

De arbeidsmatige dagbesteding wordt georganiseerd en begeleid vanuit een AWBZ-instelling. In de provincie Utrecht gaat het dan om van instellingen als Reinaerde, Abrona, Amerpoort Asvz, zie bijlage 1. In de meeste gevallen is in het voorgaande sprake van onbetaald werk met behoud van uitkering. Maar, bij het werken in een externe omgeving kan sprake zijn van betaald werk waarbij de werkgever al dan niet gebruik maakt van beschikbare aanvullende regelingen.

Wanneer het niveau van de deelnemers zodanig is dat ze enigermate productiedruk kunnen doorstaan, zijn de SW-bedrijven (vroeger aangeduid als de Sociale Werkplaatsen) een meer geëigende werkomgeving. Dan gaat het om reguliere betaalde arbeid op basis van de CAO voor de SW-bedrijven. In onze provincie gaat het dan bijvoorbeeld om de Pauw-bedrijven, UW-bedrijven en het RWA-bedrijf, zie bijlage 1.

Situatie in de Provincie Utrecht

Naar schatting wonen er in de provincie Utrecht ongeveer 7.800 mensen met een verstandelijke beperking, daarvan zijn er ongeveer 5.400 18 jaar of ouder.

4.840 van deze volwassenen maakt gebruik van een door de AWBZ gefinancierde dagbesteding, waarvan 1.585 personen in de arbeidsmatige dagbesteding. Daarnaast nemen 300 personen deel aan programma's gericht op toekomstige arbeidsinpassing. Met andere woorden: 35% van deze mensen met een verstandelijke beperking neemt deel aan een vorm van arbeidsmatige dagbesteding. Deze vorm van arbeidsmatige dagbesteding neemt toe: 1.291 personen in 2001 naar 1.585 in 2003.

Vanuit de AWBZ-instellingen is de laatste jaren het beleid gevoerd gericht op het bieden van meer mogelijkheden tot geleidelijke doorstroming naar vormen van arbeid binnen en buiten de instelling. Mensen met een verstandelijke beperking zullen bij het vinden en behouden van werk altijd meer of minder ondersteuning van z.g. jobcoaches nodig hebben, afhankelijk van hun handicap.

De AWBZ-instelling en de centra van dagbesteding daarbinnen, zijn gericht op het bieden van zinvolle dagactiviteiten en ondersteunende begeleiding in en beschermde omgeving zonder werkdruk.

Daarnaast werken mensen met een verstandelijke beperking als werknemer in het verband van de Sociale Werkvoorziening (Wsw). Het betreft betaalde arbeid; er is een CAO. In Nederland zijn circa 100 SW-bedrijven, vroeger Sociale Werkplaatsen genoemd. Eind 2003 werkten er 96.000 personen. 90% was werkzaam in een SW-bedrijf, 9% is vanuit een SW-bedrijf gedetacheerd bij een reguliere werkgever, 1% werkt met gebruikmaking van Wsw-subsidie begeleid bij een reguliere werkgever.

Sinds januari 2005 is het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) belast met de indicatiestelling voor personen die in aanmerking komen voor werk in een SW-bedrijf. Deze indicatie is gericht op het kunnen leveren van een arbeidsprestatie. Op basis van een inschatting van het prestatieniveau wordt de cliënt aangesproken om die productie ook minimaal te halen. De SW-bedrijven in Nederland hebben een omvangrijke wachtlijst: 13.500 personen in 2004. Het kabinet heeft recent voorstellen gedaan om daarin verandering te brengen, zie verder in deze notitie onder het kopje De toekomst.

Betekenis van werk voor betrokkenen en ouders

De betekenis van werk betaald of onbetaald, c.q. arbeidsmatige dagbesteding voor mensen met een (verstandelijke) beperking is groot. Het leidt tot aanzienlijke verbetering in de

kwaliteit van het leven van cliënten. Zelfstandigheid en welbevinden worden vergroot door het krijgen van verantwoordelijkheid. Werken in een gewoon bedrijf levert bovendien status op, waardering van collega's vergroot het zelfrespect.

Ouders en verzorgers van deze mensen ervaren dat werk bijdraagt aan het welbevinden van mensen met een (verstandelijke) beperking. De deelnemers groeien in hun gevoel van eigenwaarde en ontwikkelen een positiever zelfbeeld. De zelfstandigheid neemt toe en sociale vaardigheden worden vergroot. Ze praten thuis met trots over 'hun' werk en hoe zeer ze worden gewaardeerd door hun collega's.

Vooraf daarom is het van belang de belemmeringen weg te nemen die bestaan op de weg naar (reguliere) arbeid van deze groep mensen.

Wij noemen enkele van de belangrijkste belemmeringen en gaan daar vervolgens op in:

- Er zijn te weinig plekken voor mensen met een beperking in het reguliere bedrijfsleven, c.q. instellingen. Hoe vergroten wij het aantal werkplekken?
- Hoe voorkomen we lange wachttijden als leerlingen in het ZMLK/MLK onderwijs hun opleiding hebben afgesloten en er geen plek blijkt te zijn in het bedrijfsleven of in een van de SW-bedrijven?
- Hoe organiseren we sluitend systeem van openbaar vervoer van deze cliënten van en naar hun arbeidsplek. Het is voor henzelf en hun ouders vaak een crime omdat afspraken niet worden nagekomen.
- Wat betekent de komst van de Wet op de Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en de veranderingen die zijn voorgesteld voor de SW-bedrijven voor deze groep mensen?

In het vervolg van deze notitie gaan wij in op deze belemmeringen en doen voorstellen aan de Staten van Utrecht om mee te werken deze belemmeringen nader te analyseren en op te heffen.

Meer werkplekken bij bedrijven en instellingen creëren

In het eerder aangehaalde onderzoek van de Hogeschool Utrecht is een samenvatting te vinden van verschillende onderzoeken die bij werkgevers is gedaan over het inschakelen in het arbeidsproces van mensen met een verstandelijke beperking. Daaruit wordt duidelijk dat werkgevers die eenmaal passend werk aan mensen met een verstandelijke beperking hebben aangeboden over het algemeen positief zijn over de prestaties. Deze werkgevers zijn vooral te spreken over de bijkomende effecten van het opnemen van deze groep in hun bedrijf; er ontstaat een gezellige sfeer, de loyaliteit van andere werknemers neemt toe en het heeft een positief effect op het imago van het bedrijf. Een voorwaarde is wel dat directe collega's bereid moeten zijn zich positief op te stellen en geduld te hebben met hun nieuwe collega. Veel van deze werkgevers zijn bereid, aldus het onderzoek, de arbeidscontracten te continueren en mogelijk meer mensen met een (verstandelijke) beperking aan te nemen. Zij zijn er van overtuigd dat er veel meer bedrijven zijn waar deze groep geplaatst kan worden.

Werkgevers die nog geen ervaring hebben opgedaan met deze doelgroep staan er over het algemeen huiverig tegenover. Het blijkt dat er nog veel negatieve beeldvorming is over deze groep potentiële werknemers. Men blijkt zich nog het minst op het gemak te voelen bij personen met psychiatrische klachten en mensen met verstandelijke beperkingen. Zodra men echter in het persoonlijke leven ervaringen heeft met deze doelgroep is men minder onzeker en staat men positiever tegenover een gehandicapte als medewerker. Hoewel sociaal-maatschappelijke motieven een belangrijke rol spelen noemen deze werkgevers nog drie belangrijke voorwaarden voor het in dienst nemen van iemand met een (verstandelijke) beperking: in financiële zin moet de aanstelling minimaal budgettair neutraal zijn, met betrekking tot de begeleiding wil men wel een extra inspanning leveren, maar een externe jobcoach geleverd door de uitzendende instelling (AWBZ-instelling dan wel SW-bedrijf) moet beschikbaar zijn en tenslotte er moet zo weinig mogelijk administratieve rompslomp aan te pas komen.

Wij stellen de Staten voor GS opdracht te geven nog dit jaar een actie op te starten bij bedrijven en instellingen in de provincie Utrecht om meer werkplekken beschikbaar te stellen voor mensen met een beperking. Daarbij zouden de Utrechtse SW-bedrijven en de AWBZ-instellingen als 'leveranciers' en de Kamers van Koophandel in onze provincie, als vertegenwoordigers van het aanbod aan arbeid, kunnen worden betrokken, evenals bijvoorbeeld OASE, de Utrechtse SER.

Het voorkomen van wachttijden en wachtlijsten

Kinderen met een verstandelijke beperking gaan voor het overgrote deel naar MLK/ZMLK-scholen. Zowel de SW-bedrijven als de instellingen voor dagbesteding hebben (incidenteel en soms structureel) contact met deze scholen. Een structureel contact wordt van groot belang geacht, omdat nadat de school doorlopen is, en na indicatiestelling, een vorm van dagbesteding moet worden gekozen. De Provinciale Federatie van Ouderverenigingen (PFvO) constateert een tekort aan overleg tussen Dagcentra, MLK/ZMLK-onderwijs, SW-bedrijven en gemeenten. Daardoor zo stelt men, ontstaan ten onrechte wachtlijsten en worden cliënten op verdere achterstand gezet.

Verder wordt een toenemende concurrentie gesignaleerd tussen de AWBZ-instellingen en de SW-bedrijven. Beide instellingen trachten werk te genereren bij reguliere bedrijven en zijn daarin elkaars concurrent. Dat hoeft op zich niet slecht te zijn, tenzij er sprake is van concurrentievervalsing. Vooralsnog is daarover niets bekend. Wel leeft er de angst dat door het wegtrekken van eenvoudige arbeid naar lage lonen-landen (globalisering) de spoeling dunner wordt.

Aan de andere kant hebben SW-bedrijven en AWBZ-instellingen elkaar nodig. Immers vanuit de AWBZ-instellingen zouden mensen kunnen doorstromen naar SW-bedrijven. Volgens de vereniging van ouders ligt daar een probleem: het lijkt er soms op dat de stap vanuit een AWBZ-instelling naar een regulier bedrijf makkelijker gaat dan naar een SW-bedrijf. Volgens deze bronnen is de doorstroming naar SW-bedrijven vanuit een AWBZ-instelling in toenemende mate een theoretische optie.

Hoe dan ook, door een kennelijk gebrekkige samenwerking tussen gemeenten ZMLK/MLK-scholen, instellingen voor dagbesteding en SW-bedrijven ontstaan wachtlijsten voor mensen met een beperking die aan het einde van hun schooltijd zijn gekomen. Zoals eerder aangegeven zijn de wachtlijsten bij de SW-bedrijven omvangrijk. Op korte termijn moet daaraan iets worden gedaan. Het zou niet mogen voorkomen dat kinderen langer op school worden gehouden of thuisblijven. Daardoor ontstaat nog grotere achterstand. Enkele jaren geleden heeft de provincie al het initiatief genomen om deze wachtlijsten weg te werken. Die actie was succesvol, maar heeft klaarblijkelijk geen structureel vervolg gehad.

Wij stellen de Staten voor GS de opdracht te geven om op korte termijn deze wachtlijstenproblematiek in beeld te brengen en daaraan vóór 1 januari 2006 een actieplan te verbinden zodat op een zo kort mogelijke termijn deze wachtlijsten worden weggewerkt. Zo nodig moeten in overleg met het Zorgkantoor en de Sociale Diensten van betrokken gemeenten indicaties worden afgegeven om tijdelijke werkplekken in de AWBZ-instellingen te creëren. Vervolgens moeten de oplossingen door alle betrokken partijen structureel moeten worden geïmplementeerd.

Knelpunten in het vervoer oplossen.

Het vervoer van en naar werk van mensen met een beperking levert grote problemen op. Zo lang deze mensen van en naar een AWBZ-instelling worden gereden wordt het vervoer gefinancierd via de AWBZ en worden vaak eigen minibuses ingezet. Daar ligt in de regel geen problematiek.

Anders wordt het als het vervoer van mensen vanuit hun eigen woonomgeving naar een reguliere werkgever moet plaatsvinden. Niet alleen is dat kostbaar, vaak werkt het niet en het drijft ouders en verzorgers regelmatig tot wanhoop. Afspraken over de tijdstippen van halen en brengen worden niet nagekomen. Ook de duur van de ritten is vaak veel te lang. Dit geldt niet alleen het vervoer van woning naar werk, maar ook de deelname aan sport en recreatie levert dezelfde problemen op. Door de Oudervereniging wordt dit probleem als zeer urgent aangemerkt. Recent, in de zomer periode verschenen bijvoorbeeld twee ingezonden brieven in het Utrechts Nieuwsblad. Deze zijn in bijlage 2 opgenomen. Wij krijgen de indruk dat deze problematiek een topje van een ijsberg is.

Aangezien de provincie met daarnaast het BRU (regio Utrecht stad) opdrachtgever is voor dit soort van vervoer o.a. via de Regiotaxi, ligt hier een provinciale rol om dat probleem in beeld te brengen en op te lossen. Als zou blijken dat een opdrachtnemer bij voortdurend zijn contractueel overeengekomen afspraken niet weet na te komen moeten sancties worden opgelegd en moet zo nodig een nieuwe aanbesteding plaatsvinden.

Wij stellen de Staten voor GS opdracht te geven, zo mogelijk in samenwerking met het BRU, met de instellingen, de SW-bedrijven en de Oudervereniging in onze provincie deze vervoersproblematiek scherp in beeld brengen en analyseren. Op basis daarvan verwachten de Staten een actieplan voor 1 januari 2006, zodanig dat deze en andere knelpunten op zo kort mogelijke termijn worden opgelost.

De toekomst: WMO en SW-bedrijven

Er staan veranderingen op stapel die hoe dan ook van grote invloed zijn op de mogelijkheden van werk voor mensen met een beperking. In juni jl. zijn voorstellen ingediend voor de aanpassing van de Sociale Werkvoorziening. Daarnaast is eind mei 2005 het wetsvoorstel Wet Maatschappelijk Ondersteuning bij de Kamer ingediend. De provincie heeft geen of slechts in beperkte mate bevoegdheden m.b.t. beide wetsontwerpen. We schetsen desondanks in grote lijnen de mogelijke gevolgen voor deze doelgroep en doen tenslotte voorstellen.

Om de omvangrijke wachtlijsten van de SW-bedrijven op te lossen wil het kabinet een herbeoordeling van een deel van de mensen die vóór 1998 in de SW-bedrijven terechtkwamen. De bedoeling is dat gemeenten meer mensen door reïntegratietrajecten terugbrengen naar een gewone baan al dan niet met begeleiding vanuit het SW-bedrijf. Een geslaagde reïntegratie gaat vergezeld van een financiële bonus voor de gemeente. Daarnaast wordt de financiering aangepast. Gemeenten krijgen in het vervolg een jaarlijks totaal budget waarmee zij een minimumaantal SW-plaatsen moeten realiseren. Dit komt in de plaats van de huidige vaste subsidie per gerealiseerde arbeidsplaats. Daardoor kan de gemeente meer maatwerk leveren aldus het kabinet. De verdeling van het budget wordt gebaseerd op het aantal mensen dat per gemeente in aanmerking komt voor een plek in een SW-bedrijf. Voor werkgevers wordt het aantrekkelijker om een SW-er in dienst te nemen omdat de z.g. no-riskpolis permanent wordt in plaats van de huidige vijf jaar. Daardoor lopen werkgevers geen financieel risico bij ziekte of arbeidsongeschiktheid.

De Wet Maatschappelijk Ondersteuning (WMO) gaat in, als de Kamer daarmee instemt, per juli 2006. In de WMO worden de huidige Welzijnswet, de Wet Voorzieningen Gehandicapten, en delen van de AWBZ en delen van de Wet Collectieve Preventie Volksgezondheid ondergebracht. De uitvoering van de WMO ligt op gemeentelijk vlak. Daarmee wordt de bevoegdheid van de gemeente sterk uitgebreid.

De invloed van deze veranderde wetgeving op de arbeidsmatige dagbesteding en de SW-plaatsen is nog niet definitief te bepalen omdat de parlementaire behandeling nog niet is afgerond. Toch is er grofweg wel wat over te zeggen. Gemeenten financieren ook thans de huidige SW-bedrijven. Vaak gaat dat gepaard met grote tekorten. De vraag mag gesteld

worden als de gemeente straks ook een deel van de AWBZ-middelen krijgt, of deze ook wordt gebruikt om de tekorten op de Sociale Werkvoorziening af te dekken. Daarnaast is bekend dat het kabinet bij de invoering de WMO niet alle gelden 1 op 1 zal doorsluizen naar de gemeenten, maar dat de invoering van de WMO ook een bezuinigingsoperatie is. De vraag die gezien het voorgaande gesteld kan worden is of dit uiteindelijk niet ten koste gaat van de kwaliteit, de diversificatie en het vervoer van de arbeidsmatige dagbesteding van de AWBZ-instellingen.

Een andere kwestie is de vraag hoe het zal gaan met de diversificatie van het aanbod van de dagbesteding. Op dit moment worden de verschillende vormen van dagbesteding regionaal ontwikkeld. Niet in elke gemeente zijn alle vormen van arbeidsmatige dagbesteding beschikbaar. Dat betekent dat iemand uit Veenendaal met een voorkeur voor kunstzinnige en creatieve dagbesteding naar Amersfoort gaat, terwijl iemand uit Amersfoort met een voorkeur voor dieren op een kinderboerderij in Montfoort zijn dagbesteding kan vinden. De vraag is of gemeenten straks nog bereid zijn kosten te financieren voor mensen met een beperking die voor hun arbeidsmatige dagbesteding naar een andere gemeente gaan. Als dat niet het geval zou zijn, kan dat een behoorlijke verschraving van diversificatie van het aanbod het gevolg hebben. Uiteindelijk kan dat betekenen dat de keuzevrijheid van cliënten onder grote druk komt te staan.

Nogmaals, het wetgevingstraject is in volle gang, de race is nog niet gelopen, maar er is voldoende aanleiding voor de provincie om met gemeenten in overleg te treden om te voorkomen dat vanwege een gebrek aan middelen deze cliënten het kind van de rekening worden. Een breed aanbod van dagbesteding vraagt van gemeenten dat zij over hun eigen grenzen heen blijven kijken.

We stellen daarom de Staten voor aan GS de opdracht te geven om in overleg te treden met de AWBZ-instellingen en de SW-bedrijven enerzijds en de provinciale VNG afdeling anderzijds om met deze partijen de implementatie van beide wetten goed te monitoren zodat indien knelpunten optreden ten nadele van deze doelgroep tijdig kunnen worden aangepakt en opgelost

Bronnen:

- 'Aan het werk, mogelijkheden voor arbeidsintegratie van mensen met een verstandelijke handicap', van Trudy Dankers en Jean Pierre Wilken, www.expertisecentrum.mzsb.hvu.nl
- Werkgroep Arbeid & Dagbesteding, rapportage traject 2004 van de Provinciale Federatie van ouderenverenigingen Utrecht
- 'Ik ga naar m'n werk' Presentatie door Trudy Dankers op een studiedag Arbeidsintegratie 19 mei 2005-07-06

In deze notitie is onder meer uit deze bronnen geput waarvoor onze hartelijke dank (HO/WB).

BIJLAGE 1
OVERZICHT VAN AWBZ-INSTELLINGEN EN SW-BEDRIJVEN WERKZAAM IN DE
PROVINCIE UTRECHT

AWBZ-INSTELLINGEN die een AWBZ gefinancierde dagbesteding bieden aan mensen met een verstandelijke beperking

Abrona, Huis ter Heide
Amerpoort Asvz, Baarn
Bartimeus, Doorn
Heimerstein, Rhenen
Ita Wegmanstichting, Driebergen
MEE Utrecht, Utrecht
OPL, Maartensdijk
Reinaerde, Utrecht
Sinai centrum
Stichting Philadelphia Zorg Midden Nederland, Nunspeet
Zonnehuizen

AWBZ-INSTELLINGEN die een AWBZ-gefinancierde dagbesteding bieden aan mensen met een visuele en lichamelijke beperking

Bartimeus, Zeist
Regenboog, Maarn

SW-BEDRIJVEN

Amforsgroep, Amersfoort
De Sluisgroep, Woerden
IW4 Beheer NV, Veenendaal
Pauw/bedrijven, Breukelen
SWZ, Zeist
UW Reïntegratie, Utrecht

BRIEVEN

Magda Derriks is de vertragingen en problemen met Regiotaxi beu.

Regiotaxi

Naar aanleiding van het artikel (21-7) over de Regiotaxi willen ook wij ons aansluiten bij de klachten van Magda Derriks. Onze verstandelijk gehandicapte dochter Karin wordt ook vervoerd door de Regiotaxi. Ook wij kunnen een enorme lijst met klachten toevoegen. Van uren wachten tot in het geheel niet komen opdagen van de taxi tot het haar in de winter in het donker afzetten op een verkeerd adres, bij een huis waar geen enkel licht brandde dus waar duidelijk niemand thuis was. De schatting van de heer van Nispen in het artikel dat negentig van de honderd keer goed zou gaan is zeker niet onze ervaring! Na in 2003 stapels klachten naar de Regiotaxi te hebben gestuurd, wat niets hielp, hebben we ons beklag gedaan bij de gemeente Oudewater. Eén en ander resulteerde in een

gesprek met de vestigingmanager. Karin werd toen bij een vaste rit ingedeeld. Dat ging toen prima! Helaas veranderde dat vorig jaar en nam het aantal klachten weer toe. We dienden toen geen schriftelijke klachten meer in. Nu er sinds 1 juni weer veranderingen zijn bij de Regiotaxi, ging er weer van alles mis. Karin heeft sinds 20 juni vakantie. Even rust! Alle stress die het vervoer met de Regiotaxi onze dochter, ons en en op haar werkplek geeft, is enorm! Het vele wachten, heen en weer bellen, soms zelf maar gaan rijden... Een dagelijks terugkerende frustratie!
We hopen dat deze brief er toe bij mag dragen dat u de berichtgeving over de Regiotaxi voortzet zodat de organisatie van de Regiotaxi nu eindelijk een keer zal gaan verbeteren en de vele (verstandelijk) gehandicapten eindelijk vertrouwen kunnen gaan krijgen in de regels die de Regiotaxi voor zichzelf heeft opgesteld.

Gerard en Coby Feller
Oudewater

Vier uur in de 'taxi' voor de paardrijles

>UTRECHT

Door Joëlle Poortvliet

Magda Derriks is Regiotaxi beu. Het taxivervoer zou de zorg voor haar gehandicapte dochter wat eenvoudiger moeten maken, maar vertragingen en problemen veroorzaken juist het tegenovergestelde.

Magda's dochter Saskia van Gemeren kan door hersenletsel onder andere moeilijk lopen. Ze maakt zo'n drie keer per week gebruik van Regiotaxi. Dinsdagmiddag bijvoorbeeld, om paardrijles in Den Dolder te volgen.

Met de auto van Utrecht, waar Saskia woont, naar Den Dolder kost hooguit een half uur. Dat is net zo lang als de paardrijles. Maar Saskia en Magda - die als begeleider met haar dochter meereist - spenderen geregeld vier uur aan het zitten in, en wachten op een auto van Regiotaxi Utrecht.

Dit zorgt voor problemen. Als Saskia te lang in een auto zit, wordt ze misselijk. Magda heeft ook meerdere reizigers gezien die in hun broek plasten of moesten overgeven door de lange ritten.

Schrijnend noemt ze de situatie. Magda heeft inmiddels vijf klachten ingediend bij Personenvervoer Midden-Nederland (PMN), dat de ritten plant en uitvoert. Ze denkt dat meer mensen moeite hebben met Regiotaxi, maar vreest dat de doorgaans oudere of gehandicapte gebruikers niet klagen.

Het Stedelijk Overleg Lichamelijke Gehandicapten Utrecht (SOLGU) herkent het verhaal. Hans Gorissen, beleidsmedewerker vervoer van het SOLGU, denkt dat het een tijdje goed is gegaan, 'beter zelfs', maar dat het afgelopen maand weer minder wordt. „Het blijft een kwetsbaar systeem, met kwetsbare mensen.”

Volgens John Baetsen, directeur van PMN, vormt 'de kwestie van mevrouw' een uitzondering. Wel zegt hij in juni 'een hausse' aan klachten te hebben ontvangen. „Het ging toen niet zo goed, omdat een aantal chauffeurs is opgestapt.” Waarom dat is gebeurd, wil hij niet zeggen. Hij belooft beterschap.

Het Bestuur Regio Utrecht (BRU), verantwoordelijk voor Regiotaxi Utrecht, zegt dat niet het aantal klachten toeneemt - dit blijft steken op zo'n vijftig per maand -, maar wel de ernst ervan. Regiotaxi coördinator Theo van Nispen legt uit dat wanneer het 'mis' gaat, de vertragingen onacceptabel lang zijn.

Het reizigerspanel, waar PMN, het BRU en ouderen- en gehandicaptenorganisaties elkaar ontmoeten, zoekt naar oplossingen. Maar behalve dat PMN komende periode meer chauffeurs aantrekt, liggen geen concrete veranderingen op stapel. Van Nispen: „Negentig van de honderd keer

gaat het gewoon goed. Maar als het misgaat is het meteen heel duidelijk. Bij openbaar taxivervoer komt de volgende niet automatisch een kwartiertje later.” Grijze haren krijgt Karin Kaljee, vrijwilligster van de Prinses Maxima Manege in Den Dolder, inmiddels van de vervoersproblemen. Saskia is niet de enige die daar met Regiotaxi komt. Eén leerling moest zelfs stoppen met lessen vanwege Regiotaxi.

De geestelijk gehandicapte jongen moest zo lang wachten op de taxi terug naar huis dat hij aan de wandel was gegaan. De manege heeft niet genoeg vrijwilligers om na de paardrijles uren bij de ruiters te blijven zitten. Een stagiair ontdekte de jongen bij toeval aan de rand van een drukke weg. PMN heeft Magda Derriks verzekerd een oplossing voor de ritten te zoeken. Ze hoopt dat het dit keer echt goed komt. En dat andere gebruikers van Regiotaxi ook klagen. Want dat is de enige manier om beter vervoer te krijgen.

Vooral voor gehandicapten

Regiotaxi Utrecht is een vorm van openbaar vervoer met taxi's of taxibusjes. Van deur tot deur, zonder overstappen. De taxi's zijn beschikbaar voor reizen binnen of vanuit één van de tien BRU-gemeenten. Dat zijn Bunnik, De Bilt, Driebergen-Rijsenburg, Houten, IJsselstein, Maarssen, Nieuwegein, Utrecht, Vianen en Zeist. Een rit moet minimaal een uur van te voren besteld worden.

In de praktijk maken bijna alleen gehandicapten (50 procent) en ouderen (zo'n vijftien procent) gebruik van Regiotaxi. Zij kunnen bij hun eigen gemeente of via de Wet Voorzieningen Gehan-

dicapten (WVG) een pas aanvragen, waarmee ze tegen gereduceerd tarief kunnen rijden. Deze regelingen verschillen per gemeente. Normaal is het instaptarief 1,67 euro. Daar bovenop komt nog eens 1,67 euro per openbaarvervoerzone. Tenzij de afstand meer dan vijf zones beslaat, dan kost het vanaf de zesde 3,83 euro. In een Regiotaxi-auto zit je meestal niet alleen, omdat onderweg meer mensen worden opgehaald en afgezet.

Regiotaxi Utrecht is een initiatief van het Bestuur Regio Utrecht (BRU) en bestaat sinds 1999.