



Ambtelijk Secretaris: dhr. Davy Cinjee Tel: 06 28 31 49 35 e-mail: [clienraden@apeldoorn.nl](mailto:clienraden@apeldoorn.nl)  
[www.adviesraadvwiapeldoorn.nl](http://www.adviesraadvwiapeldoorn.nl)

## **VERSLAG OPENBARE VERGADERING**

**Nummer:** 1901

**Datum vergadering:** 29-01-2019

**Aanwezig:** Pieter de Graaf, Bert de Groot, Sjanie Donker, André van Gessel, Pieter Holtrigter, Rinus van der Meer, Jacques van Meurs, Manja Pauwels, Rob Rosendal, Frank Schoolderman, Hans Stel, Wilma van Teeckelenburgh en Hilda Wetemans

namens de gemeente Apeldoorn: Janneke Oude Alink en Reinder Visscher (agendapunt 4)

namens Foenix Kringloop en Re-integratie: Arjin Jans (agendapunt 6)

notulist: Davy Cinjee

**Afwezig:** Frenk Lip en Zeynep Can-Deryal

<b>1.</b>	<b>OPENING EN MEDEDELINGEN</b>
	<p>a) Mededelingen van de voorzitter en leden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De voorzitter</i> opent de vergadering, en heet alle aanwezigen welkom. Er zijn vandaag twee leden afwezig: <i>Frenk Lip</i> en <i>Zeynep Can-Deryal</i>.</li> <li>• <i>De voorzitter</i> vertelt dat hij afgelopen donderdagavond 24 januari jl. samen met <i>Hilda Wetemans</i> en <i>Sjanie Donker</i> aanwezig was bij de Dialoogbijeenkomst over de inclusieve samenleving, dat een vervolg was (in de vorm van de PMA) op het mini-symposium van 7 december jl. <i>De voorzitter</i> spreekt over een verhelderende presentatie waarin de overgang van de verzorgingsstaat naar de huidige inclusieve samenleving uiteen werd gezet. <i>Hilda Wetemans</i> geeft aan dat zij na afloop van deze bijeenkomst bij de wethouder heeft aangegeven dat zij zeer benieuwd is naar welke input het college nu concreet meeneemt uit deze bijeenkomsten. Deze bijeenkomsten dienen namelijk als opmaat naar de ontwikkeling van de Kadernota Sociaal Domein, maar daar kan <i>Hilda Wetemans</i> op dit moment nog geen concrete voorstelling bij maken. <i>Sjanie Donker</i> vult aan dat deze bijeenkomsten wel een duidelijk inzicht gaven in de effecten van bepaalde wet- en regelgeving in de praktijk, maar het geeft (nog) geen houvast voor hoe men er in de praktijk mee moet werken.</li> <li>• <i>Frank Schoolderman</i> vertelt dat op 22 januari jl. de cliëntenbijeenkomst 'Krap bij Kas' bij Dok Zuid heeft plaatsgevonden. Deze bijeenkomst werd georganiseerd door de gemeente Apeldoorn in samenwerking met de Adviesraad VWI en andere betrokken maatschappelijke partners, waarbij het streven was om mensen te bereiken die moeilijk rond kunnen komen en nog geen gebruik maken van de sociale regelingen die er voor hen bestaan. In eerste instantie was het de bedoeling om twee van dergelijke bijeenkomsten te organiseren, maar één bijeenkomst kon vanwege te weinig aanmeldingen helaas niet doorgaan. De tweede bijeenkomst had desalniettemin wel een mooie opkomst, waarbij veel mensen ook concreet geholpen zijn. <i>Frank Schoolderman</i> kijkt er met een tevreden gevoel op terug, en spreekt over een geslaagde bijeenkomst.</li> </ul> <p>b) Vaststelling van de agenda:</p> <p>De agenda wordt vastgesteld.</p>
<b>2.</b>	<b>POSTZAKEN</b>
	<p><u><i>Ter info: Raadsbrief Sluitende Aanpak Personen met Verward Gedrag – uitstel meldpunt, 16 januari 2019</i></u></p> <p><i>Pieter de Graaf</i> geeft aan dat in de raadsbrief wordt gesproken over een 'meldpunt sociaal domein' en hij vraagt of dit nu hetzelfde of een ander meldpunt betreft dan het Meldpunt Sociaal dat binnen de gemeente Apeldoorn bestaat, want dit zorgt wel voor verwarring. <i>Hilda Wetemans</i> legt uit dat dit een regionaal advies- en meldpunt betreft gericht op de 24/7 behandeling van GGZ-meldingen of meldingen inzake verward gedrag, en dat staat los van het Meldpunt Sociaal dat binnen de gemeente Apeldoorn functioneert en is gericht op het oppakken en doorbreken van vastgelopen casussen.</p> <p>De overige postzaken worden ter kennisgeving aangenomen.</p>
<b>3.</b>	<b>VERSLAG VORIGE VERGADERING</b>
	<p>a. <u>Verslag openbare vergadering d.d. 18 december jl.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagina 1; <i>Pieter de Graaf</i> wijst op de zin "Afgesproken wordt dat <i>Sjanie Donker</i> en <i>Frenk Lip</i> samen een aantal opvallende constatering even op papier zetten", en hij vraagt naar de uitkomsten hiervan. <i>Sjanie Donker</i> vertelt dat zij samen met <i>Frenk Lip</i> de 'Overall rapportage sociaal domein 2017' afkomstig van het SCP heeft bekeken, maar dat de opvallende</li> </ul>

	<p>punten hoofdzakelijk Wmo aangelegenheden zijn, dus daar zit verder geen vervolgpunt in voor de Adviesraad VWI.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagina 1; <i>Pieter de Graaf</i> vraagt aan <i>Jacques van Meurs</i> of hij op 20 december jl. tijdens het overleg over het projectplan 'Apeldoorn Doet Mee' nog een vraag heeft gesteld over de activeringscoaches. <i>Jacques van Meurs</i> geeft aan dat hij dit heeft gedaan, en dat de rol van de activeringscoaches ook een plek krijgt in het project 'Apeldoorn Doet Mee'. <i>De ambtelijk secretaris</i> vult aan dat hij onlangs ook op verzoek van de Adviesraad Wmo in het Raadsinformatiesysteem is gedoken, om te achterhalen welke vervolg de schriftelijke inspraakreacties van de adviesraden inzake de MPB hebben gehad, en dan specifiek gericht op het punt van de vermindering van de activeringscoaches. Tijdens de behandeling van de MPB op 18 oktober jl. werd de opmerking van de adviesraden over de activeringscoaches aangehaald en ook onderstreept door de PvdA. Vervolgens sloten diverse raadsleden zich daarbij aan, en gaven zij aan dat het college een motie/amendement tegemoet kon zien ten aanzien van dit punt. Deze motie is vervolgens ook ingediend door de fracties van de PvdA, SGP, SP, GemeenteBelangen en ChristenUnie, waarin ook specifiek naar de inspraakreactie werd verwezen. Maar deze motie kreeg op 8 november jl. echter geen meerderheid achter zich tijdens de behandeling in de gemeenteraad, en is vervolgens verworpen. Daarna is de MPB op dat punt ongewijzigd door de gemeenteraad vastgesteld.</li> <li>• Pagina 4; <i>Pieter de Graaf</i> vertelt dat er inmiddels een afspraak is ingepland tussen de werkgroep Documenten (eenheid A&amp;I) en de leesgroep van de Adviesraad VWI op 26 maart a.s.</li> </ul> <p>Het verslag wordt vastgesteld.</p> <p><u>b. Actie- en besluitenlijst</u> Geen op- en/of aanmerkingen.</p> <p><u>c. Lijst schriftelijke adviezen</u> Geen op- en/of aanmerkingen.</p>
<p><b>4.</b></p>	<p><b>LOPEND EN VOORGENOMEN BELEID A&amp;I (JANNEKE OUDE ALINK EN REINDER VISSCHER)</b></p>
	<p><i>De voorzitter heet Janneke Oude Alink en Reinder Visscher welkom in de vergadering.</i></p> <p><i>Reinder Visscher</i> vertelt dat hij vandaag <i>Jeroen Meester</i> vervangt, en hij stelt zichzelf voor aan de leden van de Adviesraad VWI. Hij vertelt dat hij de teammanager is van het team Rechtmatigheid en Bijzondere Bijstand.</p> <p><i>Janneke Oude Alink</i> vertelt dat zij eigenlijk geen nieuwe ontwikkelingen vanuit de eenheid A&amp;I heeft te melden, aangezien de werk- en klankbordgroepen in kleiner verband al over de diverse thema's en beleidsontwikkelingen zijn bijgepraat. Wel heeft er afgelopen donderdagavond 24 januari jl. in de PMA een interessante dialoogbijeenkomst plaatsgevonden over de inclusieve samenleving, waar ook een afvaardiging van de Adviesraad VWI bij aanwezig was. <i>Janneke Oude Alink</i> spreekt over een interessant gesprek met de gemeenteraad, waarin concrete casussen voorzien van een uitgebreide inleiding door <i>Erik Dannenberg</i>, werden ingebracht en besproken. Dat heeft ook weer het één en ander aan input en uitgangspunten opgeleverd die gebruikt kunnen worden als ingrediënten om dit binnenkort in een eerste visie te gaan vertalen. <i>Janneke Oude Alink</i> geeft aan met een inspirerend gevoel op deze avond terug te kijken, en zij vraagt hoe de aanwezige leden van de Adviesraad VWI deze bijeenkomst hebben ervaren. <i>Hilda Wetemans</i> vertelt dat de teneur duidelijk was dat er sprake is van bepaalde wet- en regelgeving dat in de praktijk nogal eens belemmerend werkt als het gaat om het vinden van een praktische oplossing in een concrete casus; een oplossing die goedkoper is en de cliënt ook echt vooruit helpt. Tijdens zo'n bespreking zijn alle aanwezigen het daar dan ook over eens, en van mening dat dit een andere aanpak vereist. Maar dan is de</p>

vervolg vraag: hoe ga je dit nu concreet in een jasje gieten om zo'n nieuwe aanpak dan ook echt handen en voeten te geven? In dat kader lijkt het *Hilda Wetemans* interessant als de eenheid A&I, die sinds 1 januari 2018 op dit vlak al een omslag heeft gemaakt, ook concrete ervaringen van het afgelopen jaar kan inbrengen. Men heeft de keuze gemaakt voor minder regels, en meer via maatwerk te kijken naar wat past en gewenst is, maar *Hilda Wetemans* geeft aan eigenlijk nog geen goed beeld te hebben van hoe dit nu verloopt, en hoe deze nieuwe werkwijze door de medewerkers het afgelopen jaar is ervaren. Tijdens de bijeenkomst van 24 januari jl. heeft zij dit ook aangegeven bij A&I eenheidsmanager *Iris Leene*, dat het volgens *Hilda Wetemans* zeer zinvol zou zijn om werk te maken van deze evaluatie en dit ook te koppelen aan de verdere beleidsontwikkeling.

*De voorzitter* merkt op dat de samenleving de beweging maakt van een exclusieve samenleving naar een inclusieve samenleving. Maar tegelijkertijd wordt nog altijd wel gewerkt volgens de oude regels en bijbehorende kaders, en dat wringt en past niet meer. *Hilda Wetemans* geeft aan dat dit klopt, tenzij de ambtenaar de vrijheid krijgt om daarin een keuze te maken en niet de systeemwereld maar de leefwereld als uitgangspunt te nemen. *De voorzitter* geeft aan dat dan wel het risico van willekeur op de loer ligt. *Hilda Wetemans* geeft aan dat *Erik Dannenberg* heeft gezegd dat je dat moet loslaten. *Janneke Oude Alink* vult aan dat het van belang is om een verschil te maken, en daarover is men ook continue met het college in gesprek; waar wil je het verschil maken en hoe wil je het verschil maken? Daarbij geldt ook dat elke casus uniek is, dus het draait ook om systeemdoorbrekend denken en werken. Het is een interessante opgave, waarbij natuurlijk niet de landelijke wet- en regelgeving even buiten de deur gezet kan worden, maar er kan wel gekeken worden of binnen die wettelijke kaders ruimte gevonden kan worden voor oplossingen. Dat is ook absoluut een aandachtspunt voor de te schrijven visie op de inclusieve samenleving. *Janneke Oude Alink* geeft aan dat er vanuit die gedachtegang ook experimenten worden gedaan en nieuwe werkwijzen worden bedacht, en daarbij zal je ook goed moeten kijken naar hoe je dit verder concreet handen en voeten kan geven, waardoor het ook verder geïmplementeerd kan worden.

*Reinder Visscher* vult aan dat je dergelijke dilemma's in de praktijk ook tegenkomt bij casussen als het gaat om handhaving. Het zogenoemde 'hoogwaardig handhaven' houdt in dat er vanuit de handhaving een onderzoek wordt gestart waarbij niet alleen wordt gekeken naar wat kan en mag en daarop een besluit nemen, maar juist vanuit het inwonersperspectief de situatie in kaart brengen en op basis daarvan het besluit te laten vallen. Volgens *Reinder Visscher* heeft deze nieuwe werkwijze in de praktijk al eens geleid tot een besluit dat men voorheen anders had genomen, omdat de focus veel meer op de integrale benadering was gericht.

*De voorzitter* merkt op dat er sprake is van een enorme transformatie, waarin ook heel anders met de mensen wordt omgegaan op basis van meer vertrouwen in zowel de cliënten als de medewerkers. Maar tegelijkertijd heb je nog altijd wel dezelfde kaders die zijn vastgelegd in verordeningen en regelgeving, en je zult wel iets moeten verzinnen om daarmee om te gaan, ook als het gaat om de bewaking van de rechtmatigheid. *Janneke Oude Alink* geeft aan het mooi te vinden dat in de beleidsregels deze stap al is gezet; in 2017 is de verordening vanuit een ander perspectief ook herijkt. Dus er zijn al stappen gemaakt om de verordening te vereenvoudigen en de beleidsregels dusdanig op te stellen dat zij meer passen bij 'het werken volgens de bedoeling'. Het is van belang dat de medewerker goed de ruimte zoekt in de wet- en regelgeving, waarbij je ook afwegingen moet maken op casusniveau en daar wordt ook de waardendriehoek op toegepast. Gericht op vragen als: wat zijn de kansen, wat zijn de mogelijke risico's, hoe weeg je dit tegen elkaar af, en welk besluit wordt er vervolgens genomen. Dit is een belangrijk onderdeel van de transformatie, en volgens *Janneke Oude Alink* zit men nu op het punt dat de eerste paar jaar in dit proces achter de rug zijn, en dat nu bij elke nieuwe stap weer nieuwe vragen tevoorschijn komen. Dus stapje voor stapje wordt dit proces verder doorlopen.

*Hilda Wetemans* geeft aan dat de wethouder tijdens de bijeenkomst van 24 januari jl. in zijn afsluitende praatje aangaf dat de volgende stap zou zijn dat de gemeenteraad ergens over in gesprek ging, en zij vraagt of dit klopt. *Janneke Oude Alink* legt uit dat er nu wordt gewerkt aan een eerste conceptnotitie gericht op de inclusieve samenleving,

	<p>gebaseerd ook op de input die is opgedaan tijdens de bijeenkomsten van 7 december jl. en 24 januari jl. Dat zal eerst gedeeld worden met de gemeenteraad (zoals beschreven in de raadsbrief van 11 oktober jl.) deze visie vormt de basis van de Kadernota Sociaal Domein, die verder wordt uitgewerkt in samenspraak met maatschappelijke instellingen, gebruikers en ook de beide adviesraden naar ambities en doelstellingen. Deze uitwerking zal in de loop van dit jaar plaatsvinden.</p> <p><i>Wilma van Teeckelenburgh</i> vertelt dat er bij Werkbedrijf Lucrato een tijdje een project heeft gelopen met Eritreeërs, maar zij heeft gehoord dat dit is gestopt en zij vraagt wat nu het vervolg zal zijn. <i>Janneke Oude Alink</i> legt uit dat er nu wordt gewerkt aan een volgende stap om zo een volgende fase in te gaan, en daarin krijgen ook de Eritrese jongeren een plek. Het klopt dat dit project bij Werkbedrijf Lucrato nu is afgelopen, maar dit wordt geëvalueerd, om vervolgens te bekijken wat de geschikte vervolgstappen zullen zijn.</p> <p><i>Pieter de Graaf</i> geeft aan dat <i>Jeroen Meester</i> tijdens de vergadering van 18 december jl. vertelde over de meting van de klantbeleving en klanttevredenheid die de betreffende ochtend toen was opgestart. Hij vraagt of er al iets gezegd kan worden over de huidige stand van zaken. <i>Frank Schoolderman</i> vertelt dat hij samen met <i>André van Gessel</i> op woensdag 30 januari a.s. een gesprek heeft met de betrokken ambtenaar, en dan zullen zij bijgepraat worden over de resultaten tot nu toe.</p> <p><i>De voorzitter</i> vertelt dat <i>Jeroen Meester</i> in december vertelde over de uitkomsten van een onderzoek naar de terugdringing van het aantal terugvorderingen. De uitkomsten zou hij eerst afstemmen met de wethouder, en vervolgens zou hij het delen met de Adviesraad VWI, en hij vraagt of daar al iets over gezegd kan worden. <i>Reinder Visscher</i> vertelt dat <i>Jeroen Meester</i> bij hem heeft aangegeven dat hij de stukken inzake dit onderzoek nog zal sturen richting de werkgroep Inkomen.</p> <p><i>Hilda Wetemans</i> vertelt dat Menzis na dit jaar stopt als aanbieder van de gemeentepolis, en zij geeft aan dat zij nog geen zicht heeft op hoe de situatie nu is en of er al zicht bestaat op een eventuele nieuwe zorgverzekeraar die dit wil en kan aanbieden. Maar mocht dat niet lukken, dan zou het wellicht een mogelijkheid zijn om iets te doen via de bijzondere bijstand. Zij vraagt of daar ook al actief over wordt nagedacht? <i>Janneke Oude Alink</i> geeft aan dat collega's <i>Semra Olmez</i> en <i>Marlies Bierdrager</i> momenteel wel actief werken aan dit dossier, dus zij zal hier even navraag naar doen bij hen. Aanvullend vraagt <i>Hilda Wetemans</i> of het inderdaad zo is dat als mensen nu niet via de gemeentepolis van Menzis verzekerd zijn, maar via een andere verzekeraar, en zij doen een beroep op de bijzondere bijstand. Moeten zij dan wel voldoen aan de voorwaarden zoals die binnen de collectieve verzekering zijn gesteld voordat zij effectief een beroep kunnen doen op de bijzondere bijstand? Ook deze vraag zal worden meegenomen naar de collega's die dit thema in hun portefeuille hebben.</p> <p><i>De voorzitter bedankt Janneke Oude Alink en Reinder Visscher voor hun aanwezigheid en bijdragen in de vergadering.</i></p>
<p><b>5.</b></p>	<p><b>ACTUELE ONTWIKKELINGEN RONDOM FOENIX KRINGLOOP &amp; RE-INTEGRATIE (ARJIN JANS)</b></p>
	<p><i>De voorzitter heet Arjin Jans welkom in de vergadering, hij zal een toelichting geven op de actuele ontwikkelingen rondom Foenix Kringloop &amp; Re-integratie.</i></p> <p><i>Arjin Jans</i> stelt zichzelf voor aan de leden van de Adviesraad VWI, en vertelt dat hij inmiddels al zestien jaar actief is als directeur van Foenix. Hij vertelt dat Foenix functioneert als een 'social enterprise', en dat houdt in een zelfstandig ondernemer zonder winstoogmerk, die voor hooguit 25% afhankelijk is van gelden via de overheid. <i>Arjin Jans</i> vertelt dat Foenix een omzet draait van 2,2 miljoen euro per jaar, en heeft 35 mensen in dienst van de stichting. Het doel van Foenix is tweeledig, waarbij het ene doel niet sterker is dan het andere doel, maar het ene is wel afhankelijk van het ander. Het eerste doel betreft het streven naar hergebruik van goederen. <i>Arjin Jans</i> benadrukt dat de grootste negatieve voetprint van de gemiddelde Nederlander niet voortkomt uit vliegen, vlees eten of autorijden, maar uit het kopen van nieuwe spullen. Foenix kan daar</p>



een rol van betekenis in vervullen door mensen de kans te geven om tweedehands te kunnen kopen, en te zorgen dat oude spullen in een kringloop terecht komen. *Arjin Jans* legt uit dat het veel handelingen vereist om deze oude spullen voor verkoop geschikt te krijgen; elke kop en schotel moet worden nagekeken en schoongemaakt voordat het in de winkel wordt uitgesteld en wordt verkocht. Hij geeft aan dat het wel leuk is om te vermelden dat de verkoop van glazen en kop en schotels ook de grootste inkomstenbron van Foenix is.

*Arjin Jans* vat samen dat Foenix op jaarbasis vierduizend ton aan goederen verwerkt, met een hergebruikspercentage van 92% waar men overigens niet tevreden over is, dit percentage moet hoger worden. Aangezien acht procent van vierduizend ton alsnog een hele berg aan afgekeurde goederen betreft, dat vervolgens ook gestort moet worden en waar weer storkosten voor in rekening worden gebracht. Bovendien gooi je op die manier ook spullen weg, die ook als grondstof zouden kunnen dienen voor andere producten. Op dit moment wordt er binnen Foenix ook gewerkt aan verbeteringen en nieuwe lijnen, zodat nog beter het hergebruik verricht kan worden. Het tweede doel van Foenix is het streven naar re-integratie; momenteel zijn er zo'n kleine 800 trajecten per jaar ingevuld door mensen die kortere of langere tijd bij Foenix aan het werk zijn. *Arjin Jans* legt uit dat het belangrijkste waar deze mensen aan werken is aan zichzelf; de basis is eigenlijk om te zorgen dat zij weer meer zelfvertrouwen krijgen. Dat zij het gevoel krijgen ertoe te doen, en ergens iets aan bij te dragen. Zij krijgen weer een structuur in hun leven, en komen in een andere omgeving en in een andere sociale context terecht. *Arjin Jans* geeft aan dat in een aantal gevallen mensen letterlijk achter de geraniums vandaan komen, of uit de kroeg waar zij teveel komen, en door hen die structuur en verantwoordelijkheid te geven wordt een eerste stap gezet. En als het uiteindelijk echt doordringt bij de mensen zelf, want daar gaat het uiteindelijk om, dan ligt een volgende stap voor de hand. *Arjin Jans* legt uit dat regelmatig de vraag wordt gesteld hoeveel trajectsoorten er bij Foenix bestaan, en dan is het antwoord: Foenix had vorige jaar 755 mensen in een traject, dus was er sprake van 755 trajectsoorten, want het is altijd maatwerk. *Jacques van Meurs* vraagt of dit ook niet een zware wissel trekt op de begeleiders? *Arjin Jans* geeft aan dat dit zeker het geval is, de belangrijkste groep van die 35 mensen die bij Foenix in dienst zijn, dat zijn de leidinggevendenden op de werkvloer die tevens werkbegeleider zijn. Dat zijn volgens *Arjin Jans* de belangrijkste mensen bij Foenix, en zij moeten twee dingen goed kunnen. Allereerst moeten zij hun vak verstaan als het gaat om het runnen van een winkel, het transport en de werkplaats. Daarnaast moet je al die mensen die in een traject zitten kunnen en willen begeleiden. In dat kader krijgen zij elk jaar ook bijscholing, zoals cursussen omgaan met autisme, omgaan met schuldenproblematiek of omgaan met verslaving.

Als gaat om de instroom in een traject bij Foenix vertelt *Arjin Jans* dat iedereen eerst een intakegesprek krijgt bij de P&O afdeling van Foenix, en hij benadrukt dat Foenix bepaalt wie er bij hen komt werken en niemand anders. Aangezien Foenix zelf graag op voorhand weet of men voor iemand daadwerkelijk iets kan betekenen, om zo ook zelf te kunnen bepalen op welke plek iemand terecht komt: in de winkel, op transport of in de werkplaats. Gekoppeld ook aan specifieke en geschikte werkbegeleider, want ook zij zijn natuurlijk verschillend. De ene begeleider is wat strikter en wat meer 'kort door de bocht', en de ander is wat meer genegen om iemand ook een vierde keer een aai over de bol te geven. De behoeften van de mensen in het traject zijn in dat opzicht ook wisselend. Verder zijn er bij Foenix ook vrijwilligers actief, evenals mensen die al langer bij Foenix in een traject actief zijn en een vaardigheid of vaardigheden goed beheersen, en zij worden vaak ook heel bewust gekoppeld aan nieuwkomers. Dat werkt voor de mensen die al langer actief zijn in een traject vaak ook heel stimulerend, want zij mogen nieuwe mensen uitleg geven, en dat bevestigt voor henzelf ook dat zij stappen hebben gezet sinds hun komst bij Foenix.

*Arjin Jans* vertelt dat op de werkvloer ook de diepere problematiek van mensen naar voren komt; zaken die in enkele intakegesprekken en UWV begeleidingsgesprekken niet boven komen drijven. Dit hangt ook samen met het feit dat als mensen bij Foenix aan de slag gaan zij al snel merken dat zij eigenlijk helemaal niet zo bijzonder zijn, en dat iedereen die daar werkzaam is een bepaald rugzakje heeft met allerlei (herkenbare) problemen. Er ontstaat een onderlinge vertrouwensrelatie, waardoor mensen ook opener

naar elkaar worden. *Arjin Jans* geeft aan dat er ook zaken naar voren kunnen komen die de werkbegeleiders van Foenix ook te boven gaan, aangezien een werkbegeleider wel signalen oppikt als het bijvoorbeeld gaat om verslaving of psychische problematiek, maar hij is geen specialist in de verslavingszorg of in de psychiatrie. En bij specifieke problemen wordt er ook bekeken of er vanuit P&O extra begeleiding nodig is, en als er echt vergaande stappen nodig zijn dan kan er ook contact worden opgenomen (altijd in overleg en met goedkeuring van de betrokkene) met bijvoorbeeld instanties als het Leger des Heils, met Verslavingszorg en andere maatschappelijke ketenpartners. Zij worden dan betrokken om een volgende stap te kunnen zetten.

*Arjin Jans* vertelt dat van de mensen die Foenix in 2018 via de gemeente ontving (112 mensen), ligt het percentage van doorstroming naar betaald werk op 47%. Dat is voor deze doelgroep is dat onwaarschijnlijk hoog. Volgens *Arjin Jans* komt dit puur voort uit het feit dat je maatwerk kunt leveren, en rustig de tijd voor deze mensen kunt nemen, en dat zij vanaf dag 1 ook een structuur in hun leven krijgen. *Jacques van Meurs* vraagt of er ook veelvuldig contact is tussen Foenix en Werkbedrijf Lucrato als het gaat om de begeleiding. *Arjin Jans* geeft aan dat dit het geval is, en sinds vorige jaar is er sprake van een vast contactpersoon bij Werkbedrijf Lucrato die functioneert als een aanspreekpunt voor Foenix, en dat werkt zeer prettig. *Arjin Jans* legt uit dat het verschil tussen Werkbedrijf Lucrato en Foenix er vooral in zit dat Werkbedrijf Lucrato nog veel meer is gericht op arbeidsmatige dagbesteding. Hoewel ook Foenix die beweging meer zal maken, en hij legt uit dat arbeidsmatige dagbesteding altijd is gericht op een stapje hoger, en een stapje meer verantwoordelijkheid nemen. *Arjin Jans* geeft aan dat hij weleens gekscherend zegt dat het bij Foenix begint met twee basiscompetenties: je moet op tijd komen en je mag de baas niet slaan. En als iemand die competenties bezit dan kunnen er al heel snel volgende stappen gemaakt worden. Waarbij het bij de een wat sneller gaat dan bij de ander. Soms komt het ook voor dat het niet goed loopt, en dat duidelijk wordt dat iemand veel meer continue en intensieve begeleiding nodig heeft, en dan gaat zo'n iemand weer terug naar Werkbedrijf Lucrato. Om daar in een nog veiligere omgeving aan de slag te gaan. Maar je ziet ook regelmatig dat mensen bij Foenix binnenkomen op een rustige plek op de werkplaats, en na een paar maanden al doorstromen naar een werkplek in de winkel met klantcontact. *Sjanie Donker* vraagt of er bij Foenix ook sprake is van beschut werk. *Arjin Jans* legt uit dat men daarmee bezig is, en dat wordt samen met Werkbedrijf Lucrato ontwikkeld om dit in de werkplaats op te zetten, en in dat kader kan gedacht worden aan rustige werkplekken voor het controleren van binnengekomen kerstballen, of het sorteren van binnengekomen boeken.

*De voorzitter* vraagt of het hier uitsluitend om doorstroomplekken gaat, en wat als iemand niet meer verder te ontwikkelen valt? *Arjin Jans* legt uit dat mocht dat laatste het geval zijn, dan belanden zij vaak op een vrijwilligersplek en daarvan moet je gewoon constateren dat dit het maximale is wat iemand kan bereiken; de persoon is zinvol bezig en je moet deze persoon ook niet loslaten want als hij of zij weer thuis komt te zitten gaat het fout. *Bert de Groot* vraagt of hij bij een beschut werkplek moet denken aan beschut werk zoals dat staat omschreven in de Participatiewet, en mocht dat zo zijn worden deze mensen vanuit Werkbedrijf Lucrato dan bij Foenix gedetacheerd of geldt Foenix hierbij als de eigenlijke werkgever? *Arjin Jans* legt uit dat Foenix in deze geen werkgever is, er worden mensen, op basis van loonwaarde, vanuit Werkbedrijf Lucrato gedetacheerd. Momenteel zijn er op deze wijze tien mensen vanuit Werkbedrijf Lucrato bij Foenix actief, en dit zijn ook niet perse doorstroomplekken. Elke jaar wordt er met Werkbedrijf Lucrato ook weer onderhandeld over de loonwaardes, en dat is volgens *Arjin Jans* het meest ergerlijke onderdeel van zijn werkzaamheden, aangezien loonwaardes ook geen exacte gegevens zijn. *Sjanie Donker* vraagt of het ook voorkomt dat de loonwaarde van iemand stijgt? *Arjin Jans* geeft aan dat dit gelukkig wel voorkomt, en dat is mooi om te zien want dan is er sprake van een aantoonbare ontwikkeling bij iemand. *Bert de Groot* vraagt hoe de re-integratie activiteiten van Foenix zich verhouden tot de Wet Poortwachter, bijvoorbeeld spoor 1 en/of spoor 2. *Arjin Jans* geeft aan dat daar geen relatie mee is, en legt uit dat hij het breder wil trekken en kijken naar wat de individuele mogelijkheden van mensen zijn, en dat ook in goed overleg met de verwijzende instantie.

*Sjanie Donker* vraagt of er in de branche waarin Foenix opereert ook sprake is van een

cao. *Arjin Jans* geeft aan dat dit het geval is, via de Brancheorganisatie Kringloopbedrijven Nederland (BKN). *Wilma van Teeckelenburgh* vraagt of de mensen die via Werkbedrijf Lucrato gedetacheerd zijn bij Foenix onder de cao vallen van Werkbedrijf Lucrato? *Arjin Jans* geeft aan dat dit klopt, en die 35 medewerkers van Foenix vallen onder de BKN cao.

*Arjin Jans* vertelt dat men binnen Foenix momenteel ook bezig is met het opzetten van nieuwe projecten, die ook weer aan de gestelde eisen moeten voldoen zoals bijdragen aan een duurzamere wereld en het opleveren van een re-integratieplaatsen. In dat kader wordt er binnenkort gestart met een wasserette en een kledingherstelwerkplaats. Op deze manier werkt men aan duurzaamheid, aan hergebruik, en tegelijkertijd ook aan herwaardering en upgradering van de deelnemers zelf. *Sjanie Donker* vraagt of *Arjin Jans* of Foenix de opgebouwde kennis en ervaringen ook regelmatig kan delen. *Arjin Jans* geeft aan dat dit zeker het geval is, binnen de brancheorganisatie worden ook regelmatig samenkomsten georganiseerd en worden ook 'best practices' met elkaar uitgewisseld. Verder is er ook regelmatig contact met collega directeuren van andere kringloopbedrijven. Drie jaar geleden is een project gestart in samenwerking met het ROC gericht op Entree-leerlingen, dat zijn vroegtijdig schoolverlaters zonder diploma. Deze groep leerlingen werd inclusief docent bij Foenix geplaatst om zo een opleiding in de praktijk te krijgen voorzien van intensieve begeleiding. Dat was een succesvol project, waarbij 75% van de deelnemende leerlingen doorstroomde richting een hoger niveau of een betaalde baan. Alles rondom dit project is door het ROC ook gedocumenteerd en gedeeld met andere ROC's, en als vervolg daarop is een dergelijk project nu recent ook gestart in Deventer op het ROC aldaar. Dat is de kracht van het delen van de informatie en ervaringen met elkaar.

Als het gaat om het opstarten van een wasserette is *de voorzitter* benieuwd hoe de reguliere of particuliere bedrijven tegen deze tendens aankijken, aangezien dit toch een extra concurrent vormt op de markt. *Arjin Jans* geeft aan dat toenmalig wethouder Kruithof weleens heeft gesproken met ondernemers, en toen zei een ondernemer "ja maar Foenix heeft mensen rondlopen, die kosten niks", waarop de wethouder zei: "hoeveel mensen wil je hebben? Zeg het maar, maar dan moet je hen ook begeleiden". En toen werd het stil, maar zo is het wel. *Arjin Jans* legt uit dat als bedrijven zich bij Foenix melden met de vraag naar medewerkers, dan wordt er ook goed gekeken of dat een bedrijf is waar een werknemer goed zou kunnen functioneren, en waarbij ook een passende match mogelijk is. In overleg met de verwijzer kan dan bepaald worden dat iemand het een tijdje gaat proberen binnen zo'n bedrijf, snuffel maar een tijdje aan elkaar, om vervolgens te kijken of een passende match gemaakt kan worden. De betreffende man of vrouw blijft gedurende die tijd ook gewoon in het bestand van Foenix, en blijft ook onder verantwoordelijkheid van Foenix, maar de kans wordt in ieder geval geboden om het eens te gaan proberen. Soms gaat dat goed, en soms gaat dat niet goed. *Arjin Jans* benadrukt dat de stap van Foenix naar een regulier bedrijf weleens wordt onderschat en als klein wordt beschouwd, maar die is in de praktijk toch best wel groot.

*Arjin Jans* vertelt dat Foenix ook veel werkt met statushouders, en daarbij zie je ook dat mensen binnenkomen die toch al wel een bepaald niveau bezitten, en dat is vaak best wel een hoog niveau. Dan is het vaak een kwestie van wennen aan de Nederlandse taal en cultuur, door bijvoorbeeld een taalstage. Zo was er een tijdje geleden een echte kok uit Syrië werkzaam in de lunchroom van Foenix, die de heerlijkste gerechten op de menukaart zette. In het Engels gaf hij *Arjin Jans* uitleg over de ingrediënten, waarna *Arjin Jans* met hem afsprak dat hij de volgende dag dezelfde uitleg zou geven maar dat hij het dan zou proberen in het Nederlands. En de volgende dag vertelde hij inderdaad in gebrekkig Nederlands hoe hij een chocoladetaart maakt. Op deze wijze probeer je de mensen te stimuleren, en deze kok heeft ook vrij snel de stap gemaakt naar een betaalde baan in een regulier restaurant. *Arjin Jans* geeft aan dat inclusiviteit ook betekent om mensen die binnenkomen op hun waarde te schatten, aangezien zij ook bepaalde waarden met zich meebrengen. Ook daar kunnen wij veel van leren, denk bijvoorbeeld aan de kunst van het herstellen van technische apparatuur en de kunst van het kledingherstel.



*Sjanie Donker* vertelt dat zij laatst hoorde dat er een filiaal van Brownies & Downies in de Hoofdstraat van Apeldoorn komt, en zij vraagt of zij dit moet zien als een concurrent van de lunchroom van Foenix, en of door de toename van het aanbod al deze verschillende zaken nog levensvatbaar zijn? *Arjin Jans* geeft aan dat het naar zijn inziens allemaal levensvatbaar is, omdat er ook sprake is van een verschil. Foenix opereert als een social enterprise, en die moet de inkomsten verdienen via de verkoop in de winkel of in de lunchroom. De focus is gericht op de inkomsten uit het ondernemerschap en de productie. Bovendien wordt er ook gewerkt met een andere doelgroep. *Arjin Jans* legt uit dat bij Brownies & Downies de grote financiering voortkomt uit de AWBZ, waarbij de daadwerkelijke verkoop veel meer een bijzaak is. Qua concurrentie voor de lunchroom van Foenix geeft *Arjin Jans* aan daar niet bang voor te zijn, het is van belang om gewoon kwaliteit te leveren.

Een andere activiteit waar Foenix binnenkort mee start is de zogenoemde schatkistenactie voor de basisscholen. Momenteel is men aan de slag met het maken van schatkisten van sloophout, die vervolgens op basisscholen worden geplaatst. Met daarop een boodschap over duurzaamheid. Het idee is namelijk dat kinderen en hun ouders herbruikbare spullen in de schatkist kunnen doen, waardoor afval weer 'een pareltje' wordt. Na verloop van tijd worden de kisten door Foenix leeggehaald, en krijgen de kinderen vervolgens een uitnodiging om bij Foenix een kijkje te nemen wat er nu gebeurt met de spullen die in de schatkist zijn gedaan. Hoe het 'afval' via de werkplaats weer wordt omgetoverd in een goede spullen die in de winkel worden verkocht. Daarnaast krijgen de kinderen ook nog een workshop aangeboden waarin zij iets leuks kunnen maken van afval in de vorm van bijvoorbeeld een kunstprojectje. Op deze manier ontstaat er een natuurlijke vervlechting van het streven naar duurzaamheid als ook de re-integratie en participatie activiteiten van Foenix, aangezien deze activiteiten ook weer georganiseerd en ondersteund zullen worden door de medewerkers in de trajecten.

*Manja Pauwels* constateert dat *Arjin Jans* in het begin van zijn verhaal vertelde over een toekomstplan voor Foenix, en zij vraagt wat nu de precieze toekomstdoelen zijn. *Arjin Jans* vertelt dat met het oog op de toekomst er nog meer gestreefd moet worden naar hergebruik, zodat het hergebruikpercentage van 92% omhoog zal gaan naar 99%. Waarbij ook het streven is dat Foenix nog meer spullen in kan nemen. Als voorbeeld geeft hij aan dat als iemand nu met een hele foute tafel aankomt, deze tafel wordt afgekeurd en door Foenix niet wordt aangenomen aangezien men daar niets mee kan. Het idee is om diezelfde tafel in de toekomst wel aan te nemen, met het idee dat bepaalde specifieke onderdelen van deze tafel nog wel goed herbruikbaar zijn. Op deze wijze haal je nog meer afval uit de afvalberg. Verder streeft Foenix naar nog meer activiteiten rondom re-integratie en participatie, en het aanbieden van een breder pakket aan opleidingen en trajecten. Een concreet voorbeeld in dit kader is het opzetten van een houtwerkplaats dat ook geld moet gaan opbrengen. *Arjin Jans* legt uit dat het geld dat Foenix vanuit de gemeente ontvangt per jaar spectaculair omlaag gaat, dat zijn keuzes die de gemeente maakt. In drie jaar tijd is er sprake van een halvering van de bijdrage vanuit de gemeente, en dat moet opgevangen worden. Tegelijkertijd wil Foenix wel nieuwe projecten blijven opzetten, dus dat is wel een zoektocht. *Arjin Jans* geeft aan dat de opbrengst van alle artikelen en producten van Foenix zal moeten toenemen. De houtwerkplaats is daar een onderdeel van, met als doel om (sloop-)hout te hergebruiken en daar vernieuwende producten van te maken. Bijvoorbeeld meubels, maar ook grafkisten of akoestiekpanelen. Waarbij al deze producten wel voldoen aan de circulaire eisen, en tevens geldt hier dat de re-integratie en participatie activiteiten hierbij ook weer tot uitdrukking komen.

*Rob Rosendal* vraagt of de medewerkers bij Foenix enkel uit de gemeente Apeldoorn komen, of zijn er ook mensen uit andere gemeenten welkom, zoals bijvoorbeeld Heerde? *Arjin Jans* vertelt dat Foenix een aantal mensen uit de gemeente Voorst in een traject heeft, en ook vanuit de gemeente Zutphen zijn weleens werknemers afkomstig geweest. Dus daar staat Foenix zeker voor open, en als het gaat over Heerde vertelt *Arjin Jans* dat de wethouder van Heerde onlangs ook belangstelling heeft getoond voor de

	<p>schatkistenactie.</p> <p><i>De voorzitter bedankt Arjin Jans voor zijn aanwezigheid en bijdrage in de vergadering.</i></p>
<b>7.</b>	<b>WERKGROEPEN &amp; KLANKBORDGROEPEN</b>
	<p><u>Werkgroep Werk &amp; Participeren</u>  <i>Jacques van Meurs</i> vertelt dat op maandag 4 februari a.s. de werkgroep weer bijeen zal komen, tijdens deze bijeenkomst zal beleidsambtenaar <i>Niels Strang</i> aanschuiven om een toelichting te geven op de prestatieafspraken met Werkbedrijf Lucrato.</p> <p><u>Werkgroep Inkomen</u>          Geen aanvullingen op het meegezonden verslag.</p> <p><u>Werkgroep Integraal Beleid</u>          Geen aanvullingen op het meegezonden verslag.</p> <p><u>Klankbordgroep Sociaal Vangnet</u>  <i>Hilda Wetemans</i> vertelt dat de eerstvolgende bijeenkomst van de klankbordgroep Sociaal Vangnet op 18 februari a.s. zal plaatsvinden.</p> <p><u>Klankbordgroep Participatie</u>          Geen mededelingen.</p> <p><u>Klankbordgroep Integratie</u>          Geen mededelingen.</p> <p><u>Klankbordgroep Jeugd</u>  <i>Hans Stel</i> vertelt dat de klankbordgroep heeft gesproken met de betrokken beleidsambtenaar <i>Marjan Vollmer</i>, over o.a. een concept regionaal actieplan Zorg voor Jeugd. Verder is er gesproken over de tekorten in de Jeugdzorg, die in Apeldoorn ook best heftig zijn. In dat kader is er gewerkt aan een analyse door de gemeente Apeldoorn, zodra dit stuk meer is uitgewerkt zal het besproken worden met de klankbordgroep. Ten slotte is er ook gesproken over een concept herzieningsplan Sluitende Aanpak Jeugd, maar ook die is nog in wording. Binnenkort gaat de klankbordgroep op werkbezoek bij het Outreachend Team Zwerfjongeren.</p> <p><u>Klankbordgroep Vervoer</u>          Geen mededelingen.</p> <p><u>Klankbordgroep Wonen</u>          Geen mededelingen.</p> <p><u>Klankbordgroep Wmo-loket</u>  <i>Hilda Wetemans</i> vertelt dat er in april een nieuw overleg zal plaatsvinden van de klankbordgroep Wmo-loket.</p> <p><u>Klankbordgroep CMO</u>  <i>Jacques van Meurs</i> vertelt dat op dinsdagochtend 5 februari a.s. een werkbezoek zal plaatsvinden aan CMO Zuidoost.</p> <p><u>Ad-hoc projectgroep Experiment 'Zelf aan het stuur. en op maat' (Regelluw)</u>          De volgende bijeenkomst zal plaatsvinden op maandag 25 februari a.s.</p> <p><u>Ad-hoc projectgroep Programma Activering &amp; Participatie</u>          Geen mededelingen.</p>

	<p><u>Projectgroep Monitoring regelgeving sociaal domein</u> <i>De ambtelijk secretaris zal bij betrokken ambtenaar Hanneke Pilgram navragen wanneer een nieuw overleg met de projectgroep ingepland kan worden.</i></p> <p><u>Actuele ontwikkelingen rondom de Regionale Cliëntenraad (RCR)</u> <i>De voorliggende conceptbrief van de Adviesraad VWI met betrekking tot de RCR krijgt groen licht van alle leden. De ambtelijk secretaris zal de verzending van deze brief richting bestuur en management FactorWerk en het DB RCR verzorgen.</i></p>
<b>8.</b>	<b>RONDVRAAG EN SLUITING</b>
	<p><i>De voorzitter bedankt iedereen voor de aanwezigheid en sluit deze openbare vergadering.</i></p>