
Schulden | Nieuwe plannen voor aanpak problematische schulden

Datum: 23-okt-23

Demissionair Minister van armoedebelid komt met verschillende nieuwe plannen voor het voorkomen en oplossen van problematische schulden. Hiermee moet worden voorkomen dat mensen onder het bestaansminimum belanden. Volgens de demissionair Minister zijn de plannen 'ambitieuw maar noodzakelijk en vragen ze flinke aanpassingen van de betrokken partijen' (gemeente, schuldeisers en schuldenaar).

Overheidsinstanties moeten meer gaan samenwerken:

Het verzoek om de Rijksincassovisie 2016 te actualiseren. In de geactualiseerde visie staan plannen om overheidsinstanties meer samen te laten werken bij het incasseren van de schulden. "Het is noodzakelijk om de implementatie van de Rijksincassovisie 2016 te versnellen en verbreden. Dit om de Kabinetsdoelstelling te halen voor het halveren van het aantal huishoudens met problematische schulden. 'Te vaak weet bij de overheid de linkerhand niet wat de rechterhand doet. Mensen die schulden hebben bij verschillende overheidsinstanties kunnen daarom flink klem komen te zitten'.

Eén gezamenlijke betalingsregeling:

In 2022 is de Betalingsregeling Rijk gestart: één gezamenlijke betalingsregeling voor alle openstaande vorderingen bij overheidsinstanties. Een van de doelen is ervoor te zorgen dat bedragen niet oplopen voor wie zijn vorderingen aan het Rijk niet kan betalen, of door rente. De ambitie is dat in 2027 alle overheids-schuldeisers (met een groot deel van de vorderingen) zijn aangesloten. Daarnaast wordt bekeken of er een Landelijke Schuldpauszeknop kan worden ingedrukt in situaties waarbij mensen hun schulden echt niet kunnen betalen. Zo krijgt iemand met schulden tijdelijk rust en hulp om zaken op een rijtje te zetten, waarna het terugbetalingstraject die weer kan worden gestart.

Vorderingsoverzicht Rijk:

Verder wil de demissionair Minister de dienstverlening verbeteren. Er komt een online vorderingsoverzicht Rijk, waar mensen zelf kunnen zien wat ze nog aan de overheid verschuldigd zijn. Dat moet mensen ook handelingsperspectief bieden, zoals het delen van het overzicht met een hulpverlener of het aanvragen van een betalingsregeling. Ook wordt door zo'n overzicht de communicatie vanuit overheidsinstanties naar mensen met schulden duidelijker. In 2024 wordt beoordeeld of het mogelijk is om gemeenten en andere overheden, zoals provincies en waterschappen, aan te laten sluiten aan het systeem.

Niet onder het bestaansminimum zakken:

Daarnaast heeft demissionair Minister de ambitie ervoor te zorgen dat mensen die betalingsregeling aangaan niet onder het bestaansminimum zakken. Dit mede naar aanleiding van het rapport van de Algemene Rekenkamer, waaruit blijkt dat de communicatie over de mogelijkheid om een maatwerkbetalingsregeling af te sluiten bij CJIB, CAK en de belastingdienst dit niet voldoende is. Het rapport 'Een zeker bestaan II' van de Commissie sociaal minimum concludeert dat de Rijksoverheid een centrale rol moet pakken en bestaanszekerheid moet garanderen. Het Rijk moet zorgen voor een toereikend inkomen en een voorspelbaar stelsel dat uitvoerbaar en houdbaar is.

BUS is van mening:

Dat een dergelijke constructieve aanpak positief zal uitwerken voor de mensen die te maken hebben of gaan krijgen met problematische schulden. Liever had BUS gezien dat nu al begonnen was om de nieuwe plannen van start te laten gaan, ons ook realiserend dat er nog veel werk en afstemming, met overheidsinstanties nodig is, om het op een goede, voorspelbare en vertrouwelijke basis uit te kunnen gaan rollen.

Indien u vragen hebt over schuldproblematiek dan kan en wil BUS u zeker van de juiste informatie, advies en hulp, geheel kosteloos, van dienst zijn. Mail uw vraag of verzoek naar: info@debus.nl

Bron: Brabantse Uitkeringsgerechtigden Samen | Burgerkracht Uit Samenwerking / www.debus.nl

WAJONG | Grote financiële gevolgen voor Wajonggerechtigden door wijziging regelgeving

Datum: 24-okt-2023

De Nationale ombudsman wil dat de Tweede Kamer bij het kabinet gaat aandringen op een snelle oplossing voor de inkomensdaling van burgers met een Wajong-uitkering. Sinds dit jaar komen sommige Wajonggerechtigden niet meer in aanmerking voor kwijtschelding van de lokale belastingen. Het is een onbedoeld effect van wijzigingen in

wet- en regelgeving. Met grote gevolgen voor deze burgers: ze hebben in één keer honderden euro's per jaar minder te besteden.

Onbedoeld neveneffect

Het probleem wordt veroorzaakt door een combinatie van wijzigingen in het wettelijk minimumloon en de bijstandsnorm. Wajonggerechtigden hebben daardoor een hoger inkomen. Zij komen nu niet meer in aanmerking voor (geautomatiseerde) kwijtschelding van lokale belastingen. Het probleem speelt vermoedelijk breder, ook sommige burgers met een WIA- en een WAO-uitkering kunnen hierdoor geraakt zijn.

Nationale ombudsman Reinier van Zutphen: "Ik vind dit onbedoelde effect echt onwenselijk. Het gaat om burgers die op of rond het sociaal minimum leven en daarom in een kwetsbare positie zitten. We weten al een hele tijd dat het sociaal minimum niet toereikend is en nu heeft deze groep geen ruimte om financiële buffers op te bouwen. De impact is groot, het zorgt voor financiële onzekerheid en stress."

Probleem bekend, oplossing blijft uit

Het signaal is al sinds dit voorjaar bij het kabinet bekend, maar nog steeds niet opgelost. Ook de Landelijke Organisatie Sociaal Raadslieden (LOSR) herkent het probleem.

De Nationale ombudsman vindt het niet wenselijk om deze burgers en de uitvoerders zo lang in onzekerheid te houden. Hij roept de Tweede Kamer op aan te dringen op een snelle structurele oplossing en om kritisch te kijken of een aangedragen oplossing burgers ook echt snel gaat helpen.

Reinier van Zutphen: "Dit is alweer een voorbeeld van kwetsbare burgers die de dupe worden van onbedoelde effecten van wijzigingen in wet- en regelgeving. Het kabinet moet met een oplossing komen."

Bron: Pont Zorg & Sociaal

Wetgeving | Wetsvoorstel vereenvoudiging banenafpraak en quotumregeling

Datum: 24-10-2023

Minister Carola Schouten (Armoedebelief, Participatie en Pensioenen) heeft het Wetsvoorstel vereenvoudiging banenafpraak en quotumregeling vandaag aan de Tweede Kamer aangeboden. De nieuwe wet maakt het simpeler en aantrekkelijker voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

De banenafpraak is in 2013 gemaakt door kabinet en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Zij spraken af te zorgen voor 125.000 extra banen bij gewone werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat aantal willen ze in 2026 bereiken. Eind 2022 stond de teller op ruim 81.000 banen.

Minister Schouten: "De afgelopen jaren hebben werkgevers al gezorgd voor veel extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daar ben ik blij mee. Het betekent dat meer mensen mee kunnen doen in de samenleving en zichzelf kunnen ontwikkelen. Want werk is meer dan alleen een salaris. Het gaat om je talenten kunnen ontplooiën, nieuwe dingen leren en sociale contacten opdoen. Ik vind het belangrijk dat we verder toewerken naar die inclusieve arbeidsmarkt, met gelijke kansen voor iedereen."

Om de banenafpraak en de quotumregeling makkelijker te maken, stelt het kabinet de volgende verbeteringen voor:

Werkgevers ontzorgen

Werkgevers hebben recht op een loonkostenvoordeel als zij iemand uit de banenafpraak aannemen. Dit voordeel kan oplopen tot € 2.000 per werknemer per jaar. Momenteel krijgen werkgevers maximaal drie jaar loonkostenvoordeel voor een werknemer uit de banenafpraak. Minister Schouten wil dat werkgevers dit voordeel houden zolang de werknemer in dienst blijft. Werkgevers en werknemers hoeven ook geen speciale verklaring meer aan te vragen bij UWV om loonkostenvoordeel te krijgen. Dit zorgt voor minder administratieve lasten. Het is de bedoeling dat deze wijzigingen per 2025 ingaan.

Geen onderscheid tussen werkgevers

In de huidige banenafpraak moeten het bedrijfsleven en de overheid elk zorgen voor extra banen. Het kabinet wil toe naar één banenafpraak voor alle werkgevers. Het maakt dan niet meer uit bij welke werkgever iemand werkt. Het gaat erom dat iemand aan de slag is en mee kan doen. Overheidswerkgevers zullen eerst meer banen moeten creëren, voordat dit onderscheid tussen de markt en de overheid verdwijnt.

Quotumregeling

De banenafpraak kent een quotumregeling. Deze is er als stok achter de deur voor als werkgevers de afgesproken aantallen banen niet halen. Lukt dit niet, dan volgt een heffing. Een quotum kan er alleen komen na overleg met sociale partners en gemeenten. In de nieuwe wet blijft de quotumregeling bestaan. Wat verandert aan de regeling is dat werkgevers die goed presteren een bonus krijgen. Zij ontvangen dan een hoger loonkostenvoordeel banenafpraak. Zo worden bedrijven beloond die meer werknemers met een beperking in dienst nemen.

Het is aan de Tweede Kamer wanneer het wetsvoorstel wordt behandeld.

Bron: Rijksoverheid

UWV | UWV heropent 460 fraudezaken na illegale dataverzameling

Datum: 24-10-2023

Het UWV gaat opnieuw onderzoek doen naar 460 afgesloten fraudezaken, omdat die in ieder geval deels zijn rondgekomen door een omstreden fraude-algoritme. Voor het algoritme werden de gegevens van alle bezoekers van UWV-sites illegaal verzameld, bleek eerder uit onderzoek van de NOS.

Het gaat om 460 zaken waarbij een sanctie is opgelegd, zoals een boete, stopzetten van een uitkering of het gedeeltelijk of helemaal moeten terugbetalen. In eerste instantie wilde het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) die zaken niet herzien, ook al bleek dat de gegevens illegaal waren verzameld; wel werden alle lopende onderzoeken stilgelegd.

Inmiddels heeft het UWV dus besloten om die zaken wel te herzien, schrijft demissionair minister Van Gennip van Sociale Zaken aan de Tweede Kamer. Daarbij wordt bekeken of de gegevens die zijn gebruikt voor het onderzoek rechtmatig zijn verkregen, laat een woordvoerder van het UWV weten.

"Dat doen we mede naar aanleiding van gesprekken met het ministerie, advies van de Autoriteit Persoonsgegevens en vanwege de gelijke behandeling", aldus de woordvoerder. Daarbij gaat het om de gelijke behandeling van uitkeringsontvangers die wel of niet om herziening hebben gevraagd.

Drie uitkeringsontvangers kwamen namelijk zelf met dat verzoek bij het UWV. In één geval is het besluit al herzien, omdat illegale dataverzameling "zeer waarschijnlijk een substantiële rol" speelde. Daarom gaat het UWV nu alle 460 zaken opnieuw beoordelen. De mogelijk gedupeerde uitkeringsontvangers worden daarvoor benaderd.

Fraude-algoritme

In juli meldde de NOS dat het UWV illegaal gegevens van uitkeringsontvangers in een fraude-algoritme stopte. Daarmee wilde de uitkeringsinstantie onderzoeken of ze in het buitenland verbleven terwijl ze een WW-uitkering krijgen; dat mag alleen in bepaalde gevallen.

Uiteindelijk bleek het onder meer om de IP-adressen van alle bezoekers van UWV.nl en Werk.nl te gaan. Als mensen op een bepaald apparaat één keer inlogden op een van die sites, konden al hun bezoeken aan hen worden gekoppeld. Zo kon het UWV dus ook zien dat ze in het buitenland waren als ze alleen naar informatie op de UWV-site zochten, en niet eens inlogden. De landsadvocaat waarschuwde dat dat helemaal niet mag, waarna het systeem werd stilgelegd.

Alle verzamelde informatie is desondanks nog niet verwijderd van de UWV-systemen, schrijft Van Gennip aan de Kamer. Het UWV is daar wel toe bereid, maar voor het opnieuw beoordelen van de 460 zaken zijn sommige van die gegevens weer nodig, schrijft ze.

Openbaar

De Tweede Kamerleden Dekker-Abdulaziz (D66) en Van Baarle (Denk) vroegen de minister ook om openbaar te maken waar de fraude-algoritmes van het UWV precies op selecteren, maar dat wil Van Gennip niet. Daarmee zou de opsporing in gevaar komen. Wel wil ze de Tweede Kamer er vertrouwelijk over bijpraten.

Dekker-Abdulaziz noemt het goed nieuws dat de 460 zaken opnieuw worden bekeken. "Maar het blijft zorgelijk dat het UWV geen transparantie wil geven over de gebruikte algoritmes." Volgens haar moeten organisaties duidelijk uitleggen welke gegevens ze over iemand verzamelen. "Binnenkort wordt een wet ingevoerd die overheden hiertoe verplicht", stelt ze.

Uit de antwoorden blijkt verder dat het UWV de Cliëntenraad niet vooraf heeft ingelicht over inzet van de algoritmes, terwijl dat wel moet. Daarvoor hebben de bestuurders van het UWV excuses aangeboden aan de Cliëntenraad, schrijft de minister.

Bron: NOS

UWV | Arbeidsinspectie SZW: "Niet-gebruik Toeslagenwet leidt tot leven onder sociaal minimum"

Datum: 25-okt-2023

Een grote groep burgers maakt geen gebruik van de mogelijkheid om hun UWV-uitkering aan te vullen tot het sociaal minimum om armoede te voorkomen. Dat zegt de Nederlandse Arbeidsinspectie die dit heeft onderzocht. Van de mensen die een Wajong-uitkering (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) krijgen, heeft 68 procent recht op een aanvullende toeslag, maar maakt daar geen gebruik van. Bij burgers met een IOW-uitkering (Wet inkomensvoorziening oudere werklozen) ligt dit percentage op 56 procent. Het niet-gebruik van de aanvullende toeslag ligt bij gebruikers van andere UWV-regelingen lager, rond 35 procent.

De Toeslagenwet, uitgevoerd door het UWV, draagt bij aan de bestaanszekerheid van mensen. Deze wet gaat niet over de zorgtoeslag, huurtoeslag of kinderopvangtoeslag, maar over het in principe aanvullen van een UWV-uitkering tot het sociaal minimum. Dit minimum wordt gezien als de financiële ondergrens om van te leven. Al eerder deed de Inspectie onderzoek naar het niet-gebruik van de algemene bijstand; bij dit onderzoek stond de Toeslagenwet centraal.

Op basis van CBS-microdata is gekeken naar burgers die van UWV een uitkering krijgen en die recht hebben op een aanvullende toeslag maar daar geen gebruik van maken. Ook is er gesproken met medewerkers van UWV. Het gaat in het onderzoek om uitkeringen als WW, Wajong, WIA, WAO of IOW-uitkering.

Voor gehuwden was het sociaal minimum tijdens het onderzoek per maand € 1.635,60 bruto. Voor een alleenstaande vanaf 21 jaar was dat € 1.203,43 bruto per maand. Dit onderzoek laat zien dat voor een groep burgers het inkomen daaronder uitkomt en financieel gezien kun je dan eigenlijk het hoofd niet goed boven water houden.

Burgers hebben dus recht op geld, maar krijgen dat niet altijd. Volgens de onderzoekers van de Arbeidsinspectie komt dat omdat klanten van UWV deze wet vaak niet kennen. Daarnaast is de Toeslagenwet een complexe wet die voor UWV moeilijk is uit te voeren. Medewerkers van UWV geven ook aan dat de wet en UWV uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid van mensen om toeslag aan te vragen. Dit sluit niet altijd aan in de praktijk bij het doenvermogen van burgers.

Verder zien de onderzoekers ook dat UWV niet alle persoonsgegevens van klanten en eventuele partners mag inzien. Hierdoor zijn bestandskoppelingen niet mogelijk. Terwijl dat wel nodig is om potentieel niet-gebruikers proactief te kunnen benaderen.

De Arbeidsinspectie vindt het dan ook belangrijk om het bereik van de Toeslagenwet te vergroten. Door te zorgen dat rechthebbenden weten dat zij en hoe zij de uitkering kunnen aanvragen en dat zij geen barrières voelen om de toeslag daadwerkelijk aan te vragen.

De Nederlandse Arbeidsinspectie is vooral bekend vanwege haar interventies op onveilig, oneerlijk en ongezond werk. Maar de Inspectie kijkt ook naar de bestaanszekerheid van mensen. De focus ligt in dit geval op de doeltreffendheid van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen.

Bron: Nederlandse Arbeidsinspectie SZW

Kamercommissie Octas: "stelsel voor arbeidsongeschiktheid werkt niet voor mensen met een beperking"

Datum: 13-okt-2023

Het huidige arbeidsongeschiktheidsstelsel is te complex en werkt niet voor mensen met een structurele en/of progressieve beperking. Tot die conclusie komt de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (Octas) in een tussenrapport. Daarmee komt Octas tot dezelfde conclusie als Ieder(in) en andere partijen en ervaringsdeskundigen. Ieder(in) is hier verheugd over.

Belangrijkste bevindingen

De commissie is verbaasd over het grote aantal knelpunten bij arbeidsongeschiktheid. Het grootste knelpunt is de complexiteit van het huidige stelsel. Ook signaleert Octas dat het stelsel onevenredig hard uitpakt voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dat zijn bijvoorbeeld flexwerkers, werklozen en mensen met een laag loon. Maar in het bijzonder noemt de commissie mensen met een structurele beperking en/of progressieve aandoening.

Doolhof voor mensen met een beperking

De commissie spreekt van 'een doolhof voor vroeggehandicapten'. De regelingen waarmee iemand met een beperking te maken krijgt, zijn buitengewoon onoverzichtelijk. Soms moet diegene bij de gemeente zijn, soms bij het UWV. Dit is afhankelijk van de leeftijd waarop iemand een beperking krijgt én van de vraag wanneer diegene

18 is geworden. De commissie beschrijft een situatie die dit pijnlijk duidelijk maakt: 'In één gezin kunnen twee kinderen leven met dezelfde genetische aandoening waarvan de oudste een volledige Wajong-uitkering heeft van UWV en de andere een uitkering krijgt van de gemeente, of helemaal geen uitkering.'

Ook stelt Octas dat het huidige stelsel, en in het bijzonder de Participatiewet, niet passend is voor mensen met een structurele en/of progressieve beperking. Financiële prikkels, zoals een partnertoets, hebben zelden het gewenste effect en belemmeren mensen in het leiden van hun leven. Het zorgt ervoor dat mensen hun leven lang afhankelijk blijven van hun omgeving. Dit is volgens de commissie in strijd met het VN-verdrag Handicap.

Oplossingsrichtingen

Ieder(in) herkent en onderstreept de bevindingen van de commissie. In haar eindrapport – dat begin 2024 wordt verwacht – zal Octas zich richten op oplossingsrichtingen om het huidige stelsel te verbeteren. Ieder(in) vindt het belangrijk dat daarbij de mensen waar het om gaat nauw worden betrokken.

Het Octas-tussenrapport "Knelpunten bij arbeidsongeschiktheid: Hoe vaak komen deze voor?" kun je [hier](#) lezen.

Bron: Ieder(in)

"Meer ziekmeldingen vanwege psychische klachten"

Datum: 19-okt-2023

Arbodiensten waarschuwen voor de gevolgen van toenemend verzuim door psychische klachten. Doordat het aantal ziekmeldingen vanwege stress, overspannenheid en oververmoeidheid toeneemt, kan de krapte op de arbeidsmarkt oplopen. En dat legt weer meer druk op werknemers.

Verschillende arbodiensten waarschuwen voor de toename van verzuim door psychische klachten zoals vermoeidheid, overspannenheid, burn-out en stress, zo meldt dagblad Trouw. ArboNed en Human Capital Care noemen een stijging van 8,4% en ook ArboUnie ziet een toename. Omdat verzuim vanwege psychische klachten vaak langdurig is, gemiddeld drie tot vier maanden, kunnen werknemers hierdoor lange tijd hun werk niet doen. Dat heeft gevolgen voor de collega's op de werkvloer die niet ziek zijn. Zij moeten het werk opvangen, omdat door krapte op de arbeidsmarkt geen vervangers zijn te vinden.

Risico van hoge werkdruk en stress

Werknemers die werk van zieke collega's moeten opvangen zonder daarbij extra ondersteuning te krijgen, kunnen last krijgen van hoge werkdruk. Hoge werkdruk is een van de vormen van psychosociale arbeidsbelasting die werkstress kan veroorzaken. En dat zorgt voor weer voor extra verzuim. Dit is niet alleen vervelend voor de werknemers, maar ook voor de werkgever die met hoge kosten te maken krijgt vanwege verzuim. Op dit moment zijn het vooral werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 34 jaar die uitvallen vanwege psychische klachten. Uit de laatste NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) van CBS en TNO blijkt dat een op de vier werknemers tussen de 18 en 34 jaar last heeft van burn-outklachten. Klachten hoeven nog niet meteen tot verzuim te leiden, maar het is wel belangrijk om deze werknemers goed te begeleiden.

Bron: Rendement

Regelgeving | Minimumloon omhoog en invoering uniform uurloon per 1 januari 2024

Datum: 09-okt-2023

Op 1 januari 2024 gaat het wettelijk minimumloon omhoog met 3,75%. Het wettelijk bruto minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder bedraagt dan € 13,27 per uur. Het gaat om een reguliere indexatie, elk half jaar stijgt het minimumloon mee met de cao-lonen. Tegelijk voert het kabinet per 1 januari 2024 een nieuwe wet in voor het minimumuurloon.

De invoering van het wettelijk minimumuurloon betekent dat er geen wettelijk voorgeschreven minimum dag-, week- en maandlonen meer zijn. Daarvoor in de plaats komt 1 uniform minimumuurloon, waar alle werknemers in Nederland recht op hebben. Het maandloon van een minimumloonverdiener wordt straks bepaald door het feitelijke aantal uren dat is gewerkt. Nu is het nog zo dat minimumloonverdieners die 40 uur werken een lager uurloon hebben dan mensen die 36 uur werken. Aan die ongelijkheid komt een einde. Het minimumuurloon is het resultaat van het initiatiefwetsvoorstel van de Tweede Kamerleden Kathmann en Maatoug.

De invoering van het minimumuurloon kan vragen om aanpassingen van salarisadministraties, arbeidscontracten en cao's. Het [kennisdocument wettelijk minimumuurloon 2024](#) helpt werkgevers, salarisadministrateurs en cao-partijen op weg bij de voorbereidingen op de invoering van het wettelijk minimumuurloon.

Bron: Rijksoverheid

Regelgeving | De energietoeslag 2023 kan de gemeenten gaan uitbetalen, let wel er zijn grote verschillen:

Datum: 7-nov-2023

Er is eindelijk wat meer duidelijk over het uitbetalen van de energietoeslag voor 2023. De meeste gemeenten hebben op hun website aangegeven in welke periode zij de toeslag uitkeren aan iedereen die daar recht op heeft. Desondanks zijn er aanzienlijke verschillen tussen gemeenten wat betreft de uitkeringsdatum, voorwaarden waarop men in aanmerking komt voor de energietoeslag en het bedrag van de toeslag. In dit schrijven proberen wij een zo volledig mogelijk beeld te schetsen van de huidige stand van zaken rondom de energietoeslag, zodat u weet wanneer u de toeslag op uw rekening kunt verwachten.

Afhankelijk van twee dingen:

Of en wanneer de energietoeslag aan u wordt uitgekeerd, is afhankelijk van twee dingen:

01) Uw persoonlijke situatie en of de gemeente al weet of u recht hebt op de toeslag.

02) Het gemeentebestuur betreffende de bijstandsnorm, uitkeringshoogte en datum.

Hieronder gaan we daar verder op in.

Uw persoonlijke situatie:

Of en wanneer u in aanmerking komt voor de energietoeslag is voor een belangrijk deel afhankelijk van uw situatie: Hieronder worden de vier situaties aan u voorgelegd.

01) Je ontvangt een uitkering voor levensonderhoud:

Ontvangt u een uitkering van uw gemeenten voor levensonderhoud te weten: een bijstand- of IAOW- of IAOS - uitkering?

► Dan ontvangt u de energietoeslag automatisch op uw bankrekening, u hoeft niets te doen.

► De meeste gemeenten keren de toeslag uit tussen eind oktober 2023 en begin december 2023.

De toeslag wordt eerder uitgekeerd aan de mensen die het automatisch ontvangen. Zo wordt voorkomen dat er aanvragen binnenvallen van mensen die de toeslag eigenlijk al automatisch zouden krijgen.

02) U ontving in 2022 ook energietoeslag:

Als u in 2022 ook al energietoeslag ontving dan is de kans groot dat u opnieuw in aanmerking komt voor de energietoeslag in 2023.

Voldoet u aan de voorwaarden en weet de gemeente dat?

► U hoeft de energietoeslag niet zelf aan te vragen.

► U ontvangt de toeslag vanzelf.

► De meeste gemeenten keren de toeslag uit tussen eind oktober 2023 en begin december 2023.

Weet de gemeente nog niet of u aan de voorwaarden voldoet?

► Dan wordt dit automatisch opnieuw getoetst voor 2023 aanvragen is niet nodig.

► Als u voldoet aan de voorwaarden ontvang je de toeslag vanzelf.

► De uitkering vindt naar verwachting later plaats, tussen begin december 2023 en begin januari 2024

03) U ontving eerder nog geen energietoeslag:

Ontving u eerder nog geen energietoeslag en krijgt u geen uitkering van uw gemeente voor levensonderhoud? Maar is uw inkomen wel beneden het sociale minimum of binnen de marge van de norm die uw gemeente hanteert bovenop het sociale minimum??

► Dan kunt u zelf een aanvraag doen voor energietoeslag.

► Bij de meeste gemeenten kan men dan in november of december de aanvraag indienen.

► Na uw aanvraag te hebben ingediend zal de uitkering naar verwachting nog een maand op zich laten wachten.

In sommige gemeenten kunt u pas vanaf 01 jan. 2024 een aanvraag doen. Informeer altijd bij uw gemeenten en liefst zo snel mogelijk als u meent in aanmerking te komen voor de energietoeslagregeling, is ons advies.

04) U bent student:

Studenten hebben recht op een energietoeslag in aangepaste vorm. Studenten die op 01 oktober een uitwonnende basisbeurs én aanvullende beurs ontvangen, komen ervoor in aanmerking. Datzelfde geldt voor studenten die langer studeren en eerder een aanvullende beurs kregen.

- ▶ De uitkering bedraagt € 400,00 per student.
- ▶ Aanvragen is niet mogelijk, u krijgt van tevoren automatisch bericht als u in aanmerking komt.
- ▶ De toeslag wordt begin januari 2024 uitgekeerd via de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)

Het gemeentebeleid:

Afhankelijk van de gemeente kunnen er verschillen optreden in de uitvoering van de energietoeslag 2023, te weten:

- ▶ De hoogte: de meeste gemeenten keren € 800,00 uit, sommige € 1.300,00.
- ▶ De bijstandsnorm: meestal 120 procent of 130 procent van het sociaal minimum.
- ▶ Periode van uitkeren: meestal in november 2023 tegen december 2023

Overzicht per gemeente in Noord - Brabant zover wij u dat kunnen aanreiken:

Gemeenten Uitkeringsbedrag Bijstandsnorm Uitkeringsdatum

- ▶ Eindhoven € 800,00 120% of 130% Nog niet bekend
- ▶ Tilburg € 800,00 Nog niet bekend Eind oktober
- ▶ Breda € 800,00 130% In november
- ▶ 's-Hertogenbosch € 800,00 120% Eind november

Bron: Brabantse Uitkeringsgerechtigden Samen | Burgerkracht Uit Samenwerking / www.debus.nl

Uit de praktijk | Werknemer niet zomaar 'administratief' ziek houden

Datum: 9-nov-2023

Is een arbeidsongeschikte werknemer medisch volledig hersteld, dan mag een werkgever hem alleen 'administratief' ziek houden als de werknemer door andere, werkgerelateerde omstandigheden zijn werk niet volledig uit kan voeren.

Een arbeidsongeschikte ambtenaar bouwde voor zijn re-integratie zijn werkzaamheden tussen 18 februari 2021 en 5 september 2022 op van 12,50% naar 99,99%. Op papier stagneerde zijn herstel hierna; zijn werkgever meldde hem pas op 31 oktober 2022 100% hersteld.

Andere oorzaak, zelfde ziekteperiode

De werknemer meldde zich een week ná de hersteldmelding opnieuw ziek, ditmaal met een andere oorzaak. Toen de werkgever bij UWV een WIA-aanvraag indiende, spande de werknemer een kort geding aan bij Rechtbank Den Haag. Hier vorderde hij een volledige hersteldverklaring met terugwerkende kracht vanaf 5 september 2022, zodat er tussen de hersteldmelding en zijn nieuwe ziekmelding meer dan vier weken zou zitten en hij daarom recht zou hebben op opnieuw maximaal 104 weken loondoorbetaling bij ziekte. Als een herstelde werknemer binnen vier weken na zijn hersteldmelding wéér uitvalt, telt dit namelijk als één ziekteperiode (tool), ook als de nieuwe ziekmelding een andere oorzaak heeft.

Geen uitzicht op duurzame inzetbaarheid

Volgens de werknemer kon zijn werkgever hem niet voor 0,01% arbeidsongeschikt houden, omdat de bedrijfsarts had gerapporteerd dat er geen medische beperkingen meer waren. Volgens de werkgever was het gerechtvaardigd om de werknemer nog voor een heel klein percentage arbeidsongeschikt te houden, omdat uit de rapportage van de bedrijfsarts zou blijken dat er nog geen uitzicht was op duurzame inzetbaarheid op de lange termijn.

Geen sprake van ziekte in medische zin

De kantonrechter oordeelde dat alleen een arts kan beoordelen in welke mate een werknemer arbeids(on)geschikt is. Omdat uit het rapport van de bedrijfsarts bleek dat de werknemer geen medische beperkingen meer had om zijn eigen werk volledig uit te voeren en hij zijn werk ook volledig had uitgevoerd in de laatste maanden, was er geen sprake van ziekte in medische zin. Is er geen medische beperking, dan kan een werkgever een herstelde werknemer alleen in gevallen van 'situatieve arbeidsongeschiktheid' gedeeltelijk arbeidsongeschikt houden (ook wel administratief ziek houden genoemd). Bijvoorbeeld als een arbeidsconflict de werknemer verhindert zijn werkzaamheden uit te voeren. Hier was ook geen sprake van en dus had de werkgever de werknemer na de hersteldmelding niet administratief arbeidsongeschikt mogen houden. De werkgever was daardoor weer gebonden aan de loondoorbetalingsplicht bij ziekte (artikel).

[Rechtbank Den Haag, 6 juni 2023, ECLI \(verkort\): 9309](#)

Bron: Rendement

Uit de praktijk | Pushen van zieke werknemer kost bakkerij 71.000 euro

Datum: 14-nov-2023

Een bakkerij moet een medewerker 71.000 euro betalen omdat ze na een bedrijfsongeval te veel druk zette op de man om weer aan de slag te gaan. De werknemer herstelde fysiek, maar kreeg door de opstelling van de werkgever depressieve en andere psychische klachten.

Dat blijkt uit een onlangs openbaar geworden uitspraak van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden. Eerder dit jaar oordeelde een rechtbank nog dat de man juist geen recht had op een schadevergoeding.

Grote bakkerij

De inmiddels 38-jarige man was sinds 2007 in dienst als manusje-van-alles bij Bakker Goedhart, een van de grootste industriële bakkerijen van het land. Dat familiebedrijf levert met 19 bakkerijen en 2000 medewerkers dagelijks vers brood aan ruim duizend supermarkten.

Tot het voorjaar van 2020 was er sprake van een onberispelijk dienstverband. Maar begin april van dat jaar kwam de werknemer tijdens zijn werk op de vestiging in het Gelderse Hedel ten val, en brak daarbij zijn stuitje. De man kwam daardoor ziek thuis te zitten.

Verhoudingen verzuren

Al snel probeerde de werknemer zijn werkzaamheden weer voorzichtig te hervatten, met een beperkt aantal uren per dag. In augustus meldde de man zich echter opnieuw volledig ziek; eind dat jaar stelt een psycholoog een depressieve stoornis bij hem vast.

Daarop volgde een periode van anderhalf jaar, waarin de verhoudingen tussen de partijen steeds verder verzuurden. Bakker Goedhart drong er herhaaldelijk op aan dat de man zijn werkzaamheden weer zou hervatten en uitbreiden. De werkgever werd daarbij gesteund door de adviezen van de bedrijfsarts.

UWV genegeerd

De werknemer startte daadwerkelijk enkele keren met zijn re-integratie, maar gaf steeds aan dat hij daartoe eigenlijk nog niet in staat was. Ook uitkeringsinstantie UWV oordeelde keer op keer dat de man inderdaad nog niet aan het werk kon.

De werkgever trok zich echter niets aan van de adviezen van het UWV, en bleef gesterkt door de oordelen van de bedrijfsarts aandringen op hervatting en opbouw van de werkzaamheden.

Agressie

Om de haverklap viel de werknemer echter weer uit. Daarop staakte Bakker Goedhart herhaaldelijk de salarisbetalingen, waardoor de man in de financiële problemen kwam. Ook dreigde de werkgever hem een aantal keer te ontslaan.

Volgens het bakkerijbedrijf zou de werknemer zich op zijn beurt een aantal keer agressief hebben gedragen. Zo zou hij in februari 2021 collega's hebben bedreigd. In november van dat jaar zou hij tegen een personeelsfunctionaris hebben gezegd dat hij haar 'wel uit het raam had kunnen gooien'.

Bovenkamer

De werknemer ontkende agressief te zijn geweest. Volgens hem zou hij juist door zijn teamleider zijn geïntimideerd. Die zou onder meer tegen hem hebben gezegd: "Nu snap ik dat jij thuis zit, het gaat niet goed in jouw bovenkamer. Ik ben niet bang voor jou."

Aan het einde van het liedje vroeg de man in 2022 een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid aan, die hij ook kreeg. Bakker Goedhart beëindigde zijn dienstverband, met instemming van het UWV. Het bedrijf moest de man wel een reguliere ontslagvergoeding van bijna 14.000 euro meegeven.

Psychische klachten

Daarmee kwam echter nog geen einde aan het drama. De ex-werknemer stapte namelijk naar de rechter om een schadevergoeding te eisen wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Volgens de man was hij weliswaar fysiek hersteld van het bedrijfsongeval, maar was hij door de druk van zijn werkgever gaan lijden aan depressieve en andere psychische klachten, waardoor hij langdurig arbeidsongeschikt was geworden.

Ernstig verwijtbaar

Aanvankelijk ving de werknemer bot bij de rechtbank Gelderland in Arnhem. Daar oordeelde de kantonrechter afgelopen februari dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar had gehandeld. Ook zou de man geen verband hebben aangetoond tussen de opstelling van de werkgever en zijn psychische klachten. Daarbij speelde een rol dat hij ook kampte met privéproblemen.

De werknemer liet het er niet bij zitten, en ging in hoger beroep. Met succes, want het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden gaf hem vorige week uiteindelijk gelijk.

Volgens het hof had de werkgever zich wel degelijk ernstig verwijtbaar gedragen, onder meer door de adviezen van het UWV in de wind te slaan, de onterechte loonstops en herhaaldelijk te dreigen met ontslag.

Frustratie en stress

Het hof vindt ook niet dat de werknemer zich ontoelaatbaar agressief opstelde, maar noemt de uitingen van de man juist begrijpelijk omdat het gedrag van de werkgever leidde tot frustratie en stress. "De gevoelens van onmacht van de werknemer werden door hem geuit en door Goedhart als agressief geduid."

Ook ziet het hof in tegenstelling tot de kantonrechter wel een verband tussen de opstelling van de werkgever en de psychische klachten van de werknemer. Zelfs als de man al een aanleg voor psychische klachten had gehad, zouden deze door de spanningen met de werkgever zijn verergerd.

Prijskaartje: 85.000 euro

Omdat Bakker Goedhart zich ernstig verwijtbaar gedroeg, moet het bedrijf zijn ex-werknemer een zogenoemde 'billijke vergoeding' betalen. Het hof berekent deze schadevergoeding op 71.000 euro. Dat is wel minder dan de helft dan de man had geëist.

Inclusief de reguliere ontslagpremie komt de vertrekregeling uit op bijna 85.000 euro. Daarbij zijn de loonkosten van de twee jaar dat de man ziek thuis zat, nog niet meegenomen.

Lering trekken

De advocaten van de werknemer Stefania Prekpalaj en Shams Quliyeva spreken van een 'fantastische' uitspraak. "Wij vonden de eerdere beschikking van de rechtbank onacceptabel, maar wisten dat het wel moeilijk zou worden. Het aantonen van 'ernstige verwijtbaarheid' is al lastig. Daarbij kwam dat de kantonrechter dus vond dat daar geen sprake van was. Maar het recht heeft gezegevierd."

Volgens de advocaten kunnen zowel werkgevers als werknemers lering trekken uit de zaak. "Werkgevers moeten niet blindelings afgaan op het advies van een bedrijfsarts en hun eigen financiële belang. En werknemers kunnen er van leren dat ze het er vooral niet altijd bij moeten laten zitten. Soms loont het om iets aan te vechten."

Directeur Janet Borgesius van Bakker Goedhart wilde geen toelichting op de zaak geven.

Bron: RTL nieuws

UWV | UWV-beoordeling arbeidsongeschiktheid versoepeld om wachtrij weg te werken (praktisch beoordelen)

Datum: 17-nov-2023

Het UWV hoeft bij de beoordeling van mensen die een beroep doen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) voorlopig alleen te kijken naar hoeveel zij op dit moment verdienen. De schatting van hoeveel een persoon nog zou kunnen verdienen vervalt tijdelijk.

Tot dat besluit komt demissionair minister van Sociale Zaken Karien van Gennip. De versoepeling van de beoordeling moet helpen om de grote achterstanden bij sociaal-medische beoordelingen van het UWV sneller weg te werken.

Nu moet het UWV bij werkenden met een beperking kijken hoeveel ze nu verdienen en schatten hoeveel zij in staat zijn om te verdienen. De uitkomst daarvan bepaalt of iemand een uitkering krijgt en hoe hoog die dan moet zijn.

Door alleen te kijken naar wat iemand daadwerkelijk verdient en de theoretische beoordeling achterwege te laten, kunnen volgens het ministerie van Sociale Zaken twee- tot drieduizend beoordelingen extra per jaar worden uitgevoerd. Het UWV benadrukt wel dat de nieuwe maatregel alleen geldt voor degenen die nog deels aan het werk zijn.

In de afgelopen twee jaar is ook al de beoordelingswijze van zestigplussers voor een WIA-uitkering versoepeld. Daarmee is de wachtrij voor beoordelingen bij het UWV in de eerste helft van 2023 iets geslonken.

Het is de bedoeling dat deze maatregel ingaat per 1 juli volgend jaar en drie jaar van kracht blijft. Belanghebbenden kunnen voor die tijd nog wel hun standpunt hierover delen, voordat het voorstel langs de Tweede Kamer en de Raad van State gaat.

Bron: NU.nl

De opfrisser: **PGB voor een WMO voorziening – hoe zit het ook alweer?**

De invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo) aan te vragen bij de gemeente geeft de mogelijkheid aan de burger om een keuze te maken in het verkrijgen van zorg in natura of middels een persoonsgebonden budget (pgb). Bij pgb betekent dat, dat u als aanvrager om een geldbedrag gaat vragen, bedoeld om zelf zorg en ondersteuning in te kopen. Voor veel mensen is deze optie echt een uitkomst. Een cliënt met een Wmo-indicatie voor een maatwerkvoorziening kan met een pgb zelf een vertrouwde, vaste dienstverlener zoeken, inhuren of zelf - al dan niet met een aanvulling uit eigen middelen - in ondersteuning voorzien of een hulpmiddel aanschaffen. Bij dienstverlening gaat het vaak om huishoudelijke hulp of - sinds 2015 - om begeleiding. Bij hulpmiddelen kunnen we denken aan een scootmobiel of traplift of andere noodzakelijke, vanuit de Wmo, te verkrijgen voorzieningen.

Veranderingen in de Wmo 2015: strengere voorwaarden voor persoonsgebonden budget (pgb)

In de huidige Wmo 2015 is de mogelijkheid van een pgb ook weer opgenomen, deze mogelijkheid was er al voordat in de Wmo voor 2015. De voorwaarden zijn duidelijker en strenger dan onder in 2015. Het uitgangspunt van de Wmo 2015 is dat de cliënt de maatwerkvoorziening in natura krijgt. De gemeente regelt dan dat er door een aanbieder in dienstverlening of hulpmiddelen worden geleverd aan de cliënt.

Als mensen een pgb willen, dan kan dat ook, zij het onder voorwaarden.

- De eerste eist is dat pgb-aanvragers volgens de gemeente met dat pgb kunnen omgaan. Ze moeten zelf de regie kunnen voeren of iemand (vertrouwd persoon) hebben die hen daarbij kan helpen. Degene die helpt bij het pgb-beheer moet dat in het belang van de cliënt doen. Het moet dus in principe niet degene zijn die uit de pgb wordt betaald, zeker niet als het gaat om een ondersteuner met commerciële belangen.

- Als tweede voorwaarde geldt dat mensen hun keuze voor een pgb kunnen motiveren richting de gemeente.

- Tot slot is een voorwaarde voor een pgb dat er waarborgen zijn dat het pgb-geld juist wordt besteed: Wat ermee wordt aangeschaft of ingehuurd moet aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. De kwaliteitseisen zijn een afgeleide van de eisen die worden gesteld aan voorzieningen die via de gemeente zelf in natura worden geleverd.

Een gemeente kan een pgb weigeren als verstrekking van een pgb voor de gemeente duurder is dan de verstrekking van een maatwerkvoorziening in natura. Met andere woorden: de gemeente zal beoordelen of de voorziening overeenkomt met wat zij als gemeente oorspronkelijk aan de cliënt zelf zou aanbieden in soortgelijke situaties. Ook kan de gemeente een pgb weigeren als de cliënt eerder met Wmo 2015 - voorzieningen of met pgb heeft gefraudeerd en/of zich niet aan de verstrekkingvoorwaarden heeft gehouden en daardoor de toekenning is ingetrokken.

In de Jeugdwet geldt overigens een pgb-regeling die grotendeels vergelijkbaar is met de hierboven beschreven regeling.

De uitvoering van het pgb: van directe uitbetaling naar trekkingsrecht:

Als een cliënt aan de pgb-voorwaarden voldoet en een pgb krijgt toegekend, wordt dat pgb - behalve bij eenmalige verstrekkingen - niet meer direct op de rekening van de pgb-houder gestort. Tot 2015 was dat wel zo dat u als pgb-houder het pgb-bedrag op uw bankrekening kreeg gestort. Na 2015 is het pgb een zogenoemd trekkingsrecht: een bedrag waaruit door de Sociale Verzekeringsbank namens de gemeente betalingen worden gedaan aan de cliënt. Als bepaalde, noodzakelijke gegevens aan het SVB worden overhandigd door of namens de cliënt, wordt het pgb-geld uitbetaald aan degene die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de aangevraagde pgb, dat kan u als cliënt zelf zijn maar dat ook uw vertrouwenspersoon zijn die u hiervoor hebt aangewezen en bekend is bij uw gemeente. Doel van deze strengere pgb-regels is, het voorkomen van oneigenlijk gebruik en/of fraude.

Fraude met pgb: een groeiend probleem:

Pgb-fraude is echter nog steeds mogelijk. Uit de praktijk blijkt dat met name de nieuwe doelgroepen in de Wmo 2015 een flink risico vormen. Het gaat dan om mensen met psychische problematiek, die zijn aangewezen op begeleiding of beschermd wonen. Zij kunnen worden gemanipuleerd of worden zelfs min of meer geronseld om een pgb aan te vragen. Dit gebeurt door mensen die deze cliënten ondersteuning willen gaan bieden en tevens hun pgb willen gaan beheren. Helaas denken deze mensen dan vooral aan hun eigen portemonnee. Bij indicaties voor intensieve begeleiding en beschermd wonen is er ook veel geld te verdienen: Het gaat om duizenden tot tienduizenden euro's per pgb-client per jaar. Voor sommige kwaadwillenden vormt de combinatie van makkelijk manipuleerbare cliënten en het hoge pgb-bedragen een interessant alternatief verdienmodel.

Daar komt bij dat fraudepreventie en - bestrijding in de beginjaren van de Wmo 2015 geen prioriteit hadden bij gemeenten. De gemeente had er geen prioriteit van gemaakt om te controleren of de pgb-gelden wel op de juiste wijze werd ingezet en uitbetaald. De spreekwoordelijke winkel moest draaiende gehouden worden: dat vergde de meeste aandacht bij de gemeente.

Het belang van duidelijke beschikkingsvoorwaarde:

Er zijn echter nog steeds gemeenten waar nauwelijks aandacht wordt gegeven aan fraudepreventie, waar geen toezicht wordt uitgeoefend en evenmin heronderzoek wordt gedaan naar verstrekte natuurvoorzieningen, ook aanbieder van natuurvoorzieningen kunnen frauderen en naar pgb-houders. Soms worden voorzieningen en dure pgb's zelfs zonder beschikking (dus formeel onvoorwaardelijk) verstrekt. Ook gebeurt het regelmatig dat er wel een beschikking wordt afgegeven, maar dat de beschikking geen duidelijke eisen vermeldt voor de besteding van de pgb. Dat kan in strijd zijn met de eigen verordening van die gemeente. Veel Wmo-verordeningen schrijven namelijk voor dat in toekenningsbeschikkingen specifieke bestedings- en verantwoordingseisen voor pgb's worden opgenomen.

Als dat niet gebeurt, maakt dat fraude wel erg gemakkelijk en achteraf ook moeilijker te bestrijden: Fraudeurs hebben vaak vrij spel. Immers, als er geen ofg onduidelijke beschikkingsvoorwaarden zijn gesteld aan de vergtrekking, is het juridisch gezien lastig om hard te maken dat iemand zich niet aan de regels van vergtrekking heeft gehouden en heeft daardoor dan vrijspel. De gemeente is wettelijk verplicht een beschikking in de Wmo af te geven.

Door een goede indicatiestelling en toetsing vooraf kan echter voor gemeenten én pgb-cliënten al veel ellende voorkomen worden. Ook fraudebestrijding (dus ná toekenning) is makkelijker, als in de beschikking duidelijke verstrekkingvoorwaarden eisen zijn opgenomen. Dat geldt niet alleen voor verstrekking via een pgb, maar ook voor natuurverstreking.

Met een goede, volledige beschikking is het verrichten van onderzoek beter uit te voeren:

De essentie is eigenlijk heel eenvoudig: op basis van duidelijke regels, zal via zorgvuldig onderzoek moeten worden vastgesteld of er recht is op een maatwerkvoorziening. Om wat voor een voorziening gaat het? Wat is het doel van de voorziening? Welke kwaliteit en indien van toepassing - welke frequentie is vereist? Als de cliënt vervolgens om een pgb verzoekt, dan komt de vraag of de cliënt keuzevrijheid krijgt voor een pgb, en zo ja, welke voorwaarden er aan dat pgb worden gesteld. Het beslissen over het bieden van keuzevrijheid voor een pgb is juridisch echt een aparte beslissing. Dat wordt in de praktijk nog wel eens over het hoofd gezien. Als keuze voor een pgb wordt geboden, moet de cliënt ook duidelijk gemaakt worden welke verstrekking- en verantwoordingseisen er van toepassing zijn. Die voorwaarden moeten dan ook duidelijk kenbaar in de beschikking worden opgenomen. Vervolgens moet ook getoetst worden wat de cliënt met het pgb gaat doen. Wat wordt er ingekocht met een pgb? Met name bij inkoop van dienstverlening (zoals begeleiding) is van belang dat de gemeente ook toetst of de ingekochte hulp voldoet aan de eisen uit de pgb-beschikking.

Belangrijk voor gemeente en voor u als cliënt:

Het belangrijkste voor gemeenten is: Zorg ervoor dat de ondersteuning terecht komt bij degenen die het echt nodig hebben. Dat geldt voor zowel maatwerkvoorzieningen in natura als pgb. Het belangrijkste voor de cliënt is: Draag zorg voor een goed onderbouwd verhaal, waarin nadrukkelijk naar voren komt waarom u meent een Wmo-voorziening nodig te hebben, hoe u de noodzakelijke ondersteuning en voorziening geregeld wilt krijgen en wie u op het oog heeft, omschreven op basis van betrouwbare informatie om u pgb te gaan beheren. Als u zelf de pgb wil beheren, wat ook mogelijk is, zet dan op papier hoe u dit op verantwoorde wijze meent ten uitvoer te kunnen brengen en houdt u zich daar aan.

Bron: Brabantse Uitkeringsgerechtigden Samen | Burgerkracht Uit Samenwerking / www.debus.nl
