



Cliëntenraad Participatiewet

College van Burgemeester en Wethouders
Gemeente 's-Hertogenbosch
Postbus 12345
5200 GZ 's-Hertogenbosch

's-Hertogenbosch, 17 december 2018

Onze ref: 2018/HvG/06

Onderwerp: gevraagd advies “Beleidsregels Re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2019”

Geacht College,

Op 11 december jl. heeft uw beleidsmedewerker Harry Hoogland in onze vergadering uitleg gegeven over de aanpassingen die u voornemens bent te nemen op bovengenoemde beleidsregels uit 2016.

Wij zullen hierbij enkel adviseren op de daadwerkelijke wijzigingen, zijnde de artikelen 9, 10 (nieuw) en 12.

Artikel 9

Art. 9 lid 4: U geeft een opsomming waaraan de “interne jobcoach” moet voldoen. Naast deze, volgens ons terechte voorwaarden, hechten wij groot belang aan de onafhankelijkheid van deze interne jobcoach welke wij sterker willen borgen. Wij stellen voor een extra punt toe te voegen:

art. 9 lid 4 sub E:

De interne jobcoach heeft een zwijgplicht ten aanzien van alle informatie welke hij van de medewerker verneemt in zijn rol als jobcoach.

Onze gedachte hierbij is een regeling conform een “vertrouwenspersoon” binnen een organisatie.

Art. 9 lid 6: U beschrijft hier de vergoeding die u aan de werkgever ter beschikking stelt voor jobcoaching. Wij vermoeden dat u hierbij de “interne jobcoach” voor ogen heeft, immers de “externe jobcoach” zal direct bij de gemeente declareren.

Vervolgens geeft u in de sub A t/m C de percentages aan in opeenvolgende jaren. Evenals ons advies in 2014 adviseren wij wederom de percentages te hanteren welke door UWV worden gehanteerd. Deze percentages zijn na zeer lange ervaring vastgesteld:

A: 1^e jaar: 10 % (met een mogelijkheid naar maximaal 15%);

B: 2^e jaar: 5 % (met een mogelijkheid naar maximaal 7,5%);

C: 3^e jaar: 3 % (met een mogelijkheid tot maximaal 6%).



Cliëntenraad Participatiewet

Daarnaast geeft u aan deze begeleiding na 3 jaar te stoppen. In de toelichting geeft u vervolgens aan "Mocht jobcoaching desondanks langer nodig zijn, dan kan dit met een beroep op de hardheidsclausule worden verlengd".

Wij vinden dat een hardheidsclausule uitsluitend in uitzonderlijke situaties gehanteerd dient te worden.

Wij adviseren u de mogelijkheid om ook ná 3 jaar door te gaan met (een laag regime) jobcoaching in uw beleidsregels op te nemen.

Er zijn immers mensen, zoals mensen met autisme, die ook na 3 jaren soms ondersteuning behoeven. Denk hierbij bijvoorbeeld bij organisatieveranderingen enz.

Wellicht is een mogelijkheid van versneld opnieuw (en kortdurend) deze voorziening aanvragen en toekennen een mogelijkheid of een slapende toekenning die zo nodig actief kan worden.

Art 10: Behalve dat wij het benoemen van de branches "autohandel" en "(oud) ijzerhandel" stigmatiserend vinden, gaan wij graag akkoord met deze beleidsregels.

Art. 12 lid 1: U geeft hier aan dat u per kalenderjaar een uitstroompremie kan toekennen.

Wij adviseren u graag dit te veranderen in:

"Het college zal een eenmalig per kalenderjaar...."

Dit om enige vorm van subjectiviteit in toekenning of beeldvorming hieromtrent te voorkomen.

Vervolgens zijn wij al eerder akkoord gegaan met deze beleidsregels.

Tot slot, het is immers reeds december, wensen wij u fijne feestdagen toe en een goed 2019 waarin wij graag de goede samenwerking willen continueren.

Namens de Cliëntenraad Participatiewet,

Hans van Grieken
Voorzitter

Pieter Jacobs
secretaris