

Cliëntenraad Participatiewet 's-Hertogenbosch  
t.a.v. De heer van Grieken  
Sonniusstraat 3  
5212 AJ 's-Hertogenbosch

Uw brief van : 17 december 2018

Uw kenmerk : nvt

Afdeling : WXL/S&B

Zaaknummer : 8450072

Datum : 22 januari 2019

Onderwerp : Beleidsregels re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ 2019

Ref. : H. Hoogland

Tel. : 06-51552520

E-mail : h.hoogland@s-hertogenbosch.nl

Geachte heer van Grieken,

Wij hebben het advies van de Cliëntenraad Participatiewet 's-Hertogenbosch d.d. 17 december 2018 ontvangen. Hiervoor onze dank.

Het advies gaat over de beleidsregels re-integratie Participatiewet/IOAW/IOAZ 2019.

U heeft opmerkingen over drie artikelen.

#### **Artikel 9: aanspraak op begeleiding op de werkplek**

Lid 4: de interne jobcoach is verantwoordelijk voor de begeleiding op de werkvloer. Hij moet goed kunnen instrueren.

De essentie van jobcoaching is *communicatie*, naar werknemer, zijn collega's en de werkgever. De jobcoach "vertaalt" net zo lang tot zij elkaar begrijpen. Het werkzame mechanisme is dat de jobcoach zorgt voor een goede communicatie tussen werkgever en werknemer m.b.t. de te verrichten taken.

Hij heeft een onafhankelijke rol in de begeleiding.

De interne jobcoach is geen vertrouwenspersoon, maar moet natuurlijk wel met de echt vertrouwelijke niet-werk gerelateerde informatie vertrouwelijk omgaan.

In de toelichting staat voldoende duidelijk hoe wij de rol van de interne jobcoach zien.

Lid 6: zowel de gelden voor de interne als de externe jobcoach worden naar de werkgever overgemaakt. De werkgever ontvangt ook de beschikking van de gemeente.

Ook het UWV gaat uit van een maximale periode van 3 jaar jobcoaching, uitzonderingen daargelaten.

Het kader in de gemeentelijke beleidsregel is dat de vergoeding na 3 jaar stopt. Doel van de jobcoaching is immers dat de werknemer binnen een periode van 3 jaar zelfstandig en zonder extra begeleiding bij de werkgever werkzaam kan zijn. Daar hoort het verbinden van een eindtermijn bij. Uitzonderingssituaties kunnen dan met de hardheidsclausule worden opgelost, maar dat zijn en blijven uitzonderingssituaties.

Het UWV hanteert inderdaad hogere percentages, en verstrekt daardoor hogere vergoedingen. In onze uitvoeringspraktijk merken wij dat de door ons gehanteerde percentages niet tot problemen leiden. Daar waar dat nodig is passen we maatwerk toe. Verder willen we op dit moment geen andere percentages gaan hanteren, mede gelet op de wetswijzigingen die in voorbereiding zijn op het gebied van jobcoaching per 2020 (breed offensief SZW), en de financiële consequenties die hiermee samenhangen.

**Artikel 10: parttime ondernemen in de bijstand**

Uw advies nemen we over. We hebben het laatste deel van lid 3 verwijderd.

**Artikel 12: premie**

Het is inderdaad de bedoeling dat de stimuleringspremie wordt verstrekt als aan de voorwaarden wordt voldaan.

Wij nemen uw advies over en hebben de tekst in lid 4 aangepast.

Wij hopen u hiermede voldoende te hebben geïnformeerd.

Ook wij waarderen de goede samenwerking met en de constructieve opstelling van de cliëntenraad, en zullen ons blijven inzetten voor een goede samenwerking.

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van 's-Hertogenbosch,

De secretaris,

De burgemeester,

mr. drs. I.A.M. Woestenberg

drs. J.M.L.N. Mikkers