

Cliëntenraad AmSZ  
t.a.v. De heer Van Grieken  
Sonniusstraat 3  
5212 AJ 'S-HERTOGENBOSCH

Uw brief van : 27 oktober 2014  
Uw kenmerk :  
Ons kenmerk :  
Datum : 11 november 2014

Ref. : T. van de Ven  
Tel. : (073) 615 93 92  
Fax : (073) 615 58 49  
E-mail : t.vandeven@s-hertogenbosch.nl

Onderwerp : Reactie op advies Collegevoorstel beleidsregels Participatiewet

Geachte heer Van Grieken,

Dank voor uw advies inzake het collegevoorstel beleidsregels Participatiewet. In onze reactie op uw advies gaan we graag in op de diverse adviezen die u geeft. De algemenere opmerking over het spreken over cliënten is eveneens opgenomen in het advies over het raadsvoorstel Participatiewet. Daarop reageren wij in onze reactie op uw adviezen op het raadsvoorstel.

#### **1. De Poort en aan de Slag (art. 7 beleidsregels re-integratie)**

Het College kan iedere werkzoekende die een uitkering bij de gemeente aanvraagt maximaal 4 dagdelen per week werk aanbieden voor de duur van maximaal 6 maanden. Tijdens dit traject kunnen diverse trainingen worden gevolgd, zoals sollicitatietrainingen. Dit vergroot het vinden van een baan.

De Cliëntenraad AmSZ vraagt uw College aan te geven of hiermee regulier betaald werk wordt bedoeld en of deze werkplek passend is bij de persoon. Wij denken hierbij ook aan mensen die overgaan van de WW naar de WWB, die hoger opgeleid zijn en hogere functies hebben bekleed. De Cliëntenraad AmSZ adviseert het College alle maatregelen en instrumenten zo goed mogelijk op maat af te stemmen op de werkzoekende cliënt waarmee effectiviteit en motivatie wordt gediend.

#### **Reactie:**

Re-integratie instrumenten worden altijd ingezet om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en daardoor de kans op het vinden van een reguliere baan te vergroten. Wij realiseren ons dat Aan de slag misschien qua werkplek niet direct aansluit bij de ambitie van iedere werkzoekende. Maar dit instrument geeft deelnemers wel weer arbeidsritme en werknemersvaardigheden, of zorgt ervoor dat ze deze behouden. Twee zaken die essentieel zijn bij het vinden van een nieuwe baan.

Bij het inzetten van re-integratie instrumenten wordt, binnen de mogelijkheden die de wet en het budget bieden altijd geprobeerd zoveel mogelijk mensen binnen efficiënte en effectieve trajecten te ondersteunen. Uiteraard proberen we hierbinnen zoveel mogelijk maatwerk te bieden.

## **2. Persoonlijke ondersteuning en begeleiding**

In de uitleg door ambtenaren aan onze raad is aangegeven dat de gemeente voor deze begeleiding het protocol wil volgen van het UWV.

Dit protocol zegt:

*“Hoeveel begeleiding krijgt de werknemer?*

*De jobcoach begeleidt uw werknemer maximaal 3 jaar. Alleen in uitzonderlijke gevallen wordt de begeleiding verlengd na deze periode.*

*In het eerste jaar krijgt uw werknemer voor maximaal 10% van zijn werkuren begeleiding door de jobcoach. De begeleiding wordt alleen in uitzonderlijke gevallen uitgebreid tot maximaal 15% van de werkuren. Wij bekijken dit per geval.*

*In het tweede jaar is de begeleiding van de jobcoach maximaal 5%. In uitzonderlijke gevallen wordt dit uitgebreid tot 7,5%.*

*In het derde jaar is de begeleiding van de jobcoach altijd maximaal 3%. In uitzonderlijke gevallen wordt dit uitgebreid tot 6%.*

De Cliëntenraad AmSZ adviseert het College het jobcoachprotocol van het UWV daadwerkelijk te volgen met bovenstaande percentages, (en niet de 6, 4½ en 2 % uit de beleidsregel) dezelfde vergoeding te hanteren als het UWV ( € 74,11 i.p.v. € 70.-) en de mogelijkheid open te laten om “in uitzonderlijke gevallen de begeleiding te verlengen na deze periode”. Verder vindt de Cliëntenraad AmSZ het niet juist te stoppen met deze begeleiding indien “de begeleiding op de werkplek onvoldoende is” (Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 2015, art. 10, sub 5 derde gedachtestreepje). Bij aanvang van deze Persoonlijke Ondersteuning zullen met de werkgever, werknemer en begeleider afspraken op schrift zijn gesteld. Daaraan zal men zich dienen te houden.

### **Reactie:**

Zoals ook met de cliëntenraad besproken wordt de jobcoaching vormgegeven zoals nu ook binnen de Wsw wordt ingezet. De ervaringen met deze regeling zijn positief en geven voldoende aanknopingspunten om aan te nemen dat zij ook voor deze doelgroep succesvol ingezet kan worden.

In de beleidsregels staat dat gestopt wordt met de begeleiding wanneer deze onvoldoende is. Dit is om ervoor te zorgen dat er begeleiding ingezet kan worden die wel passend is. Zodat werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst succesvol voort kunnen zetten. Uiteraard wordt deze maatregel pas ingezet wanneer na gesprekken met betrokkenen geen verbetering is opgetreden, dan wel te verwachten is.

## **3. Participatievoorziening beschut werk**

In de beleidsregels re-integratie, artikel 8 “participatievoorziening beschut werk” staat te lezen dat het College de voorziening beschut werk kan aanbieden aan een persoon uit de doelgroep (bijstandsgerechtigde) die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een

reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt. Alleen personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt komen hiervoor in aanmerking (deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen anderhalf jaar). De Cliëntenraad AmSZ is blij met deze keuze. De Cliëntenraad wil graag op de hoogte gehouden worden over de instroom naar beschut werk in 2015 en latere jaren.

**Reactie:**

Wij houden de cliëntenraad graag op de hoogte van de inzet van instrumenten vanuit de Participatiewet. Dat geldt zowel voor beschut werk, als voor andere instrumenten. Hierbij sluiten we aan bij de verantwoordingscyclus van de gemeenteraad.

**4. Indienstnemingsvergoeding kwetsbare werknemers**

In het artikel 12 van de beleidsregels Re-integratie Participatiewet 2015 worden de voorwaarden opgesomd waaraan moet worden voldaan alvorens van deze vergoeding gebruik kan worden gemaakt.

De Cliëntenraad AmSZ adviseert om de voorwaarde toe te voegen dat er minimaal sprake moet zijn van een arbeidscontract van 12 maanden. Dit om te voorkomen dat werkgevers uitsluitend contracten aanbieden van 9 maanden om deze vergoeding maximaal te verzilveren, maar geen continuïteit bieden voor de werknemer in kwestie.

**Reactie:**

De huidige regeling, de werkbeurs is ook voor maximaal 9 maanden inzetbaar. Uit de praktijk blijkt dat de regeling regelmatig ook voor kortere periodes wordt ingezet. Wij zien dat werkgevers vanuit hun eigen bedrijfsvoering keuzes maken over hoe lang zij een arbeidsovereenkomst met een werknemer willen aangaan. Een financiële tegemoetkoming heeft geen invloed op de duur van de arbeidsovereenkomst maar maakt de keuze voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt makkelijker. Met name in de eerste periode zijn de kosten die een nieuwe medewerker met zich meebrengt hoger. Bijvoorbeeld door het feit dat iemand pas na ingewerkt te zijn volledig productief is.

Wij streven ernaar dat mensen duurzaam aan het werk gaan, maar de dienstverleningsvergoeding is met name bedoeld als opstapje naar een nieuwe baan. Hierna is het de bedoeling dat de persoon zich zelf kan redden op de arbeidsmarkt.

Wanneer iemand langdurig ondersteuning nodig heeft zetten wij de meer structurelere loonkostensubsidie in.

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van 's-Hertogenbosch,  
De secretaris, De burgemeester,

mr. drs. I.A.M. Woestenberg

mr. dr. A.G.J.M. Rombouts