



## Verslag vergadering 13 juni 2023

Tijdens de gesprekken met o.a. Marianne van de Sloot en Sjoerd van het Erve is de afbakening van de werkzaamheden van de CRPW en de veiligheid op de werkvloer bij WXL aan bod gekomen. Het is belangrijk dat de CRPW scherp blijft op het welzijn van de mensen en niet alleen op de wet, het systeem en de financiering.

### Kledingpas

De uitgifte van de kledingpas gebeurt door Stichting Leergeld. Stichting Leergeld heeft bijna alle kinderen in beeld, en daarom heeft de Gemeente besloten dat Stichting Leergeld de uitgifte doet van de kledingpas en dat daar op dit moment geen verandering in zal komen. De bedoeling is, dat de Bossche Pas hierin gaat voorzien.

### **Beleidsregels Re-integratie**

De cliëntenraadsleden krijgen uitleg over de aanpassingen van de verordening. De aanleiding zijn de wetswijzigingen in de Participatiewet per 1 juli 2023. Deze aanpassingen zijn regionale afgestemd.

De belangrijkste wijzigingen zijn technisch van aard:

In hoofdstuk 3, zijn specifieke artikelen toegevoegd. De bedoeling hiervan is om meer mensen betere kansen te geven op de arbeidsmarkt en het makkelijker te maken.

Artikel 9a; het aanvraagproces loonkostensubsidie kan door de werkgever gedaan worden.

In de artikelen 9b tot en met 9f worden de wijzigingen die betrekking op, hoe het een en ander op de werkplek geregeld wordt beschreven. Dat wordt in 2 categorieën gesplitst.

Aan de ene kant heb je de jobcoach, iemand die coacht op de werkplek, niet zo zeer hoe doe je het werk, maar meer de persoonlijke aspecten die daarbij komen kijken. De jobcoach is een externe gecertificeerde professional. Op de website van het UWV staat een overzicht van alle aangesloten jobcoachorganisaties.

Aan de andere kant is daar de interne werkbegeleider. Dat is een directe collega die hetzelfde werk doet, dus niet de leidinggevende/baas/manager etc. De werkbegeleider kan diegene meer betrekken op de werkvloer om te zorgen dat alles goed gaat. De werkbegeleider krijgt de training "Harrie helpt". Harrie is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk.

Het is aan de werkgever of een werknemer vrijstelling krijgt van zijn/haar werk. Er is wel een financiële vergoeding. De werkgever dient aan te geven wat de meerkosten zijn en deze worden vergoed, zoals de training en bijvoorbeeld 1 uur per week die de werkbegeleider besteed aan het (extra) begeleiden.

O.a. op de voorpagina van het raadsvoorstel staat "Werk bevordert welzijn en gezondheid". Maar niet iedereen kan werken. Waarom kan daar niet "werk kan welzijn en gezondheid bevorderen" staan? Het klopt dat niet iedereen kan werken. Uit verschillende onderzoeken blijkt, dat werken zeker een positieve uitwerking heeft op welzijn en gezondheid. Deze verordening is geschreven vanuit het oogpunt van de Participatiewet. Het is bekend dat er een groep mensen zijn, die niet kunnen werken, dat betekent echter niet dat ze niets kunnen.

In artikel 9g is opgenomen, welke vervoersvoorzieningen kunnen aangevraagd worden, als iemand uitdrukkelijk niet in staat is om zelfstandig naar de werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Dit is dus niet bedoeld om de reiskosten te declareren van een bus-/treinkaartje.



## Clëntenraad Participatiewet 's-Hertogenbosch

---

Ook artikel 9h is nieuw (voorzieningen bij visuele of motorische handicap), en hier geldt hetzelfde voor als zojuist over artikel 9g verduidelijkt. Er is een wetvoorstel in de maak dat deze voorziening per 1 januari 2024 naar het UWV overgaat. Dan komt deze voorziening voor de gemeente te vervallen.

Artikel 9i is eveneens nieuw (voorwaarden meeneembare voorzieningen). Als men een bepaalde stoel nodig heeft op het werk, dan kan deze aangevraagd worden.

Daarnaast is er een aanvraagrecht bijgekomen. Dat betekent dat werkgevers en werknemers dit soort dingen mogen aanvragen.

Bij commerciële bedrijven is het heel wat om van een werkgever te vragen om één van zijn personeelsleden als werkbegeleider aan te stellen. Dat is wel de banenafspraken en quotumregeling die de regering heeft bepaald. Dat is de maatschappelijke opdracht. De werkgevers zijn beter bezig dan de overheid hierin.

In artikel 9f, punt 9c staat; de aanspraak eindigt als de begeleiding op de werkplek onvoldoende is. Het ligt dan niet aan de cliënt maar aan de begeleider. Wat gebeurt er dan met de cliënt, wat zijn de consequenties voor de cliënt?

Er wordt veel ingezet op het nakomen van de afspraken via de jobcoach. Dan gaan de werkconsulent in gesprek met werkgever en werknemer. Als de werkconsulent constateert dat de begeleiding onvoldoende is, dan is er een drukmiddel richting de werkgever om dit te verbeteren, anders kan de subsidie stoppen. Maar als de subsidie stopt, dan is de cliënt/werknemer de dupe. De subsidie stopt voor die betreffende jobcoach. Dan kan een ander jobcoach aangetrokken worden. Het betekent niet dat de werknemer niet meer op die plek kan werken.

Dit alles wordt bekend gemaakt op het werkgeversservicepunt. Dit is een belangrijk aanspreekpunt en op de website zal de aanvraag zo laagdrempelig en makkelijke mogelijk worden geplaatst. Daar zal ook een "help"-button komen en dan zal iemand contact opnemen met de betreffende werkgever. Daarnaast wordt er ook door landelijke werkgeversorganisaties aandacht aan gegeven.

### **Concept jaarverslag en financieel verslag**

De kascommissie hebben de controles gedaan.

Er wordt unaniem decharge verleend aan de Pieter Jacobs, penningmeester, voor het financieel verslag 2022.