



# Regionale Cliëntenraad

## Kromme Rijn Heuvelrug

Aan: het Dagelijks en Algemeen Bestuur Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn en Heuvelrug  
Betreft: reactie beleidsregel Jobcoaching en Werkbegeleiding Participatiewet RDWI 2022

7 maart 2022

Geacht bestuur,

Ons is verzocht te reageren op de beleidsregel Jobcoaching en Werkbegeleiding. Daar voldoen wij graag aan.

Deze beleidsregel is opgesteld om samen met de arbeidsmarktregio een voor alle deelnemende gemeenten eenduidige regel te vast te stellen zodat doelgroep, soorten en voorwaarden duidelijk en gelijk zijn. Dat is in onze ogen een goede zaak.

Hieronder stellen wij vragen en adviseren wij over verschillende punten.

Op de website van de RSD levert zoeken op werkbegeleiding, jobcoach of jobcoaching geen resultaat op over de mogelijkheden die dit biedt.

Advies 1: Maak dit onderwerp makkelijk vindbaar op de website en leg daar de belangrijkste informatie over jobcoaching duidelijk en begrijpelijk uit

In artikel 4 wordt gesproken over de doelgroep.

Advies 2: Jongeren die geen schooldiploma hebben en/of een MBO opleiding op niveau 1 hebben afgerond zouden ook toegevoegd dienen te worden aan deze doelgroep

In artikel 5 lid1a wordt de suggestie gewekt dat jobcoaches ook in dienst kunnen zijn van de RSD.

Vraag 1: Is het een overweging van de RSD om zelf jobcoaches in dienst te nemen? Of is juist de lijn dat de jobcoaches extern aangetrokken worden, zoals via MEE?

In artikel 6 staat dat een jobcoach moet voldoen aan het Erkenningkader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2019. Dus ook al is het beroep van jobcoach niet erkend, er worden wel degelijk eisen gesteld, zoals het hebben van een HBO opleiding of het kunnen werken op HBO werk en denk niveau.

Vraag 2: Een interne jobcoach moet dus ook voldoen aan dit Erkenningskader?

Vraag 3: Hoe kan een interne jobcoach zijn onafhankelijkheid ten opzichte van zijn eigen werkgever garanderen indien zich problemen of vraagstukken voordoen waarbij het belang van de client en de werkgever uiteenlopen?

In artikel 9 staan de duur, intensiteit en kosten vermeld. In het eerste punt staat dat de jobcoach zijn taak start op het moment dat het arbeidscontract in werking treedt.

Vraag 4: Wie begeleidt de aspirant werknemer op zijn weg naar een arbeidscontract. Wordt hem gewezen op de mogelijkheid van het inzetten van een onafhankelijke cliëntondersteuner van MEE? Zo ja, neem daarover een zin op in deze beleidsregel

In punt 8 van hetzelfde artikel staat dat er elk half jaar wordt geëvalueerd of het inzetten van de jobcoach nog langer noodzakelijk is.

Vraag 5: Hoe wordt in deze evaluatie het belang van de werknemer voorop gesteld?

Artikel 11 gaat over aanvragen jobcoaching of werkbegeleiding. Een aspirant werknemer kan een aanvraag doen om een jobcoach in te zetten.

Advies 3: Geef in deze beleidsregel duidelijk aan dat hij zich kan laten bijstaan door een onafhankelijke cliëntondersteuner van MEE

In het Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2019 staat vermeld dat de jobcoachorganisatie eenmaal per jaar een op vastgestelde onderdelen opgezette rapportage levert over de resultaten van het klanttevredenheidsonderzoek van de klant werkgever en de klant werkgever.

Vraag 6: Graag ontvangen wij als RCR elk jaar deze rapportage zodat wij zicht hebben op ook dit deel van de (uitbestede) dienstverlening van de RSD

In artikel 12 wordt gesproken over de toekenning van een vergoeding voor de jobcoach of werkbegeleider. In zowel punt 3 en 4 staat vermeld dat het Dagelijks Bestuur de aanvraag kan afwijzen of een lager regime kan toekennen als niet aan de voorwaarden is voldaan.

Advies 4: Graag zien wij, voorafgaand aan een beslissing, dat de werknemer gewezen wordt op het (nog) niet voldoen aan de eisen en wat er nodig is waardoor het Dagelijks Bestuur wel een positieve beslissing kan nemen; zo krijgen de werknemer of werkgever de mogelijkheid wel aan de voorwaarden te voldoen als dit in eerste instantie niet het geval is

Wij missen in deze beleidsregel een duidelijke klachtenregeling.

Advies 5: Neem een duidelijke klachtenregeling op

Tot slot vinden wij het belangrijk dat er duidelijke prestatieafspraken gemaakt worden met de werkgevers.

Advies 6: Als er met bedrijven contracten worden afgesloten in het kader van jobcoaching of werkbegeleiding neem dan duidelijke (prestatie)afspraken op

Wij gaan ervan uit dat de werkgever bereid is om de werknemer normaal gesproken aan te nemen. De werkgever zou de intentie moeten hebben om de betrokkene in vaste dienst te nemen. Ook dat zou onderdeel kunnen uitmaken van de afspraken.

Wij verzoeken u te reageren op onze adviezen en onze vragen.

Met vriendelijke groet,

Erik van Esterik, voorzitter