

# Clëntenraden [ Aan de slag ]



---

Werken

---

Armoede  
en schulden

---

Zachte of  
harde hand

---

Wegwijzer



# Aan het werk!

**Cliëntenraden richten zich vaak op de manier waarop gemeenten of andere instanties uitkeringen regelen of op de bejegening van uitkeringsgerechtigden. Naast deze opdracht is het voor hen net zo belangrijk om te bekijken hoe mensen (weer) aan het werk kunnen gaan. Het motto is dan wel dat 'iedereen mee moet kunnen doen', maar wat doen gemeenten en UWV hier eigenlijk aan?**

Welke hulp bieden gemeenten en UWV zodat mensen weer aan de slag kunnen gaan?

Welke initiatieven zijn er en ondersteunt de gemeente die?

Wordt er kritisch gekeken naar de meerwaarde van projecten die gericht zijn op mensen met een uitkering?

Is de werkgever echt van plan om duurzaam werk te creëren of gaat het alleen om de inzet van 'goedkope' arbeidskrachten?

Voldoen de projecten aan de eisen van bijvoorbeeld goed werkgeverschap? Zijn de arbeidsomstandigheden en veiligheid goed geregeld? Hoe belangrijk de rol van de cliëntenraad hierbij kan zijn, blijkt uit Tilburg waar uitkeringsgerechtigden jarenlang onder gevaarlijke omstandigheden moesten werken: weigeren betekende geen uitkering.

Welke kansen krijgen werknemers? Worden zij begeleid? Worden zij, als dat nodig is, geschoold?

Zijn de arbeidscontracten in orde?

'Levert' de gemeente wel de juiste mensen aan bedrijven?

Met welk type vragen kun je terecht bij de Arbeidsinspectie en de Ombudsman?

Kent de gemeente het werkzoekendenbestand wel goed? En zo niet: wat kun je er als cliëntenraad aan doen om ervoor te zorgen dat ze dat wél leren kennen? Hoe snel zorgen gemeenten voor werkvoorzieningen of aanpassingen op de werkplek?

En hoe kun je sociale ondernemingen stimuleren? Allemaal vragen die gesteld kunnen worden en die per situatie weer verschillen.

Werk aan de winkel voor cliëntenraden op het dossier re-integratie! <<



# Niet linksom? Dan rechtsom: open hiring

Wie alle regelgeving op een rij zet om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen, is wel even bezig. Dan wordt weer gezegd dat werkgevers niet willen. Of er zijn geen geschikte werknemers te vinden. Uitkerings- instanties werken niet mee. Genoeg excuses en geen bar goede resultaten. En toch is er hoop. Nieuwe initiatieven zorgen voor betere kansen op de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld Open Hiring. Het idee is simpel: kom binnen en laat maar zien wat je kunt.

Grote groepen mensen hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Denk aan werkzoekenden boven de 45, mensen met een praktische opleiding, mensen met een niet-Hollandse (achter)naam en ook bijvoorbeeld

mensen met een arbeidsbeperking. Ze komen lastig aan het werk, worden vaak afgewezen of helemaal niet uitgenodigd voor gesprekken. Terwijl elke arbeidskracht die er is, heel hard nodig blijkt te zijn én het belangrijk is dat niemand aan de kant blijft staan. Dan moet er gekeken worden naar andere oplossingen die misschien van over de grens komen.

## Greyston

Anderhalf jaar geleden onderzocht Hogeschool Windesheim in opdracht van Start Foundation of Open Hiring (zie kader) misschien iets zou zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt. De conclusie: het kan, maar er zijn wel aanpassingen nodig. [Ingeborg Zwolsman](#) is programmamanager Open Hiring bij

een licht strafblad: evenmin. Het is genoeg om je melden, je naam op een lijst te zetten en te wachten op het moment dat er een plek vrijkomt. Wie aan de slag gaat, krijgt meteen betaald. Maar dat niet alleen: mensen krijgen ook persoonlijke begeleiding om eventuele problemen aan te pakken én belemmeringen weg te nemen. Dat kan met training en coaching op het werk, maar ook met adviezen voor de thuis-situatie of eventuele kinderopvang. De slogan van het bedrijf: We huren geen mensen in om brownies te bakken, maar we bakken brownies om mensen aan de slag te helpen.

De filosofie achter Open Hiring komt uit Amerika. Oprichter Bernie Glassman richtte vanuit boeddhistische basisprincipes al in 1982 Greyston op. Hij wilde de armoede en de criminaliteit in Yonkers (voorstad van New York) bestrijden. Zijn idee was: werk creëren voor mensen die het moeilijkste aan een baan komen. Dat lukte. Glassman is eind 2018 overleden, maar de Greyston én Open Hiring bestaan nog steeds. Uitgangspunt? Wie wil werken, maakt kans op een baan. Geïnteresseerden hoeven niets te overleggen. Opleidingsniveau? Dat boeit niet. Een fysieke beperking? Speelt geen rol. Leeftijd, afkomst en zelfs



Start Foundation: 'We hebben contact gelegd met de bakermat van Open Hiring in Amerika: Greyston Bakery. Dat blijkt lastig te zijn, omdat Nederland andere wet- en regelgeving heeft op het gebied van arbeid en sociale zekerheid dan Amerika. De Nederlandse cultuur is ook heel anders dan de Amerikaanse. Daar moeten we rekening mee houden.'

## Oplossen

Zwolsman ziet dat dit struikelblokken kunnen zijn, maar ze is ook erg gecharmeerd van het hele principe. Gewoon beginnen en dan knelpunten oplossen als die zich voordoen. 'We moeten mensen wel een vangnet kunnen bieden zodat ze – mocht het mis gaan – weer terug kunnen vallen op hun uitkering. Natuurlijk moet je in de gaten houden dat je mensen rechtszekerheid kunt geven, maar het idee gaat er nu juist van uit dat we gemotiveerde mensen een kans bieden. Als we

iets tegenkomen dat niet helemaal lekker loopt, dan willen we kijken hoe we oplossingen kunnen vinden.'

## Doorgaan

Het zou voor de hand liggen om te beginnen met een Greyston-vestiging in Nederland. Dat loopt anders. 'Onze interesse voor Open Hiring is ontstaan omdat we hoorden dat Greyston vestigingen in Europa én eventueel in Nederland wilde openen. We zijn vervolgens mét hen gaan kijken of deze manier van werken ook hier toepasbaar zou zijn. Er is een hechte samenwerking ontstaan om Open Hiring zo goed mogelijk te laten landen in Nederland. Het proces van Greyston om een vestiging in Nederland te openen staat daar inmiddels los van. Zij hebben nog altijd plannen om zich hier te vestigen. Als dat gebeurt, zijn wij al voorbereid zodat het proces voor Open Hiring voor hen soepel verloopt.' >>



Het bedrijf dat de eer heeft om met Open Hiring in Nederland te starten is MamaLoes: speciaalzaak en webshop voor babyproducten. Hier wordt binnenkort met een pilot begonnen. 'Een bedrijf dat sowieso al een erg sociaal beleid voert en waarbij mensen een kans krijgen', zegt Zwolsman. 'Dat heb je nodig om mee te gaan in deze methode. Iemand die wil werken, meldt zich aan. Motivatie is in principe genoeg. We zien vaak bij mensen die een grote afstand tot de

arbeidsmarkt hebben, dat meerdere problemen een rol spelen. Dat kan gezondheid zijn, maar het kan ook aan de situatie in het gezin liggen of er kunnen schulden zijn. We werken met een zogenaamde lifecoach die kijkt naar alle leefomstandigheden die belangrijk zijn om goed te kunnen werken. Het is de bedoeling dat iemand na verloop van tijd vol aan het werk kan en dat de begeleiding langzaam afneemt. Dan laat je mensen volwaardig meedoen.'

**We werven via allerlei kanalen, maar ook via gemeenten en UWV**

#### **Kansen**

Zowel MamaLoes als Start Foundation willen mensen gewoon aan het werk zetten en niet labelen op wat ze niet kunnen. Hoe verloopt de samenwer-



Start Foundation werkt in Nederland samen met werkgevers om een stevige basis voor Open Hiring in Nederland neer te zetten. Goede contacten met allerlei instanties zoals UWV, gemeenten en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn dan wel nodig. Er moet immers rekening worden gehouden met een vangnet voor mensen die uit een uitkeringssituatie komen. Ook snelle aanpassing van huur- en zorgtoeslag zou mogelijk moeten zijn. Daarnaast moet de toegang tot de hulpverlening gemakkelijk worden. Gemeenten waarin de bedrijven zich bevinden die aan de pilot meewerken, moeten flexibel willen inspelen op vragen vanuit de werkgever of de werknemer. Kijk voor meer informatie op [www.openhiring.nl](http://www.openhiring.nl).

#### **Rol cliëntenraden**

Cliëntenraden van gemeenten waar een bedrijf zich gaat richten op Open Hiring doen er goed aan om zich in een vroeg stadium te mengen in het proces. Op die manier kan meegepraat worden over de voorwaarden voor werkzoekenden. Cliëntenraden kunnen knelpunten die toekomstige werknemers ervaren aan de kaak stellen en ervoor zorgen dat de regelgeving dusdanig wordt aangepast dat een werkplek via Open Hiring zo succesvol mogelijk kan verlopen. Vragen die cliëntenraden kunnen stellen:

- Zijn de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk genoeg zodat mensen er ook echt op vooruit gaan en uit de uitkering kunnen gaan?
- Heeft de gemeente mogelijkheden geschapen om schulden (tijdelijk) op te schorten?
- Krijgen mensen begeleiding bij financiële planning en het reserveren van bedragen?
- Is het aanbod vanuit de gemeente integraal als het gaat om Wmo en Jeugdwet bij werknemers met een multiproblematiek?

king met gemeenten? Want ergens moeten de werkzoekenden vandaan komen. Zwolsman: 'We werven via allerlei kanalen, maar ook via gemeenten en UWV. We moeten niet met dwang te maken krijgen. Het gaat nog altijd om de motivatie van mensen: dat is de basis van Open Hiring. Het is fijn als gemeenten en UWV dit onder de aandacht brengen maar het bijzondere karakter van deze manier van werken moet wel bewaard blijven.'

Start Foundation benadert actief andere werkgevers, zodat ook het onderzoek over de mogelijkheden van Open Hiring een goede, brede basis heeft. 'Dan

kunnen we zichtbaar maken wat het effect is en dat het – hopelijk – ook in Nederland goed werkt', zegt Zwolsman. Hoe zit het nu met Greyston? 'Ze willen naar Nederland komen, maar wanneer is niet bekend. Laat het duidelijk zijn dat zij met de bakkerij een inspirerend voorbeeld zijn maar we kijken nu vooral naar mogelijkheden om mensen aan het werk te helpen!'





# Wel de papieren, geen baan?

**Het gaat er niet om wie je bent, maar wie je ként. Dat gaat vooral op de arbeidsmarkt op. Punt is wel: hoe zorg je ervoor dat je de juiste mensen kent? Daarvoor moet je een netwerk opbouwen. Voor veel mensen met een arbeidsbeperking, is dát soms lastig. Tegelijkertijd moeten bedrijven aan de Banenafpraak voldoen. Daar komt Stichting Studeren & Werken Op Maat in beeld.**

Stel je bent slim. Je springt er al uit op de basisschool en naderhand ga je studeren. Het kost je allemaal wat meer moeite dan een ander omdat je een beperking hebt. Dan heb je je opleiding afgerond en wil je natuurlijk ook aan het werk. Daar wordt het lastig. **Wouter Kools** van de Stichting Studeren & Werken Op Maat: 'Er gaapt een groot gat tussen opleiding en een betaalde baan. Dat geldt voor veel mensen maar voor deze doelgroep nog eens extra. Zij hebben vaak niet via bijbaantjes skills geleerd die van belang zijn. Een netwerk opbouwen is ook lastiger. Voor een cv is het wel belangrijk om juist die extra activiteiten te melden. Daardoor spring je eruit voor een werkgever, terwijl de groep mensen voor wie wij ons inzetten heel goed gekwalificeerd kunnen zijn zonder die extra's.'

## Melden

Bij de stichting melden afgestudeerden zich zelf of via bijvoorbeeld ouders of studiebegeleiders. Het is handig als ze dat nog tijdens hun studie doen. De stichting geeft bijvoorbeeld ook presentaties op hogescholen om deze groep in een vroeg stadium te bereiken. 'Je kunt eventueel vanuit de opleiding al de brug slaan tussen opleiding en werk', vertelt Kools.

'Denk aan een stage of instructie die je nodig hebt om aan de slag te gaan. Wie dat niet doet, komt ook bij ons in het systeem. We hebben altijd eerst telefonisch contact om te horen wat die persoon wil en wat hij of zij van ons verwacht. We maken dan ook duidelijk wat we kunnen bieden. Wie door wil, krijgt een gesprek met een van onze adviseurs die iemands talenten nauwkeurig in kaart brengt. Daarna gaan we kijken hoe we iemand optimaal kunnen voorbereiden.'

***Je kunt eventueel vanuit de opleiding al de brug slaan tussen opleiding en werk***

Soms is iemand wel klaar om direct aan de slag te gaan, soms is er nog een extra training nodig. De volgende stap is matching. We werken samen met bijna zeventig partners uit overheid en bedrijfsleven. Zij maken vacatures aan ons kenbaar of wij benaderen hen met een kandidaat. Als het goed gaat en iemand krijgt een baan, dan zijn we nog niet klaar. Jonge werknemers gaan op dat moment vaak op zichzelf wonen, krijgen te maken met financiële planning en



het voeren van een huishouden. Ook daar bieden we begeleiding bij. Als alles privé soepel loopt, is de kans groot dat het op het werk ook wel goed gaat. Loopt het privé niet lekker, dan heeft dat een weerslag op het werk. Het risico is groot dat iemand dan uiteindelijk uitvalt. En dat is jammer.'

## Oefenen

Voorafgaand aan een gesprek wordt geoefend en bij het voorstellen aan een werkgever of tijdens het sollicitatiegesprek gaat er ook iemand van de stichting mee. Eventueel wordt al in een vroeg stadium in kaart gebracht welke werkvoorzieningen er nodig zijn. 'Wij hebben het voordeel dat we daarvan al redelijk snel een inschatting kunnen maken en zo ook sneller bij UWV of gemeente terecht kunnen. Het is een feit dat het soms erg lang duurt. Vooral bij gemeenten kan het lang duren als ze bijvoorbeeld een eigen job-

coachorganisatie naar voren willen schuiven, terwijl wij dat beter kunnen doen. We zien dat het daardoor soms een onnodig tijdrovend proces is, maar we houden vol.'

De cijfers zijn bemoedigend. In een kleine zes jaar heeft de stichting 800 mensen aan het werk geholpen. Afgelopen jaar zijn er maar liefst 180 plaatsen geweest. 'We hebben echt niet veel uitvallers. Hooguit één of twee per jaar. Je kunt dus stellen dat het duurzame bemiddeling is. Aan de andere kant, bij de werkgevers, zien we ook een verandering. Als iemand een keer een werknemer met een arbeidsbeperking aan de slag heeft geholpen, zie je hen vaker terugkomen. Waar je aanvankelijk ziet dat de indicatie voor de Banenafpraak belangrijk is, leggen ze de focus naar verloop van tijd op de meerwaarde voor de organisatie.' <<

De Stichting Studeren & Werken Op Maat stelt zich ten doel om zoveel mogelijk hoogopgeleide jongeren met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen. Een inclusieve arbeidsmarkt, dat is wat de stichting nastreeft. Jaarlijks krijgen zo'n 200 jongeren begeleiding om te beginnen aan een eerste baan, traineeship of stage bij een kleine 70 partners. Het gaat niet om speciaal gecreëerde banen, maar om volwaardige functies. Studeren & Werken Op Maat gaat ervan uit dat deze professionals ondanks hun beperking iets kunnen toevoegen aan het team of de organisatie. Op die manier kunnen ze zelf hun carrière opbouwen.

**Meer weten? Kijk op: [www.studerenenwerkenopmaat.org](http://www.studerenenwerkenopmaat.org)**

## Suzanne Bronsgeest begeleider bij Studeren & Werken Op Maat

'We krijgen veel aanmeldingen van cliënten die hulp vragen bij studeren en het vinden van werk. Als mensen binnenkomen, krijgen ze een intakegesprek. Dat doen collega's. Die maken een persoonsprofiel en zetten de vraag uit: wat voor soort baan zoekt iemand? Gaat het om een stage of om fulltime werk? Vervolgens krijgen geïnteresseerden zo nodig een training. Dat kan een sollicitatietraining of een assertiviteitstraining zijn: net wat iemand nodig heeft. Zodra iemand klaar is om te werken, kom ik in beeld. Ik kijk in het systeem welke matches er zijn qua opleiding, reisafstand en andere persoonskenmerken.

Daarna kan een cliënt vaak op een tweede gesprek of een meeloopdag. De rest van de gesprekken is gelijk aan een normale procedure: de arbeidsvoorwaarden worden besproken en er is een moment waarop de overeenkomst wordt getekend. Daarna laten we hen niet zwemmen. Hoe vaak we contact hebben, is helemaal afhankelijk van de persoon. De één spreek ik bijna nooit en de ander misschien twee keer per maand. Onderwerpen die we doornemen zijn dan bijvoorbeeld hoe je met collega's omgaat of hoe je je grenzen bewaakt. Na verloop van tijd kunnen de meesten zichzelf wel goed redden en stellen ze



Als iemand snel afgeleid is, is een hectische werkomgeving niet bepaald passend. We letten overall op. Daarna wordt iemand geïntroduceerd bij de opdrachtgever. Je ziet dat veel kandidaten het al eerder hebben geprobeerd. Dan zijn ze op eigen houtje gaan solliciteren en daar zijn ze stukgelopen op nare ervaringen. Ik denk bijvoorbeeld aan een cliënt met een autisme spectrum stoornis die niets over zichzelf vertelt. Zodra ik een match voor die persoon vind, ga ik ook met hem of haar aan de slag om het gesprek goed voor te bereiden. We gaan mee naar het gesprek en geven ook informatie over onze inzet.

die vragen intern aan een collega. Maar ze kunnen altijd op ons terugvallen. Ik heb een man geplaatst die in een rolstoel zit en energieproblemen heeft. Samen met de werkgever heb ik gekeken wat de mogelijkheden waren om thuis te werken, zodat al het werk af kwam én degene zich goed bleef voelen. Voor iedereen geldt dat je moet wennen aan een werkomgeving, maar voor deze groep extra. Wij kunnen goed meedenken over doelen en mogelijkheden. Ik zie dat dat echt wel een meerwaarde is voor zowel werknemers als werkgevers.' <<



## Social enterprise, i-did doet het gewoon

**Wie succesvol aan het werk wil gaan vanuit de Bijstand, zal weer moeten wennen aan dagritmes, contact met collega's en opmerkingen van een leidinggevende. Voor velen is dat een hele stap. I-did is in dat gat gesprongen. Als social enterprise begeleiden zij mensen uit de uitkeringssituatie naar werk. Het doel: doorstromen naar een vaste baan.**

Het idee is afkomstig van Mireille Geijsen. Een vriendin van haar uit Afghanistan wilde graag werken, maar dat lukte om verschillende redenen niet. 'Ze wilde haar begeleiden naar een baan en zo is het begonnen', vertelt Floor van Mens van i-did. Alleen werkervaringsplekken bieden, was haar niet genoeg. Ze wilde óók nog circulair werken. 'We recyclen textiel, om precies te zijn afgeschreven bedrijfstextiel. Dat kan van alles zijn: oude stewardessenpakken, bedrijfskleding van de Efteling, Heineken of Ikea. Daar maken we andere producten van, zoals tassen, akoestische panelen en zelfs schoenen. We hebben een mooie samenwerking met IKEA. Hun doel is om in 2030 50 procent van wat ze verkopen van gerecyclede content te hebben.'

### Werkervaring

Binnen het bedrijf gaan mensen aan de slag in het productieatelier. Dat gebeurt voor een groot deel door mensen die met behoud van uitkering aan de slag gaan. Mensen komen vanuit gemeentes of melden zichzelf aan. 'Het is voldoende als ze goedkeuring hebben gekregen van de gemeente dat ze bij ons mogen komen werken in Utrecht of Den Haag. In Utrecht bieden we een werkervaringsplaats en krijgen ze coaching om uit te stromen naar een betaalde baan. In Den Haag werken mensen met loonkosten-subsidie.' De doelstellingen zijn mooi. Er wordt nauw samen- gewerkt met de gemeentes. '

### Uitstroom

'Wij kunnen begeleiding bieden aan mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en daarna met hulp sneller naar werk te bemiddelen zijn. Als de matching goed is, komen we helemaal goed uit. Nu stroomt ongeveer 70 procent door naar een betaalde baan met een contract van minimaal een half jaar. Dat is al heel mooi.' <<



# LCR zet de thermometer in Beschut werk

**De werkgroep Beschut werk van de LCR publiceert op 11 april haar rapport 'De thermometer Beschut werk. Wel budget, weinig werkplekken. Beschut werk valt sinds 2015 onder de Participatiewet. Gemeenten moeten genoeg beschut werkplekken organiseren. Daarvoor krijgen zij een budget en jaarlijks een taakopdracht van de minister voor het aantal plaatsen dat gerealiseerd moet worden. Het doel is dat er in 2048 maar liefst 30.000 Beschut werk plekken zijn. Nu al blijkt dat gemeenten ernstig achterlopen op de doelstelling, terwijl ze wel de bedragen opstrijken die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Voor de werkgroep van de LCR genoeg redenen om aan de bel te trekken. Peter van Leeuwen legt uit.**

5890 aanvragen gehad. Maar liefst 3693 aanvragen kwamen van mensen zelf. In totaal hebben nu 4094 mensen een indicatie Beschut werken gekregen en een groot deel van deze indicaties is verstrekt aan mensen die zélf een aanvraag hebben gedaan.'

## Maar als er slechts 2195 werkplekken zijn, dan kan een deel niet aan het werk?

'Dat is precies waar de LCR op wijst. Van de personen die een indicatie hebben is 54 procent aan de slag. Als je kijkt naar de cijfers dan zie je dat 46 procent van de mensen soms al langere tijd wachten op een werkplek.'

## Geldt dat voor alle gemeenten of doen sommige het beter dan andere?

'Er zijn gemeenten die het uitstekend doen en er zijn er die echt ver achterblijven bij het aantal dat ze moeten realiseren. Het punt is dat er cijfers komen vanuit werkgeversservicepunten, UWV, gemeenten en het ministerie. Niet elke gemeente komt open en eerlijk naar buiten met de juiste cijfers.'

## Wat doet de LCR en wat kunnen cliëntenraden doen om hier verandering in te brengen?

We zijn nu bijna vier jaar verder! Dan mogen ze wel eens haast gaan maken. Wat ik erger vind: gemeenten strijken wél het geld op van het ministerie om die

plaatsen te realiseren maar uit onze analyse blijkt dat veel geld op de plank blijft liggen terwijl mensen met een indicatie wachten op een plek. De werkgroep Beschut werk van de LCR vindt dat mensen een kans moeten krijgen om aan het werk te gaan! Wij pleiten dagelijks met andere belanghebbenden voor verbetering van de kans op werk en een fatsoenlijk inkomen. De inzet van cliëntenraden is hierbij essentieel. We

roepen hen daarom op om bij hun eigen gemeente te vragen hoeveel geld zij hebben gekregen en hoeveel plaatsen er zijn gerealiseerd. Ga het gesprek aan met de wethouder! Wijs de gemeente op de plicht! Niet alleen nu maar ook in de toekomst. Als er problemen zijn in de realisatie van Beschut werk ontvangen wij die signalen graag. Er moet echt nog een hoop werk gemaakt worden van Beschut werk!'

**Beschut werk** is een instrument om mensen met een lichamelijk, verstandelijke of psychische beperking fysieke naar werk te leiden in aangepaste omstandigheden. Mensen die een beroep doen op de regeling 'beschut werk' hebben vaak meer aandacht en begeleiding nodig op de werkplek dan wat van een werkgever verwacht kan worden. De gemeente krijgt hiervoor een extra bedrag aan subsidie. De LCR heeft een overzicht gemaakt hoe het nu staat met beschut werk.

De LCR heeft diverse werkgroepen, waarin raadsleden en secretariaat praktische knelpunten nader verkennen en analyseren voor advies. In de werkgroep Beschut werk zitten de raadsleden Jochem Ateema, Titia Beukema, Connie Kooijman, Jos Sprenkels en Wilma Vincken. U kunt deze Raadsleden ook benaderen voor informatie en een toelichting.

De Nationale ombudsman heeft ook een meldpunt geopend beschut werk. Immers als de realisatie achter blijft, dan kunnen mensen niet werken en blijven onnodig langdurig langs de kant staan, waardoor rekeningen niet of niet helemaal betaald kunnen worden en mensen onnodig in een isolement blijven zitten. Het hebben van werk geeft eigenwaarde en collega's en draagt bij aan het welbevinden. Als je te lang moet wachten op een plek is dat reden om een melding te doen bij de ombudsman naast andere eventuele klachten



# Jobcoaching: wat en hoe

Jobcoaching is onderdeel van de methodiek begeleid werken. Hierdoor kunnen mensen die nog niet alle vaardigheden hebben die noodzakelijk zijn om succesvol aan het werk te gaan toch aan een baan beginnen. De jobcoach die elk individu begeleidt, zorgt voor plaatsing, training, advies, begeleiding en evaluatie in het proces naar werk. Een van de problemen van jobcoaching is dat jobcoach geen beschermd beroep is en dat er dus verschillende eisen aan worden gesteld. De term jobcoaching wordt verschillend gebruikt en ingevuld. Om het duidelijk te stellen: een jobcoach is bedoeld voor mensen die meer nodig hebben dan een gewoon inwerkprogramma. Het is belangrijk dat de werkgever niet extra wordt belast met het inwerken en begeleiden van de werknemer. Alle extra werkzaamheden zijn voor de jobcoach: die begeleidt, werkt in en adviseert.

## UWV

Wie van UWV een uitkering krijgt, moet daar ook een jobcoach aanvragen. De werknemer of werkzoekende maar ook een werkgever kan een jobcoach aanvragen. Voor de toekenning van een aanvraag voor jobcoaching moet het altijd gaan om baan van minimaal zes maanden voor 12 uur of meer per week en moet iemand minimaal 35% van het minimumloon kunnen verdienen. Vraagt een werkgever jobcoaching aan dan gaat het om een interne jobcoach. Die hoeft niet van een erkende organisatie te komen, maar kan ook een collega zijn. De werkgever regelt alles rondom de interne jobcoach. Er worden verschillende bedragen toegekend voor interne jobcoaching. UWV vergoedt alleen een externe jobcoach als die van een erkende jobcoachorganisatie komt. De jobcoach helpt minimaal een half jaar en maximaal drie jaar. Elk half jaar wordt bekeken wat de

voortgang is en of de jobcoach nog nodig is. Er zijn altijd uitzonderingen waardoor de jobcoach langer dan 3 jaar begeleidt. Dit bekijkt UWV per individu. In het eerste jaar begeleidt de jobcoach maximaal 10% van de werktijd. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan dit 15% zijn. In het tweede jaar is de begeleiding maximaal 5%. (of bij uitzondering 7,5%). In het derde jaar is de begeleiding maximaal 3% (6% bij uitzondering).

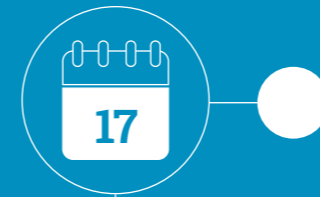
## Gemeente

Voor mensen die onder de Participatiewet vallen (dus ook niet-uitkeringsgerechtigden) geldt dat de gemeente voor hen de jobcoach beschikbaar kan stellen. Elke gemeente regelt dat weer in de eigen verordening. Mensen die met loonkostensubsidie werken hebben sowieso recht op een jobcoach. De gemeente kan ook zelf een jobcoach leveren.

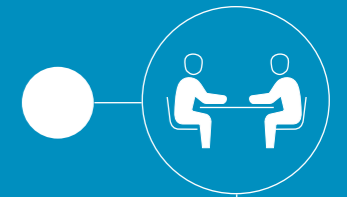
## Rol cliëntenraden

Voor cliëntenraden is het van belang dat ze de gemeente bij de les houden als het om jobcoaching gaat:

- Welke definitie geeft mijn gemeente aan jobcoaching?
- Wat biedt de gemeente zelf of laat het door een andere organisatie doen?
- Worden er kwaliteitseisen gesteld?
- Krijgen mensen wel een jobcoach of een vorm van lichte begeleiding?
- Wat vinden cliënten zelf van de jobcoach die ze krijgen?



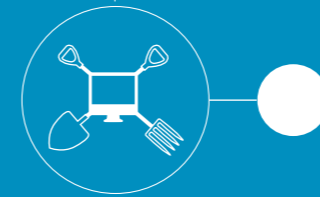
**Agenda**  
Bepaal zelf je agenda.



**Ken werkzoekenden**  
Benader werkzoekenden met de werkmogelijkheden.

**Werkmogelijkheden**  
Check welke projecten of initiatieven er zijn om mensen aan het werk te helpen en wat de rechten van werknemers zijn.

**Rechten werkzoekenden**  
Ben gespist op goede arbeidsvoorwaarden en regelingen waardoor mensen écht aan de slag kunnen blijven, zoals kwijtschelding belastingen.



## Aan het werk

**Competenties werkzoekenden**  
Informeer bij de gemeente of de werkzoekenden goed genoeg in beeld zijn: kent de gemeente de werkzoekenden (diploma's, ervaring, mogelijkheden).

**Ondersteunen bij werk**  
Kaart aan dat werkvoorzieningen snel moeten worden verstrekt als de kans op duurzaam werk er is.

