

Postadres:
Postbus 2
7740 AA Coevorden
Telefoon 14 0524
Fax 0524-598555
info@coevorden.n
l
www.coevorden.nl

Bezoekadres:
Kasteel 1
7741GC
Coevorden

Adviesraad Sociaal Domein
adviesraad.coevorden@gmail.co
m

Uw bericht	21 mei 2026	
Afdeling/Team	Actief voor Werk	
Behandeld door	Ingrid Klok	
Kenmerk	18198-2026	
Bijlage(n)		
Coevorden	11 juni 2026	Verzenddatum:
Onderwerp	Schriftelijke reactie op uw advies over de Re-integratie- en Participatieverordening gemeente Coevorden 2026 met bijbehorende nadere regels	

Geachte leden van de Adviesraad Sociaal Domein,

Wij danken u hartelijk voor het positieve advies die u heeft uitgebracht over de Re-integratie- en Participatieverordening gemeente Coevorden 2026 met bijbehorende nadere regels.

Graag geven wij een reactie op uw advies.

1. Naam van de regeling is niet duidelijk.

Reactie: wij hebben "intitulé" gewijzigd in "naam van de regeling"

2. Handicap is een verouderd begrip.

Reactie: wij hebben "ziekte of handicap" vervangen door "(arbeids)beperking".
In artikel 1 van de verordening staat nu wat onder (arbeids)beperking wordt verstaan:

"de situatie waarin een inwoner door een lichamelijk, psychische, verstandelijke of leerbeperking, of door een chronische ziekte, belemmeringen ervaart bij bijvoorbeeld het vinden van werk, leren, begrijpen, onthouden en uitvoeren of volhouden van activiteiten, Het kan gaan om dingen als minder belastbaarheid, een lager tempo, sneller overprikkeld raken, moeite met bepaalde handelingen, of een grote behoefte aan structuur en begeleiding. Een (arbeids)beperking zegt niets over talent of inzet, maar wel dat er soms aanpassingen of ondersteuning nodig is om goed mee te kunnen doen".

Omdat het niet altijd gaat om beperkingen in het werken, maar ook kan gaan om beperkingen in leren, hebben wij ervoor gekozen "arbeids" tussen haakjes te plaatsen. Dit ook omdat de doelgroep uitgebreid is met de personen genoemd in artikel 7a van de Participatiewet. Dat zijn de personen die geen uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen of voor wie dat niet passend is. Het college ondersteunt niet alleen bij werken, maar ook bij leer-werktrajecten.

In het begrip (arbeids)beperking zijn ook voorbeelden genoemd, zodat duidelijk is wat we bedoelen. En wat we niet bedoelen, namelijk oordelen over talent of inzet. We gaan ervan uit dat iedereen talent heeft en iedereen verdient een kans talent en inzet te laten zien door ondersteuning te bieden.

3. De inwoner centraal.

Reactie: in de verordening is benadrukt dat de ondersteuning in overleg met de inwoner is. Om te beginnen met een verkennend gesprek en daarna bepalen de inwoner en contactpersoon samen wat nodig is om mee te doen, door te werken of op een andere manier. Het inzetten van een voorziening is maatwerk. In de verordening is aangegeven wat belangrijk is. Wanneer er een reden is om de voorziening te stoppen, is er eerst ook een gesprek met de inwoner. We nemen de reactie van de inwoner mee in het besluit.

4. Vast aanspreekpunt voor de inwoner.

Reactie: als de inwoner behoort tot de doelgroep, heeft de inwoner een contactpersoon. De naam en bereikbaarheid van de contactpersoon staan in het re-integratie en participatieplan.

5. Goedkoopste oplossing is niet altijd de beste.

Reactie: wij vinden dat een voorziening nuttig moet zijn. Ook is het belangrijk dat de kosten van een voorziening in verhouding staan tot het te verwachten effect van een voorziening. Het inzetten van een voorziening is maatwerk. Het klopt dat niet iedere goedkoopste voorziening, ook de beste voorziening is. Wij hebben onze bedoeling verduidelijkt door de tekst aan te passen. In artikel 2, derde lid van de verordening staat nu dat het inzetten van een voorziening maatwerk is en we onder andere rekening houden met de kosten van een voorziening. In artikel 5, eerste lid sub h staat dat de kosten van de voorziening in verhouding moeten staan tot het te verwachten effect van de voorziening voor de persoon. Dit komt ook terug in de artikelen 28 (over jobcoaching en interne werkbegeleiding) en 34 (over overige voorzieningen).

6. Soms is opvang van kinderen ouder dan 5 jaar nodig.

Reactie: in de verordening stond dat we bij het aanbieden van een voorziening rekening houden met zorgtaken. Als voorbeeld van zorgtaken werd genoemd de opvang van ten laste komende kinderen tot 5 jaar. Dit komt voort uit artikel 9a van de Participatiewet. Dit artikel gaat over ontheffing van arbeidsverplichtingen voor alleenstaande ouders met ten laste komende kinderen tot 5 jaar. Wij zijn het met u eens dat opvang van kinderen ouder dan 5 jaar soms nodig is. In artikel 2, vierde lid van de verordening hebben wij nu opgenomen dat de voorziening zo goed mogelijk wordt afgestemd op de behoefte aan en beschikbaarheid van passende kinderopvang. Dit past goed bij artikel 9, tweede en vierde lid van de Participatiewet. Deze artikelliden gaan over ontheffing van arbeidsverplichtingen voor inwoners met zorgtaken en de beschikbaarheid van passende kinderopvang.

7. Arbeidsovereenkomst van minimaal 12 maanden na proefplaatsing geeft zekerheid en vergroot kansen op duurzaam werk.

Reactie: met de voorwaarde van een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden na de proefplaatsing sloten wij aan bij de voorwaarden voor een proefplaatsing die het UWV hanteert. Bovendien is dat in overeenstemming met regio-gemeenten. Het klopt dat een arbeidsovereenkomst van 12 maanden de inwoner meer zekerheid biedt en de kansen op duurzaam werk vergroot. Om die reden hebben wij in artikel 13 van de verordening nu als voorwaarde een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 maanden gesteld. Er is wel een uitzondering voor seizoenswerk. Seizoenswerk duurt meestal maximaal 9 maanden en eindigt automatisch bij het einde van het seizoen. Door in alle gevallen een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 maanden als voorwaarde te stellen, wordt het doen van seizoenswerk ontmoedigd. Dat is niet de bedoeling. Ook in seizoenswerk liggen kansen voor inwoners. We

Zaaknummer: 18198-2026

hebben het juist gevonden als voorwaarde te stellen dat de arbeidsovereenkomst tot het eind van het seizoen duurt. Voor seizoenswerk duurt de proefplaatsing maximaal 2 maanden. Een verlenging van de duur staat niet in verhouding tot de daarop volgende duur van de arbeidsovereenkomst.

8. Eén vaste jobcoach per werkgever.

Reactie: wij hebben uw aanbeveling overgenomen in artikel 10 van de nadere regels.

9. Borgen dat ondersteuning leidt tot duurzame arbeidsplaatsen.

Reactie: met het klanttevredenheidsonderzoek beogen we onder andere inzicht te krijgen in de effecten van de ondersteuning (artikel 6, tweede lid van de verordening). We voeren ook gesprekken met de inwoner voor wie een voorziening is ingezet, met werkgevers, leerbedrijven, met andere organisaties (artikel 43 van de verordening en nog extra toegevoegd artikel 6 nadere regels). We vinden het ook belangrijk vroegtijdig te weten of een tijdelijke arbeidsovereenkomst wel of niet verlengd. In artikel 6, eerste lid van de nadere regels is daarom opgenomen dat we erop letten of de werkgever de werknemer uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst informeert over het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Bij niet verlengen van de arbeidsovereenkomst kunnen we met de inwoner kijken wat nodig is om opnieuw werk te verkrijgen.

10. Preventie verdient een plaats in de verordening.

Reactie: we nemen uw advies over. In de verordening is een hoofdstuk " Preventie en vroegsignalering door samenwerking" opgenomen. Met wie we samenwerken en waarom is beschreven. Hierbij past ook het hierboven genoemde artikel 6, eerste lid van de nadere regels.

11. Niet alleen financiële resultaten jaarlijks bekijken.

Reactie: hierover gaat artikel 6 van de verordening. De evaluatie ziet op vele punten. Financiën, de kwaliteit van ondersteuning, het effect van ondersteuning en verbeterpunten hebben de aandacht.

Wij verwachten met het overnemen van uw aanbevelingen in de regelgeving en toelichting daarop duidelijk te hebben gemaakt dat inwoners een centrale plaats verdienen en krijgen. We hebben vertrouwen in de inwoner. We bieden ondersteuning op maat als dat nodig is.

Hoogachtend,
het college van burgemeester en wethouders van Coevorden

de secretaris

de burgemeester

K. Brinks

R. Bergsma