Gemeente Coevorden

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van de gemeente Coevorden

Nr. 499667

27 oktober 2026

Nadere regels re-integratie en participatie gemeente Coevorden 2026

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Coevorden,

gelet op artikel 18, vierde lid, 31, eerste en tweede lid, 32, 36, tweede lid, 37, vierde lid en 38 tweede lid Re-integratie- en Participatieverordening gemeente Coevorden 2026 en artikel 3, tweede lid en artikel 7, derde lid van de Algemene subsidieverordening Coevorden 2021;

overwegende dat:
- De gemeenteraad in de Re-integratie- en Participatieverordening gemeente Coevorden 2026 als instrument duurzaamheidssubsidie, jobcoaching en overige voorzieningen heeft opgenomen;
- Het gewenst is nadere regels vast te stellen over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het gebruik van de voorzieningen;

Besluit vast te stellen:

Nadere regels re-integratie en participatie gemeente Coevorden 2026

HOOFDSTUK 1 Duurzaamheidssubsidie

Artikel 1. Doel inzet duurzaamheidssubsidie
De inzet van duurzaamheidssubsidie heeft als doel om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te laten zijn en gaan.

Artikel 2. De doelgroep
De doelgroep voor duurzaamheidssubsidie bestaat uit personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Er moeten (extra) kosten worden gemaakt om hen duurzaam aan het werk te krijgen of te houden. Onder personen met een afstand tot de arbeidsmarkt verstaan we:
a. personen die minimaal één jaar achter elkaar een werkloosheidsuitkering hebben gehad direct voor de indiensttreding; of
b. om andere redenen minstens één jaar achter elkaar niet hebben deelgenomen aan het arbeidsproces; of
c. personen die geen startkwalificatie hebben.

Artikel 3. Voorwaarden
1. Het moet minimaal gaan om een arbeidsovereenkomst van één jaar zonder proeftijd.
2. De werkgever vraagt de duurzaamheidssubsidie aan voor de start van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4. Aan te leveren gegevens bij de aanvraag
De werkgever verstrekt bij de aanvraag voor de duurzaamheidssubsidie, na verkregen toestemming van de werknemer, in ieder geval de volgende gegevens:
a. naam, adres, woonplaats en burgerservicenummer van de werknemer;
b. een kopie van de arbeidsovereenkomst waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband blijken;
c. wat de werkgever gaat doen aan opleiding en begeleiding van de werknemer met het doel de positie op de arbeidsmarkt duurzaam te verbeteren;
d. andere gegevens als het college die nodig heeft om te kunnen besluiten op de subsidieaanvraag.

Artikel 5. Hoogte van de duurzaamheidssubsidie
1. De duurzaamheidssubsidie is maximaal € 5.000,- per werknemer.
2. De hoogte van de duurzaamheidssubsidie wordt naar rato vastgesteld als de arbeidsovereenkomst voor minder uren is dan 36 uur per week. 36 uur per week wordt als volledige werkweek gezien.

Artikel 6. Aan te leveren gegevens na één jaar
1. Het college let erop of de werkgever de werknemer uiterlijk één maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd informeert over het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst en onder welke voorwaarden (aanzegplicht).
2. Op verzoek van het college verstrekt de werkgever, na verkregen toestemming van de werknemer, één jaar na de start van de arbeidsovereenkomst in elk geval informatie over hoe de begeleiding

is geweest, wat de werknemer heeft geleerd en wat eventuele verbeterpunten zijn. Het college kan vragen naar de reden bij niet verlengen van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 7. Weigeringsgronden

1. De subsidie wordt geweigerd in de situaties genoemd in artikel 5 van de Re-integratie en Participatieverordening.
2. De subsidie kan worden geweigerd in de situaties genoemd in artikel 4:35 Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 8. Controleren en voorkomen van misbruik

1. Artikel 41, eerste tot en met derde lid van de Re-integratie- en Participatieverordening is van overeenkomstige toepassing op de werkgever.
2. Het college trekt de beschikking tot subsidieverlening in of wijzigt deze als:
   - de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichtingen verbonden aan de subsidieverlening; en/of
   - de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend niet of niet geheel hebben plaatsgevonden of zullen plaatsvinden.

3. Het college vordert op grond van het tweede lid onverschuldigd betaalde subsidie terug.

Artikel 9. Uitzend-, detacheringsbureau of payrollorganisatie

Een uitzend-, detacheringsbureau of payrollorganisatie kan onder dezelfde voorwaarden aanspraak maken op duurzaamheidssubsidie, behalve als sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding.

HOOFDSTUK 2 JOBCOACHING

Artikel 10. Vormen van jobcoaching

1. Er zijn twee manieren waarop jobcoaching kan worden ingezet:
   a. externe jobcoaching in natura vanuit een externe (gecontracteerde) partij of vanuit het college; of
   b. interne jobcoaching, dat is jobcoaching georganiseerd door de werkgever waar de werknemer een dienstverband heeft of door het leerbedrijf waar de persoon een leer-werk-traject volgt.

2. De keuze voor de in te zetten jobcoach wordt bepaald door het college in samenspraak met de werkgever/het leerbedrijf en werknemer/persoon die het leer-werktraject volgt. Daarbij is van belang dat:
   a. jobcoaching een werknemersvoorziening is. De voorziening wordt toegekend voor de werknemer. De werknemer moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach; en
   b. er bij voorkeur per werkgever één vaste jobcoach is.

   De kans op succes is dan het grootst.
3. Als het college een of meer jobcoaches in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze aan, tenzij interne jobcoaching gelet op het bepaalde in het tweede lid de voorkeur heeft.
4. Samenloop van interne en externe jobcoaching in dezelfde periode is niet mogelijk.

Artikel 11. Eisen jobcoach

a. De externe jobcoach voldoet aan de kwaliteitseisen als:
   - de ondersteuner een Hbo-opleiding aangevuld met specifieke jobcoach-modules met een diploma heeft afgerond; en
   - de kwaliteit van de jobcoach geborgd is via registraties (NOLOC, Blik op Werk, OVAL of erkenning door het UWV)

b. De interne jobcoach voldoet aan de volgende voorwaarden:
   - de ondersteuner heeft een training gevolgd om werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte op de werkplek (bijvoorbeeld HARRIE-training) te begeleiden of heeft via een kenniscentrum de opleiding voor praktijkbegeleider gevolgd; en
   - de ondersteuner heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies; en
   - de ondersteuner is vrijgesteld voor een deel van de uren om begeleiding te kunnen geven.

Artikel 12. Duur jobcoaching

1. Het college kent jobcoaching in eerste instantie toe voor een periode van een half jaar. De totale duur is maximaal twee jaar.
2. Doorgaan met de inzet van een jobcoach vindt na elk half jaar plaats nadat:

- het afgelopen half jaar is verantwoord (ureninvestering) en geëvalueerd (ontwikkeling leerdoelen);
- vastgesteld is dat doorgaan met de inzet van een jobcoach noodzakelijk is.

Artikel 13. Omvang jobcoaching

1. Het college besluit wat de noodzakelijke ureninvestering is na overleg met de jobcoach, de werkgever/het leerbedrijf en de werknemer / persoon die een leer-werktraject volgt.
2. Er zijn twee begeleidingsregimes. De inzet voor het ene of het andere regime is afhankelijk van de verwachte begeleidingsintensiteit van de werknemer:
   a. het lichte regime: De persoon heeft een vastgestelde loonwaarde van meer dan 50% tot 80% van het wettelijk minimumloon. In het eerste jaar kan maximaal 36 uren jobcoaching worden ingezet en in het tweede jaar nog 18 uren;
   b. het midden regime: De persoon heeft een vastgestelde loonwaarde vanaf 30% tot en met 50% van het wettelijk minimumloon. In het eerste jaar kan maximaal 60 uren jobcoaching worden ingezet en in het tweede jaar maximaal 30 uren.
3. Tijdens de proefplaatsing wordt de ureninvestering op maximaal 5 uur per maand vastgesteld.
4. Tijdens een leer-werktraject wordt de ureninvestering op maximaal 5 uur per maand vastgesteld.

Artikel 14. Aan te leveren gegevens bij de aanvraag

De persoon of de (aspirant) werkgever/ het leerbedrijf namens de persoon verstrekt bij de aanvraag in ieder geval de volgende gegevens:

a. naam, adres, woonplaats en burgerservicenummer van de werknemer/de persoon die een leer-werktraject volgt; en
b. een kopie van de arbeidsovereenkomst / het leer-werktraject waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband/ leer-werktraject blijken; of
c. schriftelijke intentie dat de persoon, als hij/zij geschikt is, direct na zijn proefplaatsing, voor minimaal 6 maanden, zonder proeftijd, in dienst zal komen bij de werkgever voor minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing; en
d. een trajectplan waarin vastgelegd: de startdatum, de duur, de omvang, de ontwikkeldoelen, de wijze van begeleiding en de afspraken over de tussen- en eindevaluatie; en
e. andere gegevens als het college die nodig heeft om te kunnen besluiten op de aanvraag; en
f. naam, het adres en plaats van de jobcoach(organisatie); en
g. een kopie van het jobcoachcertificaat.

Artikel 15. Vergoeding externe jobcoaching

1. Voor externe jobcoaching wordt maximaal het uurtarief vergoed, zoals dat door het UWV is vastgesteld. Zie hiervoor de website van het UWV. Dit uurtarief wordt jaarlijks geïndexeerd. Het college volgt deze geïndexeerde bedragen.
2. Het college stelt met betrekking tot de externe jobcoaching de vergoeding vast op basis van de feitelijke duur van het dienstverband, leer-werktraject of proefplaatsing aan de hand van een door de externe jobcoach gegeven financiële en inhoudelijke verantwoording.

Artikel 16. Subsidie interne jobcoaching

1. De vergoeding voor interne jobcoaching wordt gezien als subsidie als bedoeld in artikel 4:21 eerste lid van de Algemene wet bestuursrecht.
2. De subsidiebedragen voor interne jobcoaching zijn te vinden op de website van het UWV. Het UWV indexeert deze bedragen elk jaar. Het college volgt deze geïndexeerde bedragen.
3. Het college stelt voor de interne jobcoaching de definitieve subsidie vast op basis van de feitelijke duur van het dienstverband, het leer-werktraject of proefplaatsing. Dit doet het college aan de hand van een door de werkgever gegeven financiële en inhoudelijke verantwoording.

Artikel 17. Verantwoording

Uit de inhoudelijke verantwoording moet in ieder geval te blijken op welke wijze de externe of interne jobcoach begeleiding heeft geboden in het werkproces om de gestelde (leer)doelen van de persoon te bereiken.

Artikel 18. Controleren en voorkomen van misbruik

1. Artikel 41, eerste tot en met derde lid van de Re-integratie- en Participatie verordening is van overeenkomstige toepassing op de werkgever.
2. Het college trekt de beschikking tot subsidieverlening in of wijzigt deze als:
   - de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichtingen verbonden aan de subsidieverlening

- de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend niet of niet geheel hebben plaatsgevonden.

3. Het college vordert op grond van het tweede lid onverschuldigd betaalde subsidie terug.

HOOFDSTUK 3 OVERIGE VOORZIENINGEN

Artikel 19. Vormen van overige voorzieningen

Het college biedt de volgende overige voorzieningen aan:

a. vervoersvoorziening: voorziening voor het reizen van en naar het werk. Dit om werk te kunnen krijgen of te houden;
b. intermediaire activiteit bij motorische handicap;
c. meeneembare voorziening: een voorziening die de persoon kan meenemen. Deze voorziening is niet aan de werkplek gebonden. De voorziening is dus niet aard- en nagelvast;
d. werkplekaanpassing: aanpassingen die niet algemeen gebruikelijk zijn. De aanpassing maakt deel uit van de werkplek of omgeving daarvan. De aanpassing is nodig om het werk te kunnen doen.

Artikel 20. Aan te leveren gegevens bij de aanvraag

1. De persoon of de (aspirant) werkgever/ het leerbedrijf namens de persoon verstrekt bij de aanvraag in ieder geval de volgende gegevens:
   a. naam, adres, woonplaats en burgerservicenummer van de werknemer/de persoon die een leer-werktraject volgt; en
   b. een kopie van de arbeidsovereenkomst / het leer-werktraject waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband/ leer-werktraject blijken; of
   c. schriftelijke intentie dat de persoon, als hij/zij geschikt is, direct na zijn proefplaatsing, voor minimaal 6 maanden, zonder proeftijd, in dienst zal komen bij de werkgever voor minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing; en
   d. een beschrijving van de overige voorziening waarvoor subsidie wordt aangevraagd;

2. Het college is bevoegd ook andere dan de hiervoor genoemde gegevens op te vragen als dit noodzakelijk is voor de behandeling van de aanvraag. Ook kan de aanvrager worden uitgenodigd voor een gesprek.
3. In aanvulling op het tweede lid kan in het geval van een meeneembare voorziening een aanvrager ook uitgenodigd worden door een arbeidsdeskundige of een door het college aangewezen arts.

Artikel 21. Hoogte van de subsidie

De kosten die gesubsidieerd kunnen worden zijn maximaal € 7.500,--.

Artikel 22. Voorziening in natura of in bruikleen

1. Het college kan de overige voorziening ook in natura – in eigendom of in bruikleen – verstrekken, in plaats van door het verstrekken van een geldbedrag. Tenzij al duidelijk is bepaald hoe de voorziening wordt verstrekt.
2. Als een meeneembare voorziening wordt toegekend, koopt het college de voorziening zo mogelijk in bij een al gecontracteerde partij. Deze partij bezorgt de voorziening kosteloos bij de aanvrager.
3. Als de voorziening in natura wordt verstrekt dan kan van de werkgever een eigen bijdrage gevraagd worden tot maximaal € 500,-.

Artikel 23. Controleren en voorkomen van misbruik

1. Artikel 41, eerste tot en met derde lid van de Re-integratie- en Participatieverordening is van overeenkomstige toepassing op de werkgever.
2. Het college trekt de financiële bijdrage of voorziening in natura in of wijzigt deze als het recht op de toegekende voorziening niet (meer) bestaat of de voorziening niet wordt gebruikt zoals bedoeld.
3. Het college vordert de financiële bijdrage of voorziening in natura terug als deze ten onrechte of tot een te hoog bedrag is verleend.

Artikel 24. Inwerkingtreding en naam van de regeling

Dit besluit wordt aangehaald als " Nadere regels re-integratie- en participatie gemeente Coevorden 2026" en treedt in werking met ingang van de dag na bekendmaking van de "Re-integratie- en Participatieverordening gemeente Coevorden 2026".

Artikel 25. Intrekking regelgeving

Vanaf het moment dat is genoemd in het voorgaande artikel worden ingetrokken:

- Nadere regels duurzaamheidssubsidie Participatiewet gemeente Coevorden 2023;
- Nadere regels jobcoaching Participatiewet gemeente Coevorden 2023;

- Nadere regels overige voorzieningen Participatiewet gemeente Coevorden 2023;
- Nadere regels plaatsingssubsidie gemeente Coevorden per 10 juni 2022.

Aldus besloten in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Coevorden, gehouden op: 18 augustus 2026

De gemeentesecretaris,
K. Brinks

De burgemeester,
R. Bergsma