

Re-integratieverordening Participatiewet Ridderkerk

De raad van de gemeente Ridderkerk;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 11 november 2025, nr. 2025-079352;

gelet op de artikelen 7a, 8a, eerste lid aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid en 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet; Artikel 36 IOAW; Artikel 36 IOAZ;

B E S L U I T:

vast te stellen de **Re-integratieverordening Participatiewet Ridderkerk**.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet;
 - b. doorstroompunt: gemeentelijk loket, dat de wettelijke opdracht uitvoert personen tussen de 18 en 27 jaar die voortijdig de school verlaten in beeld te brengen en, indien nodig, begeleiding te bieden met het doel het behalen van een startkwalificatie en het voorkomen van maatschappelijke uitval door een passende opleiding of baan te vinden voor de jongere;
 - c. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - d. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk voor betrokkene;
 - e. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - f. organisatie: Een samenwerkingsverband met een bepaald doel, met óf zonder winstoogmerk;
 - g. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
 - h. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10a van de wet;
 - i. plan van aanpak: een plan waarin staat welke steun en hulp de persoon krijgt en van wie. In het plan staat ook wat de persoon moet doen om weer aan het werk te komen en wat het gevolg is als de persoon zich niet houdt aan die afspraken. Een plan van aanpak is wettelijk verplicht voor jongeren tot 27 jaar, op grond van artikel 44a van de wet;
 - j. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
 - k. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;

- l. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
- m. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- n. wet: Participatiewet
- 2. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de wet, het uitvoeringsbesluit en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Hoofdstuk 2 Beleid

Artikel 2 Evenwichtige verdeling

- 1. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 6 van deze verordening, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
- 2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 4 en 5 van deze verordening aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- 3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

- 1. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
- 2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;

- d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming van het aanbod ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

Artikel 4. Werkervaringsplek (WEP)

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep; en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid;
 - c. onvoldoende werknemersvaardigheden heeft; of
 - d. om arbeidsritme te behouden.
2. Het doel van een werkervaringsplek is het opdoen van relevante werkervaring, het ontwikkelen van vaardigheden om te functioneren binnen een arbeidsrelatie, of het onderhouden en versterken van arbeidsritme.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplek; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling. Deze persoon wordt dan werknemer.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid via een werkplaatsbiedende organisatie gedetacheerd bij een inlenende organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een

schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is het vergroten van de kans op betaalde arbeid van een persoon bij een werkgever, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon:
 - a. ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk; of
 - b. als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4.

Artikel 8. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject kan uitsluitend worden aangeboden indien aan één van de volgende toepassingscriteria wordt voldaan:
 - a. Indien een persoon met een Participatiewet-, IOAW-, IOAZ- of Anw- uitkering, een niet-uitkeringsgerechtigde dan wel een persoon zoals bedoeld in artikel 10 lid 2 wet niet beschikt over een startkwalificatie, of als de startkwalificatie onvoldoende aansluit bij de arbeidsmarkt, kan een scholingstraject aangeboden worden die tot die kwalificatie leidt, en
 - b. Indien scholing wordt aangevraagd door een niet startgekwalificeerde belanghebbende die de leeftijd van 27 jaar nog niet heeft bereikt.

3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken; of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
 - a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in artikel WMO;
 - b. sociale activering zoals bedoeld in artikel 5;
 - c. scholing zoals bedoeld in artikel 8;
 - d. persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 11; of
 - e. schuldhelpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhelpverlening.
3. Het maximaal aantal dienstbetrekkingen beschut werk dat de gemeente elk jaar beschikbaar stelt, is gelijk aan het aantal dat het rijk elk jaar bij ministeriële regeling voor de gemeente vaststelt.

Artikel 10. Ondersteuning personen jonger dan 27 jaar

1. De ondersteuning aan personen jonger dan 27 jaar in de gevallen, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, onderdelen a, b en c, van de wet is gebaseerd op de behoefte en mogelijkheden van de persoon.
2. Ondersteuning kan gericht zijn op stabilisering van de persoonlijke omstandigheden, bemiddeling naar werk of bemiddeling naar onderwijs.
3. Ondersteuning kan onder meer bestaan uit:
 - a. begeleiding;
 - b. trajecten gericht op het inzichtelijk maken van eigen competenties, interesses en belemmeringen;
 - c. leer-werktrajecten;
 - d. trainingen;
 - e. het behalen van een praktijkverklaring;
 - f. verwijzen naar het doorstroompunt.
4. Ten aanzien van personen jonger dan 27 jaar met een arbeidsbeperking kan ondersteuning, bedoeld in de artikelen 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 en 23, worden ingezet.
5. Op verzoek van een school voor praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of middelbaar beroepsonderwijs kan het college bij een persoon onder de 27 jaar:
 - a. de school helpen bij de ondersteuning van de betreffende persoon tijdens de opleiding of tot twee jaar na diplomering;
 - b. de ondersteuning overnemen als bedoeld in artikel 9.2.13., tweede en derde lid van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4.

Hoofdstuk 4 Voorzieningen

PARAGRAAF 4.1 ADMINISTRATIEF PROCES LOONKOSTENSUBSIDIE

Artikel 12. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
4. Als de aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
5. Het college stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
6. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.
7. Loonkostensubsidie kan alleen worden vastgesteld bij vaste uren en niet bij uitzendovereenkomst of nul uren contract.
8. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
9. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

PARAGRAAF 4.2 ADMINISTRATIEF PROCES LOONKOSTENSUBSIDIE

Artikel 13. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 18 jaar oud, tenzij hij VSO/PRO onderwijs heeft genoten;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
 - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en

- g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 14. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werken en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
6. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

Artikel 15. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werken overige voorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
 - a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
 - b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
 - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
 - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
 - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
 - f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

PARAGRAAF 4.3 SPECIFIEKE BEPALINGEN PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING BIJ WERK

Artikel 16. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
 - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
 - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.

3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats.

Artikel 17. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 18. Jobcoaching

1. Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 10, eerste en tweede lid, van de wet, ambtshalve dan wel op aanvraag, persoonlijke ondersteuning bieden als bedoeld in artikel 10, derde lid, aanhef en onderdeel a, van de wet, indien die persoon zonder ondersteuning niet in staat zou zijn de hem opgedragen taken te verrichten en deze persoon een arbeidsovereenkomst krijgt, dan wel heeft, van ten minste drie maanden voor minimaal 8 uur per week.
2. Het college kan een jobcoach ter ondersteuning bieden:
 - a. een gecontracteerde jobcoachorganisatie via de gemeente; of
 - b. via een subsidie aan de werkgever voor de uren ondersteuning door een bij hem in dienst zijnde jobcoach.
3. Het college stelt de volgende kwaliteitseisen aan een jobcoach:
 - a. een met succes afgeronde hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau en een afgeronde opleidingsmodule voor jobcoach; of
 - b. een met succes afgeronde hbo-opleiding of een hbo werk- en denkniveau en een in de praktijk binnen een organisatie gevolgde opleiding tot jobcoach.
4. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van een regiem waarbij de jobcoaching kan worden verleend voor een aantal uren jobcoaching per halfjaar en wel voor het eerste halfjaar maximaal 26 uren, voor het tweede halfjaar maximaal 26 uren.
5. Het college kan van de in het vierde lid bedoelde maximale uren afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
6. Als de gemeente een of meer jobcoaches gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.

Artikel 19. Interne werkbegeleiding

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding. Dit altijd ter beoordeling van het college.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

PARAGRAAF 4.4 SPECIFIEKE BEPALINGEN OVERIGE VOORZIENINGEN

Artikel 20. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
 - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 21. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.

Artikel 22. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 23. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

Artikel 24. Uitstroompremie

1. Het college kan, na afloop van de proefperiode, ambtshalve eenmalig een uitstroompremie van €500- toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid met een arbeidscontract van minimaal 6 maanden en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het college.
2. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 12 maanden.
4. De uitstroompremie kan, vanaf datum uitstroom en indien de persoon langdurig werkloos is geweest, slechts eenmaal per 5 jaar aan dezelfde persoon worden toegekend.

Artikel 25. Bijdrage duurzame plaatsing

5. Het college kan een bijdrage duurzame plaatsing geven aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een persoon uit de doelgroep die een uitkering ontvangt. Dit geldt ook voor rechthebbende op een uitkering IOAW en IOAZ.
6. De bijdrage duurzame plaatsing wordt eenmalig per betrokkene voor één arbeidsovereenkomst bij één werkgever verleend.
7. Het college geeft alleen een bijdrage wanneer hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en dit niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt.
8. Het college geeft geen bijdrage als de werkgever volgens andere regels recht heeft op financiële steun die te maken heeft met de indiensttreding van de werknemer.
9. Het college kan nadere regels vaststellen voor de bijdrage duurzame plaatsing.
10. De raad kan voor de verschillende soorten subsidies een budgetplafond vaststellen in de begroting, als dat nodig is om de financiële risico's voor de gemeente te beperken. Een budgetplafond is het maximale bedrag dat het college aan een bepaalde soort subsidie per kalenderjaar kan uitgeven. Als dit budgetplafond bereikt is, verstrekt het college geen subsidie meer, tenzij de wet anders is bepaald.

Artikel 26. Niet uitkeringsgerechtigden

1. Het college kan ondersteuning bieden aan een niet-uitkeringsgerechtigde als de persoon daar zelf een aanvraag voor indient. Deze ondersteuning kan maximaal voor de duur van 3 maanden met de mogelijkheid van eenmalige verlening van nogmaals 3 maanden.
2. Bij de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden gelden de volgende eisen:
 - a. de aanvrager dient zich voor minimaal twaalf uur per week beschikbaar te stellen voor algemeen geaccepteerde arbeid;
 - b. de noodzaak voor ondersteuning dient aanwezig te zijn en wordt door het college vastgesteld;
 - c. de ondersteuning dient te allen tijde gericht te zijn op het verkrijgen van betaalde arbeid;
 - d. de aanvrager is verplicht ingeschreven te staan als werkzoekende bij het UWV.
3. De algemene bepalingen uit artikel 3 van deze verordening zijn ook op deze groep van toepassing.
4. Het college kan over het gestelde in dit artikel nadere regels stellen.
5. Geen recht op ondersteuning bestaat voor de niet-uitkeringsgerechtigde, indien de niet-uitkeringsgerechtigde al minimaal 12 uur werkzaam is of er sprake is van een voorliggende voorziening welke naar de mening van het college in voldoende mate bijdraagt aan de re-integratie van de aanvrager.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 27. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 28. Intrekken oude verordening

De verordening Re-integratie, Loonkostensubsidie en Tegenprestatie Ridderkerk 2023 wordt ingetrokken per 1 januari 2026.

Artikel 29. Inwerkingtreding

1. Deze verordening treedt in werking na publicatie op 1 januari 2026.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Ridderkerk.

Aldus besloten door de gemeenteraad van Ridderkerk in zijn openbare vergadering van 11 december 2025.

de griffier,

de voorzitter,

mr. O. Vliegenthart

C.A. Oosterwijk