

Verordening Re-integratie, Loonkostensubsidie en Tegenprestatie Ridderkerk 2023

De raad van de gemeente Ridderkerk;

Gelezen het voorstel van Burgemeester en Wethouders van 7 november 2023

Gelet op het bepaalde in de artikelen 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.

besluit vast te stellen de volgende verordening:

Verordening Re-integratie, Loonkostensubsidie en Tegenprestatie Ridderkerk 2023

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a) doelgroep ondersteund bij arbeidsinschakeling: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet;
 1. personen die algemene bijstand ontvangen;
 2. persoon als bedoeld in de [artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen](#) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in [artikel 10d](#) wet is verleend;
 3. personen als bedoeld in [artikel 10, tweede lid](#) wet;
 4. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de [Algemene nabestaandenwet](#);
 5. personen met een uitkering op grond van de [Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers](#);
 6. personen met een uitkering op grond van de [Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen](#); en
 7. niet-uitkeringsgerechtigden en, indien het college daarbij het aanbieden van een voorziening, waaronder begrepen sociale activering gericht op arbeidsinschakeling, noodzakelijk acht, bepaalt en biedt deze voorziening aan;
 - b) grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - c) interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
 - 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) praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
 - j) voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
 - k) 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;
 - l) 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;
 - m) wet: Participatiewet;
 - n) college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente;
 - o) 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;
 - p) vrijwillige tegenprestatie: het verrichten van onverplichte en onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die naar het oordeel van het college qua omvang vergelijkbaar is met de verplichte tegenprestatie;
 - q) verplichte tegenprestatie: het verrichten van naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt;
 - r) mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige Diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
 - s) vrijwilligerswerk: werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.
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 en Evaluatie

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. Als het college het noodzakelijk vindt, kan het college de voorzieningen en persoonlijke ondersteuning bieden die in deze verordening opgenomen staan met het doel om te zorgen dat de personen die onderdeel zijn van de doelgroep weer aan het werk komen.
2. Een voorziening maakt altijd onderdeel uit van een plan van aanpak.
3. 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.
4. 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.
5. 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 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 werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie of het behouden 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.
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 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 4.2.

Artikel 8. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - 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 23 jaar nog niet heeft bereikt, wordt de belanghebbende gemeld bij de leerplichtambtenaar.
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 kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon wanneer bij die persoon is vastgesteld dat er alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie bestaat en deze persoon:
 - a) hoort bij de doelgroep zoals bedoeld in artikel 1 lid 1a of;
 - b) dat deze persoon een uitkering van het UWV ontvangt of;
 - c) recht heeft op arbeidsondersteuning als bedoeld in artikel 2:15 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.
2. Direct voordat de voorziening zoals bedoeld in het eerste lid start, kan een proefplaatsing van maximaal 3 maanden bij de werkgever worden ingezet.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in:
 - a) fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b) uitsplitsing van taken; of
 - c) aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. 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.
5. Tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk start, biedt het college de persoon die wordt bedoeld in het eerste lid, voorzieningen aan die de persoon ondersteunen bij de arbeidsparticipatie.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is. Dit kan voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- a) van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
- b) van achttien tot zeventwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten. De begeleiding is gebonden aan de afspraken die binnen de arbeidsmarktregio zijn gemaakt.

2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van paragrafen 4.2 en 4.3.

Artikel 12 Individuele en collectieve begeleiding

1. Individuele begeleiding
 - a) Het college kan een persoon individuele begeleiding aanbieden als deze:
 - 1) behoort tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 1 lid 1a; en
 - 2) een afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
 - b) Het doel van individuele begeleiding is een positieve ontwikkeling in maatschappelijk functioneren (samenleving) en economisch functioneren (arbeid) van de inwoner.
2. Collectieve begeleiding
 - a) Het college kan een persoon collectieve begeleiding aanbieden als deze:
 - 1) behoort tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 1 lid 1a; en
 - 2) een afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
 - b) Het doel van collectieve begeleiding is een positieve ontwikkeling in maatschappelijk functioneren (samenleving) en economisch functioneren (arbeid) van de inwoner via groepsactiviteiten.

Hoofdstuk 4. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 4.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 13.a. 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, zoals bedoeld in dit artikel, 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.

Paragraaf 4.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 13b. 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 achttien 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 zes 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 13c. 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 13.d. 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 13e. 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 13f. 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 13g. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals bepaald in het regionaal afgestemde inkoopbeleid.

De bepalingen voor de in te zetten jobcoaching zijn terug te vinden in het Uitvoeringsplan SUWI Rijnmond.

2. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
3. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek naar de kans op baanbehoud zonder deze ondersteuning voor de werknemer. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

Artikel 13h. Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 13b tot en met 13g van deze verordening van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13i. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever voor zover er voldoende budget voor jobcoaching aanwezig is.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 13b tot en met 13g, worden verleend als:
 - a) de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b) de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c) de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d) de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. De afspraken over het bepalen van de maximale tarieven per uur voor de organisatie van jobcoaching zijn vastgelegd in het Uitvoeringsplan SUWI Rijnmond.
4. Het college kan in beleidsregels uitwerken:
 - a) aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
 - b) welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
 - c) hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
 - d) hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.

Artikel 13j. 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 13k. 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 13l. 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 13m. 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 13n. 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 14 Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht

heeft op algemene bijstand. Dit geldt ook voor rechthebbende op een uitkering IOAW en IOAZ.

2. De hoogte van de premie bedraagt €1000-, bij een arbeidscontract van minimaal 6 maanden als gevolg van het aanvaarden van arbeid. Deze wordt ambtshalve verstrekt na het ontvangen van een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden.
3. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een bijstandsuitkering aangewezen is of is geweest.
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 15 Plaatsingsfee

1. Het college kan een plaatsingssubsidie 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.
2. De plaatsingssubsidie wordt eenmalig per betrokkene voor één arbeidsovereenkomst bij één werkgever verleend.
3. Het college geeft alleen plaatsingssubsidie wanneer hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en dit niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt.
4. Het college geeft geen plaatsingssubsidie als de werkgever volgens andere regels recht heeft op financiële steun die te maken heeft met de indiensttreding van de werknemer.
5. Het college kan nadere regels vaststellen voor de plaatsingssubsidie.
6. 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 16. Overige vergoedingen

Het college kan personen, als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet, een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling. Het gaat hierbij in ieder geval om:

reiskosten;

kosten voor kinderopvang;

algemene zaken die nodig zijn in het kader van de re-integratie.

Artikel 17. Maatwerk

Het college kan, binnen de kaders van de wet, IOAW, IOAZ, een re-integratie instrument, of een combinatie van re-integratie instrumenten, dusdanig vormgeven, dat deze zo goed mogelijk zijn afgestemd op re-integratie van belanghebbende.

Artikel 18 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 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. Tegenprestatie

Artikel 19 Algemene bepalingen Tegenprestatie

1. Voor het ontvangen van een uitkering doet de inwoner iets terug voor de samenleving. Het leveren van een tegenprestatie staat in principe los van de arbeids- en re-integratieplicht.
2. Het college legt een inwoner met een gemeentelijke uitkering een tegenprestatie op als het college dit een passende manier vindt om iets terug te doen voor de samenleving.
3. het college maakt onderscheid in:
 - a) vrijwillige tegenprestatie;
 - b) verplichte tegenprestatie.
4. Een tegenprestatie wordt niet opgelegd:
 - a) Als uit individueel onderzoek blijkt, dat op grond van verrichte mantelzorg of vrijwilligerswerk al een tegenprestatie wordt geleverd;
 - b) Aan de alleenstaande ouder, die in het bezit is van een ontheffing bedoeld in art. 9a, lid 1 PW;
 - c) Aan de inwoner die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en op grond daarvan volledig is vrijgesteld van arbeids- en re-integratieverplichting bedoeld in art. 9 lid 5 PW.

Artikel 20. Vrijwillige tegenprestatie

1. Het college bevordert de deelname aan vrijwillige tegenprestatie. Deze kan plaatsvinden middels vrijwilligerswerk of mantelzorg.
2. Er is sprake van een vrijwillige tegenprestatie als de te verrichten onverplichte en onbeloonde maatschappelijke activiteiten gedurende gemiddeld acht uren per week plaatsvinden.

Artikel 21. Verplichte tegenprestatie

1. Indien geen of onvoldoende vrijwillige tegenprestatie wordt verricht, kan het college onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als verplichte tegenprestatie waarbij die werkzaamheden:
 - a) Niet leiden tot verdringen van werknemers bij de organisatie waar de tegenprestatie wordt verricht;
 - b) Er rekening wordt gehouden met de mogelijkheden en de persoonlijke situatie van de inwoner en;
 - c) De persoonlijke wensen van de inwoner en;
 - d) De positie van de inwoner op de arbeidsmarkt, zoals de duur van de werkloosheid;
 - e) Of de inwoner vrijwilligerswerk doet of activiteiten die maatschappelijk zinvol zijn; en
 - f) Of de inwoner al deelneemt aan voorzieningen van het college gericht op werk.

Artikel 22. Invulling verplichte tegenprestatie

1. Het college geeft de belanghebbende de gelegenheid om zelf op zoek te gaan naar onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die men als vrijwillige tegenprestatie kan verrichten. Het college stelt hiervoor een redelijke termijn vast.
2. Het college beoordeelt of de werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid voldoen aan de voorwaarden als genoemd in deze verordening.
3. Het college kan de gestelde termijn, als bedoeld in het eerste lid, verlengen, indien daarvoor naar het oordeel van het college redenen zijn.
4. Indien de belanghebbende niet binnen de in het eerste lid bedoelde termijn onbeloonde werkzaamheden heeft gevonden, dan bepaalt het college de invulling van de verplichte tegenprestatie.

Artikel 23. Duur en omvang van een tegenprestatie

De tegenprestatie wordt maximaal voor de duur van één jaar opgedragen, voor maximaal 8 uur per week. Na 1 jaar wordt opnieuw bezien of een tegenprestatie wordt opgedragen.

Artikel 24. Geen werkzaamheden voorhanden

1. Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.
2. Indien het college geen tegenprestatie opdraagt omdat er geen werkzaamheden voorhanden zijn, beoordeelt het college binnen 6 maanden of op dat moment wel werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 25. 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 26. Inwerkingtreding

1. Deze verordening treedt in werking de dag na publicatie en werkt terug tot en met 1 juli 2023, onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening Participatiewet Ridderkerk 2018, de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet (Ridderkerk) 2015 en de Verordening Tegenprestatie Ridderkerk 2015 worden ingetrokken.-
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Re-integratie, Loonkostensubsidie en Tegenprestatie Ridderkerk 2023

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 14 december 2023.

de griffier,

de voorzitter,

mr. J. van Straalen

C.A. Oosterwijk