



Voorstel

Onderwerp: Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard 2026	College van burgemeester en wethouders 11 november 2025	Zaaknummer 2025-079023
Portefeuillehouder Mario Bianchi		Openbaar
Opsteller: Springer Wendy		

Geadviseerd besluit

1. De Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard vast te stellen en inwerking te laten treden na publicatie op 1 januari 2026.

2. De Verordening Re-integratie, Loonkostensubsidie en Tegenprestatie Albrandswaard 2023 met ingang van 1 januari 2026 in te trekken.

Raadsvoorstel

Inleiding

De Re-integratieverordening Albrandswaard vereist enkele tekstuele en inhoudelijke aanpassingen. Deze aanpassingen zijn noodzakelijk om:

- een volledig en actueel overzicht te bieden van alle bepalingen binnen de re-integratieverordening;
- aan te sluiten bij de Wet van School naar Duurzaam Werk;
- de voorwaarden voor jobcoaching juist te formuleren.

Aanleiding

Sinds de inwerkingtreding van de Verordening Re-integratie, Loonkostensubsidie en Tegenprestatie Albrandswaard 2023 op 1 juli 2023, zijn er nieuwe inzichten en ontwikkelingen die aanpassing van de verordening vereisen. De voorgestelde wijzigingen betreffen zowel tekstuele verduidelijkingen als inhoudelijke actualisaties. De concrete wijzigingen zijn opgenomen in de bijgevoegde was-wordt-lijst. De belangrijkste inhoudelijke aanpassingen worden hieronder toegelicht.

Inhoudelijke wijzigingen

De voornaamste wijziging betreft de aansluiting op de Wet van School naar Duurzaam Werk, die per 1 januari 2026 in werking treedt. Met deze aanpassing wordt de verordening in lijn gebracht met de nieuwe wetgeving, zodat jongeren beter worden ondersteund bij een duurzame overgang van onderwijs naar werk. Daarnaast zijn de bepalingen rondom jobcoaching verduidelijkt en aangepast aan de regionale afspraken binnen de arbeidsmarktregio Rijnmond.

Toekomstige ontwikkelingen

Naast de bovengenoemde wijzigingen zijn er twee ontwikkelingen die in de komende periode eveneens gevolgen zullen hebben voor de Re-integratieverordening:

1. **Participatiewet in Balans**

Dit wetsvoorstel bevat 23 wijzigingen die erop gericht zijn de Participatiewet beter te laten aansluiten op de omstandigheden van inwoners, waaronder enkele bepalingen over re-integratie. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2027. Na vaststelling van deze wet zal opnieuw worden bezien of de gemeentelijke verordening aanpassing behoeft.

2. **Harmonisatie werkgeversinstrument jobcoaching**

Binnen de arbeidsmarktregio Rijnmond is afgesproken de werkgeversinstrumenten te harmoniseren, om zo een eenduidige werkgeversdienstverlening te bieden in de regio. Alleen het instrument jobcoaching moet nog worden geharmoniseerd. De verwachting is dat deze harmonisatie in 2026 bestuurlijk wordt vastgesteld binnen de arbeidsmarktregio Rijnmond en vervolgens wordt opgenomen in de gemeentelijke verordening.

Met deze aanpassingen blijft de Re-integratieverordening Albrandswaard actueel, juridisch correct en in lijn met de regionale en landelijke ontwikkelingen op het gebied van re-integratie.

Beoogd effect

Het beoogde effect van de verordening is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden. Daarnaast zorgt de aangepaste verordening voor een volledig en actueel overzicht van de geldende regels. Hierdoor krijgen inwoners en werkgevers meer duidelijkheid over de voorwaarden en mogelijkheden van de verschillende re-integratievoorzieningen.

Argumenten

1.1 De verordening wordt aangepast in overeenstemming met de wijziging van de Wet van School naar Duurzaam Werk en de Participatiewet.

Met de invoering van de Wet van School naar Duurzaam Werk per 1 januari 2026 wordt artikel 7a aan de Participatiewet toegevoegd. Dit artikel legt gemeenten expliciet de taak op om jongeren te ondersteunen bij hun arbeidsinschakeling, met als doel de overgang van onderwijs naar werk te versterken en schooluitval te voorkomen. Daarmee wordt in de Participatiewet een nieuwe verordeningsplicht geïntroduceerd (op grond van artikel 8a, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

1.2 De nieuwe aangepaste verordening vereenvoudigt de uitvoering.

De nieuwe aangepaste verordening sluit beter aan op de huidige uitvoeringspraktijk en is toegankelijker, onder andere in leesbaarheid. Voor zowel inwoners als professionals biedt de

verordening meer duidelijkheid bij het maken van een afweging voor een passende voorziening in de individuele situatie.

1.3 De uitstroompremie te laten vervallen gelet op de beperkte effectiviteit, de structurele kosten en de ongelijkheid binnen de arbeidsmarktregio Rijnmond.

De uitstroompremie is bedoeld als financiële stimulans voor langdurig werklozen om de stap naar werk te zetten. Lokale ervaring en (landelijke) onderzoeken tonen aan dat persoonlijke begeleiding en praktische ondersteuning een grotere rol spelen in een succesvolle re-integratie dan een eenmalige financiële beloning. De uitstroompremie heeft de afgelopen jaren niet geleid tot verhoging van de uitstroomcijfers. Mede vanwege de onbekendheid van deze premie bij inwoners. Daarbij levert het vervallen van de uitstroompremie een structurele besparing op binnen het re-integratiebudget. Binnen de arbeidsmarktregio wordt zeer verschillend omgegaan met de uitstroompremie. Deze ongelijkheid leidt tot verwarring bij inwoners en belemmert een eenduidige en transparante uitvoering van het beleid binnen de regio.

Overleg gevoerd met

Intern: Portefeuillehouder en manager Sociaal Domein, afdeling Financiën en afdeling Juridische zaken.

Extern: De Maatschappelijk Adviesraad Albrandswaard heeft de Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard 2026 ontvangen en hierop is gereageerd.

Kanttekeningen

1.1 Er komt een wetswijziging aan, waardoor er opnieuw wijzigingen aan de verordening nodig zijn.

Het wetsvoorstel Participatiewet in Balans bevat 23 maatregelen om de Participatiewet te vereenvoudigen en te verbeteren. Het wetsvoorstel is in september 2023 aangenomen door de Eerste Kamer. De eerste maatregelen treden in werking op 1 januari 2026, de overige op 1 januari 2027. De aanpassingen die per 2027 ingaan, vragen om een verdere wijziging van de Re-integratieverordening. De VNG adviseert om het jaar 2026 te benutten om beleidskeuzes te maken die gericht zijn op participatie. Gelijktijdige behandeling van beide trajecten is niet wenselijk vanwege de implementatie van de Wet van School naar Duurzaam Werk en de wijzigingen die al per 2026 ingevoerd moeten zijn.

Uitvoering/vervolgstappen

Na het raadsbesluit wordt de wijziging bekend gemaakt op overheid.nl.

Financiën

Het voorstel heeft geen financiële gevolgen.

Inclusiviteitstoets

Jongeren, kwetsbare doelgroepen en mensen met een beperking worden bemiddeld naar werk of scholing.

Communicatie/participatie na besluitvorming

De gewijzigde verordening wordt op de bij wet voorgeschreven wijze gepubliceerd en is vervolgens te raadplegen via www.lokaleregelgeving.overheid.nl.

Bijlagen

-
1. Advies re-integratieverordening Participatiewet.pdf
 2. Brief Maatschappelijke Adviesraad aanpassing re-integratieverordening.pdf
 3. Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard.docx
 4. Was-wordt-lijst.xlsx
 5. Reactie op het advies Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard.docx

CONCEPT RAADSBSLUIT

Onderwerp: Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard 2026	Gemeenteraad: 2 februari 2026	Zaaknummer:

De raad van de gemeente Albrandswaard,
gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders op 11 november 2025,
gelet op
Participatiewet en Wet van School naar Duurzaam Werk

BESLUIT:

1. De Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard vast te stellen en inwerking te laten treden na publicatie op 1 januari 2026.
 2. De Verordening Re-integratie, Loonkostensubsidie en Tegenprestatie Albrandswaard 2023 met ingang van 1 januari 2026 in te trekken.
-



Advies
Re-integratieverordening
Participatiewet Albrandswaard 2026

Aan : College van Burgemeester en Wethouders van Albrandswaard
Stationsstraat 4
3161 KP Rhoon

Van : Maatschappelijke Adviesraad Albrandswaard
voorzitter@maatschappelijkeadviesraadalbrandswaard.nl

Datum : 20 oktober 2025

Aan - Wendy Springer

Geacht college,

Wij ontvingen op 9 oktober 2025 de Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard 2026. Dit stuk was voorzien van een adviesverzoek. Wij hopen dat onze opmerkingen en aanbevelingen worden meegenomen in de finale besluitvorming van bovengenoemde regeling. De leden van de Maatschappelijke Adviesraad zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

2

Namens de Adviesraad,

Met vriendelijke groet,



Piet van Verseveld
voorzitter



Inleiding.

In de verordening wordt niet aangegeven, dat dit de verordening is voor de Participatiewet in Balans. Of komt daar nog een aparte verordening voor? Wat verder opvalt in de re-integratieverordening is, dat er meerdere keren wordt aangegeven dat door de plaatsing van een persoon uit de doelgroep de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. De Maatschappelijke Adviesraad vraagt zich af, wie dit bepaalt. Is dat het college, of de werkgever, of heeft de te plaatsen persoon daar ook nog een stem in?

Artikel 5 Sociale activering

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.

Als er geen mogelijkheid gezien wordt op algemeen geaccepteerde arbeid zonder gebruik van een voorziening, worden aan die persoon dan geen activiteiten aangeboden in het kader van sociale activering? Daarbij wordt dan uitgesloten, dat de persoon zich door de sociale activering kan ontwikkelen, wat wellicht in de toekomst toch mogelijkheden kan bieden op arbeid.

3

Artikel 9.3

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. Wat was dit aantal voor 2025 voor de gemeente Albrandswaard?.

Artikelen 20, 21, 22 en 23 Specifieke bepalingen overige voorzieningen

De in bovengenoemde artikelen genoemde bepalingen zijn opgenomen voor betaalde arbeid. Kunnen deze voorzieningen ook worden toegekend aan personen in het kader van sociale activering?





De Maatschappelijke Adviesraad

Uw brief van: 9 oktober 2025

Bijlagen: 2

Ons kenmerk: -

Contact: Wendy Springer

Telefoonnr.: (010) 506 11 11

Team: Poort, Inkomen en Participatie

Datum: 9 oktober 2025

Betreft: Adviesaanvraag aanpassing re-integratieverordening Participatie Albrandswaard 2026

Geachte leden van de Maatschappelijke Adviesraad,

Met deze brief informeren wij u over de voorgenomen aanpassing van de Re-integratieverordening Participatie Albrandswaard 2026 en vragen wij u om advies hierover.

Aanleiding

Met de invoering van de Wet van School naar Duurzaam Werk per 1 januari 2026 wordt artikel 7a van de Participatiewet toegevoegd. Dit artikel legt de gemeente expliciet de taak op om jongeren te ondersteunen naar arbeidsinschakeling. Met als doel om de overgang van onderwijs naar werk te versterken en uitval van jongeren op school te voorkomen. Om uitvoering te kunnen geven aan deze wettelijke wijziging, dient de gemeentelijke re-integratieverordening te worden aangepast.

Voor de gemeente betekent dit dat de re-integratieverordening moet worden aangepast, zodat:

- De doelgroep zoals bedoeld in de wet is opgenomen;
- De inzet van re-integratievoorzieningen voor jongeren is geregeld;
- Wijze waarop de gemeente uitvoering geeft aan arbeidsinschakeling.

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) ontwikkelt hiervoor een modeltekst, waarin de vereisten van de wet worden verwerkt. Zodra deze modeltekst beschikbaar is, zal de gemeente deze verwerken in de lokale verordening.

Overige toekomstige wijzigingen

Naast de aanpassing in het kader van de Wet van School naar Duurzaam Werk zijn er twee ontwikkelingen die in de komende periode eveneens gevolgen zullen hebben voor de Re-integratieverordening:

1. Participatiewet in Balans – Dit bevat 23 wijzigingen om de Participatiewet op korte termijn beter te laten aansluiten op de omstandigheden van inwoners. Waaronder wijzigingen voor re-integratie. De inwerkingtreding van dit onderdeel is uitgesteld tot 1 januari 2027.
2. Harmonisatie werkgeversinstrument jobcoaching – Binnen de Arbeidsmarktregio Rijnmond wordt gewerkt aan een uniforme inrichting van het instrument jobcoaching. Deze harmonisatie wordt naar verwachting in 2026 vastgesteld in het bestuurlijke Arbeidsmarktregio Rijnmond en zal vervolgens opgenomen worden in de gemeentelijke verordening.

Dit betekent dat de Re-integratieverordening twee keer aan de gemeenteraad zal worden voorgelegd voor aanpassing:

- in 2025, voor de wijzigingen die voortvloeien uit de Wet van School naar Duurzaam Werk;
- in 2026, voor de wijzigingen naar aanleiding van de Participatiewet in Balans en de harmonisatie van het werkgeversinstrument jobcoaching.

Proces en planning

De besluitvorming voor de aanpassing voor de re-integratieverordening staat gepland voor 15 december 2025. Daarvoor dient het voorstel begin november behandeld te zijn in het college van B&W. Ondertussen werkt de VNG aan de modeltekst.

Uw betrokkenheid

Wij realiseren ons dat de volledige concepttekst van de gewijzigde verordening nog niet beschikbaar is, omdat wij de VNG-modeltekst moeten afwachten. Desondanks willen wij u reeds betrekken bij dit proces. Op hoofdlijnen kunnen wij u informeren over de inhoudelijke aanpassing die volgt uit de Wet van School naar Duurzaam Werk. De wijziging betreft het opnemen van de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de begeleiding van jongeren naar duurzaam werk, de vormen van ondersteuning die daarbij kunnen worden ingezet en de samenwerking met partners in de regio.

Daarnaast zullen enkele redactionele en technische aanpassingen in de verordening worden doorgevoerd, zoals het herstellen van onjuistheden en het actualiseren van bepalingen die niet meer

Pagina 3 van 3

overeenkomen met de huidige uitvoeringspraktijk. Deze worden toegelicht in een was-wordt-lijst, die bij de conceptverordening zal worden gevoegd.

Wij vragen u om uw advies te geven over de voorgenomen aanpassingen zoals aangegeven in de was-wordt-lijst.

Termijn

Wij verzoeken u vriendelijk om **uiterlijk 31 oktober 2025** te reageren, zodat wij uw advies kunnen betrekken bij de verdere besluitvorming.

Voor eventuele vragen of nadere toelichting kunt u contact opnemen met Wendy Springer via w.springer@albrandswaard.nl.

Wij danken u bij voorbaat voor uw bereidheid om mee te denken over deze belangrijke aanpassing van de gemeentelijke verordening.

Met vriendelijke groet,

Wendy Springer

Beleidsadviseur Participatiewet van de gemeente Albrandswaard



Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard

De raad van de gemeente Albrandswaard;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 11 november 2025, nr. 2025-079023;

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;

gezien het advies van de Maatschappelijke Adviesraad Albrandswaard van 20 oktober 2025;

B E S L U I T:

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

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. Bijdrage duurzame plaatsing

1. 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.
2. De bijdrage duurzame plaatsing wordt eenmalig per betrokkene voor één arbeidsovereenkomst bij één werkgever verleend.
3. Het college geeft alleen een bijdrage wanneer hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en dit niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt.
4. 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.
5. Het college kan nadere regels vaststellen voor de bijdrage duurzame plaatsing.
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 25. 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 26. 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 27. Intrekken oude verordening

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

Artikel 28. Inwerkingtreding

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

Aldus besloten door de gemeenteraad van Albrandswaard in zijn openbare vergadering van 15 december 2025,

De griffier,

De voorzitter,

Drs. Leendert Groenenboom

drs. Cees Pille



De Maatschappelijke Adviesraad

Uw brief van: 20 oktober 2025

Ons kenmerk: -
Contact: Wendy Springer
Telefoonnr.: (010) 506 11 11
Team: Poort, Inkomen en Participatie
Datum: 11 november 2025

Betreft: Reactie op het advies Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard

Geachte leden van de Maatschappelijke Adviesraad,

Hartelijk dank voor uw advies op de re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard dat wij op 20 oktober 2025 hebben ontvangen. In deze brief geven wij u onze reactie.

1. Verhouding tot Participatiewet in Balans

Zoals aangegeven betreft deze wijziging uitsluitend de implementatie van artikel 7a Participatiewet (Wet van School naar Duurzaam Werk). De wijzigingen voortvloeiend uit de Participatiewet in Balans welke van invloed zijn op de re-integratieverordening zijn uitgesteld tot 1 januari 2027. Deze wijzigingen zullen in 2026 aan de gemeenteraad worden voorgelegd.

2. Beoordeling van verdringing en concurrentieverhoudingen

De beoordeling of er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt en de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed ligt primair bij het college. Hierbij wordt gebruikgemaakt van signalen uit de arbeidsmarkt, waaronder gesprekken met werkgever, vakbonden en regionale partners.

3. Artikel 5 – Sociale activering

U vraagt of de activiteiten ook ingezet kunnen worden bij sociale activering. Deze voorzieningen zijn primair bedoeld voor trajecten richting betaalde arbeid. Waarbij dit ook wordt ingezet als er op termijn perspectief is op uitstroom naar arbeid. Indien dergelijk perspectief ontbreekt, wordt in overleg met de inwoner gekeken naar andere vormen van participatie, zoals vrijwilligerswerk of een andere vorm van dagbesteding.

4. Artikel 9.3 – Beschut werk

Voor het jaar 2025 was het aantal beschut werkplekken voor de gemeente Albrandswaard vastgesteld op 21. Het Rijk bepaalt jaarlijks hoeveel beschutte werkplekken elke gemeente minstens moet bieden.

5. Artikelen 20 t/m 23 – Toepassing bij sociale activering

Hoewel deze voorzieningen primair zijn bedoeld voor betaalde arbeid, kunnen zij in specifieke gevallen ook worden ingezet ter ondersteuning van sociale activering, mits dit bijdraagt aan het re-integratiedoel. Dit wordt per individueel geval beoordeeld.

Tot slot willen wij u graag uitnodigen voor een persoonlijk gesprek om uw advies nader te bespreken.
Wij nemen op korte termijn contact met u op om hiervoor een afspraak te maken.

Met vriendelijke groet,
het college van burgemeester en wethouders van Albrandswaard,

de secretaris,	de burgemeester,
	optredend krachtens artikel 42, tweede
lid, Gemeentewet	

mr. drs. Florus van der Linden

drs. Cees Pille



De Maatschappelijke Adviesraad

Uw brief van: 9 oktober 2025

Bijlagen: 2

Ons kenmerk: -

Contact: Wendy Springer

Telefoonnr.: (010) 506 11 11

Team: Poort, Inkomen en Participatie

Datum: 9 oktober 2025

Betreft: Adviesaanvraag aanpassing re-integratieverordening Participatie Albrandswaard 2026

Geachte leden van de Maatschappelijke Adviesraad,

Met deze brief informeren wij u over de voorgenomen aanpassing van de Re-integratieverordening Participatie Albrandswaard 2026 en vragen wij u om advies hierover.

Aanleiding

Met de invoering van de Wet van School naar Duurzaam Werk per 1 januari 2026 wordt artikel 7a van de Participatiewet toegevoegd. Dit artikel legt de gemeente expliciet de taak op om jongeren te ondersteunen naar arbeidsinschakeling. Met als doel om de overgang van onderwijs naar werk te versterken en uitval van jongeren op school te voorkomen. Om uitvoering te kunnen geven aan deze wettelijke wijziging, dient de gemeentelijke re-integratieverordening te worden aangepast.

Voor de gemeente betekent dit dat de re-integratieverordening moet worden aangepast, zodat:

- De doelgroep zoals bedoeld in de wet is opgenomen;
- De inzet van re-integratievoorzieningen voor jongeren is geregeld;
- Wijze waarop de gemeente uitvoering geeft aan arbeidsinschakeling.

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) ontwikkelt hiervoor een modeltekst, waarin de vereisten van de wet worden verwerkt. Zodra deze modeltekst beschikbaar is, zal de gemeente deze verwerken in de lokale verordening.

Overige toekomstige wijzigingen

Naast de aanpassing in het kader van de Wet van School naar Duurzaam Werk zijn er twee ontwikkelingen die in de komende periode eveneens gevolgen zullen hebben voor de Re-integratieverordening:

1. Participatiewet in Balans – Dit bevat 23 wijzigingen om de Participatiewet op korte termijn beter te laten aansluiten op de omstandigheden van inwoners. Waaronder wijzigingen voor re-integratie. De inwerkingtreding van dit onderdeel is uitgesteld tot 1 januari 2027.
2. Harmonisatie werkgeversinstrument jobcoaching – Binnen de Arbeidsmarktregio Rijnmond wordt gewerkt aan een uniforme inrichting van het instrument jobcoaching. Deze harmonisatie wordt naar verwachting in 2026 vastgesteld in het bestuurlijke Arbeidsmarktregio Rijnmond en zal vervolgens opgenomen worden in de gemeentelijke verordening.

Dit betekent dat de Re-integratieverordening twee keer aan de gemeenteraad zal worden voorgelegd voor aanpassing:

- in 2025, voor de wijzigingen die voortvloeien uit de Wet van School naar Duurzaam Werk;
- in 2026, voor de wijzigingen naar aanleiding van de Participatiewet in Balans en de harmonisatie van het werkgeversinstrument jobcoaching.

Proces en planning

De besluitvorming voor de aanpassing voor de re-integratieverordening staat gepland voor 15 december 2025. Daarvoor dient het voorstel begin november behandeld te zijn in het college van B&W. Ondertussen werkt de VNG aan de modeltekst.

Uw betrokkenheid

Wij realiseren ons dat de volledige concepttekst van de gewijzigde verordening nog niet beschikbaar is, omdat wij de VNG-modeltekst moeten afwachten. Desondanks willen wij u reeds betrekken bij dit proces. Op hoofdlijnen kunnen wij u informeren over de inhoudelijke aanpassing die volgt uit de Wet van School naar Duurzaam Werk. De wijziging betreft het opnemen van de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de begeleiding van jongeren naar duurzaam werk, de vormen van ondersteuning die daarbij kunnen worden ingezet en de samenwerking met partners in de regio.

Daarnaast zullen enkele redactionele en technische aanpassingen in de verordening worden doorgevoerd, zoals het herstellen van onjuistheden en het actualiseren van bepalingen die niet meer

Pagina 3 van 3

overeenkomen met de huidige uitvoeringspraktijk. Deze worden toegelicht in een was-wordt-lijst, die bij de conceptverordening zal worden gevoegd.

Wij vragen u om uw advies te geven over de voorgenomen aanpassingen zoals aangegeven in de was-wordt-lijst.

Termijn

Wij verzoeken u vriendelijk om **uiterlijk 31 oktober 2025** te reageren, zodat wij uw advies kunnen betrekken bij de verdere besluitvorming.

Voor eventuele vragen of nadere toelichting kunt u contact opnemen met Wendy Springer via w.springer@albrandswaard.nl.

Wij danken u bij voorbaat voor uw bereidheid om mee te denken over deze belangrijke aanpassing van de gemeentelijke verordening.

Met vriendelijke groet,

Wendy Springer

Beleidsadviseur Participatiewet van de gemeente Albrandswaard



Advies
Re-integratieverordening
Participatiewet Albrandswaard 2026

Aan : College van Burgemeester en Wethouders van Albrandswaard
Stationsstraat 4
3161 KP Rhoon

Van : Maatschappelijke Adviesraad Albrandswaard
voorzitter@maatschappelijkeadviesraadalbrandswaard.nl

Datum : 20 oktober 2025

Aan - Wendy Springer

Geacht college,

Wij ontvingen op 9 oktober 2025 de Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard 2026. Dit stuk was voorzien van een adviesverzoek. Wij hopen dat onze opmerkingen en aanbevelingen worden meegenomen in de finale besluitvorming van bovengenoemde regeling. De leden van de Maatschappelijke Adviesraad zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

2

Namens de Adviesraad,

Met vriendelijke groet,



Piet van Verseveld
voorzitter



Inleiding.

In de verordening wordt niet aangegeven, dat dit de verordening is voor de Participatiewet in Balans. Of komt daar nog een aparte verordening voor? Wat verder opvalt in de re-integratieverordening is, dat er meerdere keren wordt aangegeven dat door de plaatsing van een persoon uit de doelgroep de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. De Maatschappelijke Adviesraad vraagt zich af, wie dit bepaalt. Is dat het college, of de werkgever, of heeft de te plaatsen persoon daar ook nog een stem in?

Artikel 5 Sociale activering

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.

Als er geen mogelijkheid gezien wordt op algemeen geaccepteerde arbeid zonder gebruik van een voorziening, worden aan die persoon dan geen activiteiten aangeboden in het kader van sociale activering? Daarbij wordt dan uitgesloten, dat de persoon zich door de sociale activering kan ontwikkelen, wat wellicht in de toekomst toch mogelijkheden kan bieden op arbeid.

3

Artikel 9.3

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. Wat was dit aantal voor 2025 voor de gemeente Albrandswaard?.

Artikelen 20, 21, 22 en 23 Specifieke bepalingen overige voorzieningen

De in bovengenoemde artikelen genoemde bepalingen zijn opgenomen voor betaalde arbeid. Kunnen deze voorzieningen ook worden toegekend aan personen in het kader van sociale activering?





Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard

De raad van de gemeente Albrandswaard;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 11 november 2025, nr. 2025-079023;

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;

gezien het advies van de Maatschappelijke Adviesraad Albrandswaard van 20 oktober 2025;

B E S L U I T:

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

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. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.
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 SPECIEKE 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. Bijdrage duurzame plaatsing

1. 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.
2. De bijdrage duurzame plaatsing wordt eenmalig per betrokkene voor één arbeidsovereenkomst bij één werkgever verleend.
3. Het college geeft alleen een bijdrage wanneer hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en dit niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt.
4. 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.
5. Het college kan nadere regels vaststellen voor de bijdrage duurzame plaatsing.
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 25. 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 26. 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 27. Intrekken oude verordening

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

Artikel 28. Inwerkingtreding

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

Aldus besloten door de gemeenteraad van Albrandswaard in zijn openbare vergadering van 15 december 2025,

De griffier,

De voorzitter,

Drs. Leendert Groenenboom

drs. Cees Pille

Huidig artikel (WAS)

Artikel 1. Definities

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 6. Detacheringsbaan

Artikel 8. Scholing

Artikel 9. Participatievoorziening bechut werk

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

Concept Re-integratieverordening (Wordt)

Artikel 1. Definities

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 6. Detacheringsbaan

Artikel 8. Scholing

Artikel 9. Participatievoorziening bechut werk

Artikel 10. Ondersteuning personen jonger dan 27 jaar

Reden wijziging

Conform modelverordening

Conform modelverordening

Actualisatie i.v.m. staand beleid

Actualisatie Wet School naar Duurzaam Werk

Conform modelverordening

Wet van School naar Duurzaam Werk

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning bij werk Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Conform modelverordening

Artikel 12. Individuele en collectieve begeleiding

Vervallen

Actualisatie i.v.m. staand beleid

artikel 13a, 13b, 13c, 13d, 13e, 13f,

artikel 12, 13, 14, 15, 16 en 17

Technisch

Artikel 13g. Jobcoaching

Artikel 18. Jobcoaching

Conform modelverordening

Artikel 13h. Jobcoaching in natura

Vervallen

Verwerkt in artikel 18. Jobcoaching

Artikel 13i. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

Vervallen

Verwerkt in artikel 18. Jobcoaching

Artikel 13j, 13k, 13l, 13m en 13n

Artikel 19, 20, 21, 22 en 23

Technisch

Artikel 14. Uitstroompremie

Vervallen

Intrekken uitstroompremie

Artikel 15. Plaatsingsfee	Artikel 24. Bijdrage Duurzame Plaatsing	Conform harmonisatie werkgeversinstrumenten Arbeidsmarktregio Rijnmond
Artikel 16. Overige vergoedingen	Vervallen	Conform modelverordening
Artikel 17. Maatwerkt	Vervallen	Conform modelverordening
Artikel 18. Niet uitkeringsgerechtigden	Artikel 25. Niet uitkeringsgerechtigden	Uitsluitingsgronden uitgebreid
Artikel 19 tot en met 24 betreffende tegenprestatie	Vervallen	Conform modelverordening
Artikel 25. Hardheidsclausule Artikel 26. Intrekken oude verordening Artikel 27. Inwerkingtreding	Artikel 26. Hardheidsclausule Artikel 27. Intrekken oude verordening Artikel 28. Inwerkingtreding	Technisch

Toelichting

Lijst met definities uitgebreid en definties die niet benoemd hoeven te worden verwijderd.

Hierin stond dat een voorziening onderdeel uitmaakt van een plan van aanpak. De Participatiewet schrijft dit al voor. Om die reden lid 1 en 2 verwijderd.

Tekstuele aanpassing voor de voorziening detachering. Waardoor een inwoner vanuit bijvoorbeeld een leer-werkontwikkelbedrijf gedetacheerd kan worden bij een werkgever. De leeftijd in dit artikel aangepast naar 27 jaar, aansluitend bij de wet van school naar duurzaam werk.

Betreft beschut werk. Sluit nu aan bij de meest recente wetgeving/modelteksten.

De Wet van school naar duurzaam werk treedt per 1 januari 2026 in werking. Artikel 10 wordt gewijzigd in verband met de plicht tot verordenen inzake het nieuwe artikel 7a in de Participatiewet. Dat artikel geeft aan dat het college bepaalde groepen personen jonger dan 27 jaar ondersteuning dan wel voorzieningen kan bieden gericht op arbeidsinschakeling.

In artikel 10 zijn de mogelijke voorzieningen niet limitatief aangegeven. Bij trainingen kan onder meer gedacht worden aan trainingen voor solliciteren, werknemersvaardigheden presenteren, of het opstellen van een cv.

Betreft de voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Tekst sluit nu aan bij de modelverordening.

Regelt de Participatiewet, artikel is overbodig.

Nummering aangepast

Betreft expliciete mogelijkheid jobcoaching aan te vragen. Voormalige tekst had een onjuiste verwijzing naar een document betreffende harmonisatie over de werkgeversinstrumenten. Het instrument jobcoaching is echter in de Arbeidsmarktregio Rijnmond nog niet geharmoniseerd. Huidige tekst sluit aan bij de huidige werkwijze. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor jobcoaching sluiten aan bij het nieuwe beleid van het UWV. Participatiewet schrijft dit voor.

Verwerkt in 1 artikel.

Verwerkt in 1 artikel.

nummering aangepast

In de Arbeidsmarktregio Rijnmond wordt er wisselend omgegaan met het verstrekken van de uitstroompremie. De uitstroompremie heeft daarnaast niet het gewenste effect. Factoren zoals persoonlijke begeleiding, maatwerk en vertrouwen blijken veel belangrijker.

In de Arbeidsmarktregio Rijnmond zijn enkele werkgeversinstrumenten geharmoniseerd. De term is gewijzigd naar Bijdrage Duurzame Plaatsing. De nadere regel is hierop al aangepast. Artikel is overbodig, niet opgenomen in de modelverordening.

Artikel is overbodig, niet opgenomen in de modelverordening.

Opgenomen dat de niet-uitkeringsgerechtigde die al minimaal 12 uur werkzaam is, niet extra wordt ondersteund bij het vinden van werk.

Aangepast naar de modelverordening.

Tegenprestatie is op dit moment nog geregeld in de Participatiewet. Dit gaat eruit met inwerkingtreding van de Participatiewet in Balans.

Voor de maatregelen van de Pwet in Balans volgen nog enkele aanpassingen in deze verordening in 2026.

nummering aangepast

Regelt intrekking bestaande verordeningen

Regelt de inwerkingtreding en overgangsrecht



De Maatschappelijke Adviesraad

Uw brief van: 20 oktober 2025

Ons kenmerk: -

Contact: Wendy Springer

Telefoonnr.: (010) 506 11 11

Team: Poort, Inkomen en Participatie

Datum: 11 november 2025

Betreft: Reactie op het advies Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard

Geachte leden van de Maatschappelijke Adviesraad,

Hartelijk dank voor uw advies op de re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard dat wij op 20 oktober 2025 hebben ontvangen. In deze brief geven wij u onze reactie.

1. Verhouding tot Participatiewet in Balans

Zoals aangegeven betreft deze wijziging uitsluitend de implementatie van artikel 7a Participatiewet (Wet van School naar Duurzaam Werk). De wijzigingen voortvloeiend uit de Participatiewet in Balans welke van invloed zijn op de re-integratieverordening zijn uitgesteld tot 1 januari 2027. Deze wijzigingen zullen in 2026 aan de gemeenteraad worden voorgelegd.

2. Beoordeling van verdringing en concurrentieverhoudingen

De beoordeling of er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt en de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed ligt primair bij het college. Hierbij wordt gebruikgemaakt van signalen uit de arbeidsmarkt, waaronder gesprekken met werkgever, vakbonden en regionale partners.

3. Artikel 5 – Sociale activering

U vraagt of de activiteiten ook ingezet kunnen worden bij sociale activering. Deze voorzieningen zijn primair bedoeld voor trajecten richting betaalde arbeid. Waarbij dit ook wordt ingezet als er op termijn perspectief is op uitstroom naar arbeid. Indien dergelijk perspectief ontbreekt, wordt in overleg met de inwoner gekeken naar andere vormen van participatie, zoals vrijwilligerswerk of een andere vorm van dagbesteding.

4. Artikel 9.3 – Beschut werk

Voor het jaar 2025 was het aantal beschut werkplekken voor de gemeente Albrandswaard vastgesteld op 21. Het Rijk bepaalt jaarlijks hoeveel beschutte werkplekken elke gemeente minstens moet bieden.

Pagina 2 van 2

Betreft: Reactie op het advies Re-integratieverordening Participatiewet Albrandswaard

5. Artikelen 20 t/m 23 – Toepassing bij sociale activering

Hoewel deze voorzieningen primair zijn bedoeld voor betaalde arbeid, kunnen zij in specifieke gevallen ook worden ingezet ter ondersteuning van sociale activering, mits dit bijdraagt aan het re-integratiedoel. Dit wordt per individueel geval beoordeeld.

Tot slot willen wij u graag uitnodigen voor een persoonlijk gesprek om uw advies nader te bespreken. Wij nemen op korte termijn contact met u op om hiervoor een afspraak te maken.

Met vriendelijke groet,
het college van burgemeester en wethouders van Albrandswaard,

de secretaris,

de burgemeester,
optredend krachtens artikel 42, tweede
lid, Gemeentewet

mr. drs. Florus van der Linden

drs. Cees Pille