08 Bijlage schematische toelichting oude en nieuwe re-integratie instrumenten uit de Re-integratieverordening (alleen een beschrijving op hoofdlijnen van de verschillen).

HUIDIGE VERORDENING	NIEUWE VERORDENING

Sociale activering	Sociale activering (artikel 3 nieuwe verordening)
In artikel 4 van de huidige verordening is sociale activering opgenomen. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, als onderdeel van een re-integratietraject. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.	Idem als in de bestaande verordening, met de toevoeging, dat sociale activering kan worden ingezet voor personen die niet of langer dan een jaar niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt (nieuw in art.3, lid 2). Ook is een lid toegevoegd (nieuw in art. 3, lid 4), waarin is bepaald dat het college uitsluitend activiteiten aanbiedt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Participatieplaats	Participatieplaats (artikel 4 nieuwe verordening)
In artikel 8 van de huidige verordening is de participatieplaats opgenomen waarmee het college een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand onbeloonde additionele werkzaamheden kan laten verrichten.	Idem als in bestaande verordening, met een toegevoegd lid (nieuw genummerd als art. 4, lid 2) waarin is bepaald dat een participatieplaats enkel kan worden ingezet voor personen die niet of langer dan een jaar niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt.

Scholing	Scholing (artikel 5 nieuwe verordening)
Aanbieden van scholing is als re-integratie instrument opgenomen in de verordening.	Geen verschil t.o.v. de bestaande verordening

Taalstages en oriëntatietrajecten voor anderstaligen	Taalstages en oriëntatietrajecten voor anderstaligen (artikel 6 nieuwe verordening)
Deze voorziening is niet opgenomen in de huidige verordening.	Deze voorziening kan worden aangeboden aan personen met vluchtelingen- of migrantenachtergrond om hen te ondersteunen bij het aanleren van de Nederlandse taal. In de uitvoeringspraktijk blijkt dat contacten met directe collega's op de werkvloer een positief effect hebben op de taalontwikkeling.

Werkstage	Werkstage (artikel 7 nieuwe verordening)
Niet opgenomen in de huidige verordening.	Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de

	werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Een werkstage wordt kortdurend ingezet. Er is opgenomen (art, lid 3 dat er geen verdringing op de arbeidsmarkt mag plaatsvinden.

Proefplaats	**Proefplaats (artikel 8 nieuwe verordening)**
In de huidige verordening is vastgesteld dat een proefplaatsing (m.b.v. uitkering) mogelijk is gedurende maximaal 3 maanden. Uit de uitvoeringspraktijk blijkt dat 1 maand doorgaans voldoende is. Een proefplaatsing is voor personen die in staat regulier aan het werk te gaan, maar waarbij is dat zowel de werkzoekende als de werkgever het vertrouwen in de match te krijgen. Wanneer daar geen vraag over bestaat dan is een proefplaatsing niet aan de orde. Aan deze proefplaatsing is de voorwaarde verbonden dat er een betaald dienstverband op volgt. Aan dit dienstverband mag aansluitend geen proeftijd meer worden verbonden.	In de nieuwe verordening is deze proefplaatsing (m.b.v. uitkering) ook opgenomen. De model verordening van de VNG gaat uit van 2 maanden met een verlengingsmogelijkheid tot maximaal 6 maanden. Dit hebben wij niet overgenomen vanuit de modelverordening. Wij hebben opgenomen, dat een proefplaatsing voor beperkte duur mogelijk is, zonder ons vast te leggen op een exacte termijn. Uit de uitvoering blijkt, dat 1 maand proefplaatsing doorgaans voldoende is. Door ons niet vast te leggen op een termijn hebben we ruimte om maatwerk te leveren in de termijn van de proefplaatsing. Soms kan het nodig zijn om dit langer dan 1 maand toe te staan om voldoende vertrouwen te krijgen tussen de kandidaat en de (potentiële) werkgever om tot een goede match te komen. De proefplaatsing kan alleen worden verlengd indien het college dat noodzakelijk acht voor het bereiken van duurzame uitstroom. Er geldt de voorwaarde dat er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Sociale Coöperatie	**Sociale Coöperatie (artikel 9 nieuwe verordening)**
Deze voorziening richt zich op ondersteuning richting zelfstandig ondernemerschap voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het college kan toestemming verlenen voor deelname aan de sociale coöperatie. In eerste instantie is dat voor een oriëntatieperiode van drie maanden. In die oriëntatieperiode wordt door de coöperatie beoordeeld of de kandidaat kan worden toegelaten als lid. Na toelating verleent het college toestemming voor in eerste instantie een jaar (inclusief de oriëntatieperiode van drie maanden) met de mogelijkheid van verlenging van tweemaal een jaar, na een positieve evaluatie. De maximale toestemming bedraagt dus in totaal drie jaar.	In de nieuwe verordening laten we dit ongewijzigd.

Detacheringsbaan	**Detacheringsbaan (artikel 10 nieuwe verordening)**

Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.	Idem als in de bestaande verordening

Participatievoorziening beschut werk	**Participatievoorziening beschut werk (art. 11 nieuwe verordening)**
Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet). Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk is in deze verordening vastgelegd dat het college voorzieningen kan aanbieden die in deze verordening zijn bepaald en die zijn gericht op arbeidsinschakeling tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt. Het aantal te realiseren beschutte werkplekken wordt jaarlijks bepaald in een Algemene Maatregel van Bestuur AMvB). De gemeenteraad heeft de bevoegdheid om in aanvulling daarop in de verordening een additioneel aantal beschutte werkplekken op te nemen. In onze verordening hebben wij dat echter niet opgenomen, omdat uit de uitvoering blijkt dat het aantal plekken, dat in de AMvB wordt vastgesteld ruim voldoende is.	De voorziening beschut werk blijft ongewijzigd van kracht waarbij in de nieuwe verordening specifiek is vastgelegd dat het college de volgende voorzieningen kan aanbieden: a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; b. uitsplitsing van taken**;** of c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. 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 de Wet maatschappelijke ondersteuning; b. sociale activering als bedoeld in artikel 5; c. scholing als bedoeld in artikel 7; d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11; of e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening. Ongewijzigd blijft het volgende: Het aantal te realiseren beschutte werkplekken wordt jaarlijks bepaald in een Algemene Maatregel van Bestuur AMvB). De gemeenteraad heeft de bevoegdheid om in aanvulling daarop in de verordening een additioneel aantal beschutte werkplekken op te nemen. In onze verordening hebben wij dat echter niet opgenomen, omdat uit de uitvoering blijkt dat het aantal plekken, dat in de AMvB wordt vastgesteld ruim voldoende is.

Ondersteuning leer-werktraject	**Ondersteuning leer-werktraject (art. 12 nieuwe verordening)**
De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter	Idem als in de bestaande verordening

voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Deze laatste categorie is uitgesloten van deze ondersteuning indien ze alsnog studiefinanciering kunnen ontvangen.	

Persoonlijke ondersteuning	**Persoonlijke ondersteuning (artikel 13 nieuwe verordening)**
Persoonlijke ondersteuning gaat om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.	Idem als in de bestaande verordening

Tijdelijke loonkostensubsidie	**Tijdelijke loonkostensubsidie (artikel 14 nieuwe verordening)**
Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie (anders dan in artikel 10c en 10d PW) voor maximaal 2 jaar verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 50% gedurende de eerste 6 maanden. Richting het einde van de 6 maanden, dient een loonwaarde meting op de werkplek plaats te vinden. Mocht iemand in het tweede jaar nog steeds niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen, zal de deelnemer via de praktijkroute in het doelgroepenregister worden opgenomen en wordt de loonkostensubsidie omgeklapt van een tijdelijke loonkostensubsidie naar een loonkostensubsidie banenafspraak.	In de nieuwe verordening is deze regeling ook opgenomen met de toevoeging dat de loonkostensubsidie uitsluitend wordt verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Overige vergoedingen	**Overige vergoedingen (artikel 15 nieuwe verordening)**
In de huidige verordening is bepaald dat het college in ieder geval vergoedingen kan verstrekken voor de kosten van kinderopvang en voor reiskosten.	In de nieuwe verordening is dat iets ruimer omschreven. Het college kan vergoedingen verstrekken voor: a. de eigen bijdrage voor de kinderopvangkosten ter aanvulling op vergoeding vanuit de belastingdienst. Het college kan nadere voorwaarden stellen voor de vergoeding van deze eigen bijdrage;

	b. reiskostenvergoeding onder door het college nader te bepalen voorwaarden; c. cursus- en scholingskosten die verband houden met de functieplaatsing, onder door het college nader te bepalen voorwaarden; d. overige kosten verband houdende met re-integratie.

Premies	**Premies (art 15a nieuwe verordening)**
In deze verordening is ervoor gekozen het verstrekken van premies in algemene zin te regelen en te verwijzen naar een uitvoeringsbesluit waarin is geregeld voor welke activiteiten een premie mogelijk is en de hoogte daarvan. Ook de hoogte van de premie zoals bedoeld voor een participatieplaats is in een uitvoeringsbesluit opgenomen.	Ook in de nieuwe verordening is in dit artikel een mogelijkheid opgenomen om premies in algemene zin te regelen. Dit biedt ook de mogelijkheid voor het college om hiervoor in de toekomst een uitvoeringsbesluit te nemen.

Algemene bepalingen over voorzieningen t.a.v. arbeidsverdringing	**overige bepalingen over voorzieningen t.a.v. arbeidsverdringing (artikel 16, lid 4 nieuwe verordening)**
In de huidige verordening zijn bij de algemene bepalingen toetsingscriteria opgenomen zodat werken met behoud van uitkering op een participatieplaats of in het kader van een traject gericht op sociale activering niet kan leiden tot arbeidsverdringing. Daartoe zijn de volgende toetsingscriteria toegepast: a. De functies beïnvloeden de concurrentieverhoudingen niet nadelig; b. Het gaat niet om activiteiten waarvoor de deelnemer of een ander normaal gesproken betaald wordt of minder dan twee jaar geleden nog betaald werd; c. Het gaat niet om eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden waar salaris voor werd betaald; d. Het gaat niet om werkzaamheden die eerder in de betreffende organisatie zijn wegbezuinigd; e. Er staat geen vacature open voor de zelfde of bijna de zelfde activiteiten als die bij de participatie- en activeringsplaatsen worden uitgevoerd; f. De invulling van participatie- en activeringsplaatsen waarvan de duur meer dan drie maanden is, worden voorgelegd aan de ondernemingsraad cq de commissie die het personeel vertegenwoordigt.	In de landelijke model verordening is dit niet bij de algemene bepalingen opgenomen. Echter hebben wij deze toetsingscriteria alsnog bij de algemene bepalingen in ons nieuwe (concept) verordening meegenomen (art 3, lid 4). De toetsingscriteria (zie hiernaast) zijn van toepassing op de voorzieningen participatieplaats, werkstage, sociale activering, proefplaats, detacheringsbaan en tijdelijke loonkostensubsidie kwetsbare werknemers.

Niet opgenomen in de nieuwe verordening zijn:

No-riskpolis	No-riskpolis (vervallen)
De no-riskpolis (art. 12 huidige verordening) is een verzekering die ervoor zorgt dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer die behoort tot de doelgroep met arbeidsbeperkingen ziek wordt.	In de nieuwe verordening is de no-risk polis vervallen, omdat deze voorziening door het Rijk is ondergebracht bij het UWV. Voordeel daarvan is dat dit landelijk uniform is geregeld.

Uitstroompremie	Uitstroompremie (niet overgenomen uit de model verordening)
In onze huidige verordening is geen uitstroompremie opgenomen. Deze is wel als keuzeoptie voor de gemeente in de landelijke modelverordening opgenomen.	Voorgesteld wordt om deze premie die is genoemd in de modelverordening niet over te nemen, omdat wij deze premie ook niet in ons huidige beleid hebben opgenomen. De landelijke modelverordening kent een mogelijkheid om een half jaar na uitstroom wegens werkaanvaarding een premie te verstrekken aan de voormalige uitkeringsgerechtigde. Dit zou een extra stimulans moeten vormen om aan het werk te gaan en dit werk ook te behouden. Echter zou maar een deel van de uitkeringsgerechtigden hiervoor in aanmerking komen. Ten eerste komen personen jonger dan 27 jaar wettelijk niet in aanmerking. Ten tweede komen ook Ioaw-ers en Ioaz-ers niet in aanmerking, omdat dit wettelijk ook niet is toegestaan (Ioaw-ers zijn oudere en/of gedeeltelijk arbeidsongeschikten en Ioaz-ers zijn gewezen oudere zelfstandigen). Indien we overige uitkeringsgerechtigden wel een uitstroompremie zouden verstrekken, dan ontstaat er ongelijkheid tussen deze groepen uitkeringsgerechtigden. Ten derde draagt een uitstroompremie o.i. niet bij aan de daadwerkelijke uitstroom omdat de premie pas 6 maanden achteraf mag worden uitbetaald. Door artikel 15a van deze verordening heeft het college wel de mogelijkheid om hiervoor in de toekomst een uitvoeringsbesluit te nemen, mocht daartoe aanleiding zijn.

Hieronder de nieuwe specifieke bepalingen volgens het Breed offensief

Artikel 17 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie
Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de Participatiewet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Artikel 17a Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 3 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Artikel 17b Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting; het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal ook sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft meestal niet tot een aanvraag te komen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

Artikel 17c Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet daaraan stellen. In dit artikel is bepaald welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet worden opgenomen. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet te voldoen.

Artikel 17d Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste en tweede lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet). De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Artikel 17e Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

Dit artikel bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend. Ook bevat het de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk.

Artikel 17f Jobcoaching

Dit is onder andere een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de Participatiewet, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach.

Artikel 17g Jobcoaching in natura

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college ook zorgdraagt voor het verstrekken van

persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

Artikel 17h Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door middel van subsidieverstrekking, waaronder jobcoaching. Dit artikel voorziet hierin.

Artikel 17i Interne werkbegeleiding

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de subsidie hiervoor wordt bepaald.

Artikel 17j Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt dit.

Artikel 17k Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap.

Artikel 17l Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk.

Artikel 17m Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).]