

## Schematische toelichting oude en nieuwe re-integratie instrumenten uit de re-integratieverordening (op hoofdlijnen)

HUIDIGE VERORDENING	NIEUWE VERORDENING
<p><b>Koptekst</b> Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v.</p>	<p>In de nieuwe koptekst zijn de woorden participatie en tegenprestatie weggelaten omdat dit enkele onderdelen zijn die worden genoemd in de verordening.</p>
	<p><b>Algemene opmerking</b> Door de wetswijziging zijn artikelen toegevoegd en artikelen komen te vervallen. We hebben zoveel als mogelijk de modelverordening re-integratie van VNG aangehouden. Ten opzichte van de vorige verordening is de artikelnummering veranderd en is de onderwerp volgorde gewijzigd.</p>
<p><b>Begripsbepalingen</b> Niet voorzien.</p>	<p><b>Begripsbepalingen toegevoegd (artikel 1 nieuwe verordening)</b> Begripsbepalingen toegevoegd, om tot eenduidige definitie en interpretatie van begrippen te komen.</p>
<p><b>Evenwichtige verdeling voorzieningen</b></p>	<p>Idem als in bestaande verordening, met de volgende toevoegingen; - Zorgtaken - Mantelzorg</p>
<p><b>Voorwaarden inzet voorzieningen / beëindiging voorzieningen</b> In huidige verordening is sprake van twee aparte artikelen rondom algemene bepalingen over voorzieningen. Er is hierin niet voorzien in weigeringsgronden.</p>	<p><b>Algemene bepalingen over voorzieningen</b> Dit is nagenoeg hetzelfde artikel als 'voorwaarden inzet voorzieningen'. - Artikel omtrent beëindiging voorziening is samengevoegd met de algemene bepalingen. - Weigeringsgronden zijn toegevoegd. Hierbij is aansluiting gezocht bij de modelverordening re-integratie.</p>
<p><b>Klantmanagement</b> In de huidige verordening is klantmanagement als voorziening opgenomen.</p>	<p>In de nieuwe verordening is dit artikel komen te vervallen, omdat dit in principe geen voorziening is. Dit betreft uitvoering van de Participatiewet.</p>
<p><b>Diagnose (art. 6)</b></p>	<p>Dit artikel is nagenoeg hetzelfde. De 5 categorieën arbeidsvermogen zijn weggeelaten omdat deze nu vast liggen in de Participatiewet.</p>

<b>Werkgeversservicepunt (art. 7)</b>	
In verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. is een artikel over het werkgeversservicepunt opgenomen.	In de nieuwe verordening is dit artikel komen te vervallen, omdat deze verplichting voortvloeit uit SUWI-wetgeving.

<b>Uitstroombsubsidie voor werkgevers (art. 8)</b>	<b>Uitstroombsubsidie voor werkgevers (niet overgenomen uit de model verordening)</b>
In de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. is deze premie/subsidie als 'kan-bepaling' opgenomen. Wij passen deze subsidie niet toe.	Voorgesteld wordt om deze premie die is genoemd in de modelverordening niet meer over te nemen omdat wij deze subsidie ook al lange tijd niet toepassen.

<b>Werkstage</b>	<b>Werkstage (artikel 6 nieuwe verordening)</b>
In de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. is deze voorziening als stage opgenomen in het kader van 'werken met behoud van uitkering'. Artikel 10, lid d.	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.

<b>Sociale activering</b>	<b>Sociale activering (artikel 3 nieuwe verordening)</b>
In artikel 19 van de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. 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 verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v., met de toevoeging, dat conform Participatiewet, sociale activering kan worden ingezet voor zover arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, gericht op zelfstandige maatschappelijke participatie. Ook is een lid toegevoegd (nieuw in art. 7, lid 3), 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.

<b>Participatieplaats</b>	<b>Participatieplaats (artikel 4 nieuwe verordening)</b>
In artikel 10 van de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. is de participatieplaats opgenomen waarmee het college een persoon van 27 jaar of ouder met	Idem als in bestaande verordening, met een toegevoegd lid waarin is bepaald dat een participatieplaats enkel kan worden ingezet voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

recht op algemene bijstand onbeloonde additionele werkzaamheden kan laten verrichten.	
---	--

<b>Scholing</b>	<b>Scholing (artikel 5 nieuwe verordening)</b>
Aanbieden van scholing is als re-integratie instrument opgenomen in verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v.	Geen verschil t.o.v. de bestaande verordening. In artikel 8, lid 2 b is 'in principe' toegevoegd.

<b>Proefplaats</b>	<b>Proefplaats (artikel 8 nieuwe verordening)</b>
In de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. is vastgesteld dat een proefplaatsing (m.b.v. uitkering) zo kort mogelijk wordt gehouden. Uit de uitvoeringspraktijk blijkt dat 1 maand doorgaans voldoende is. Een proefplaatsing is voor personen die in staat zijn regulier aan het werk te gaan, maar waarbij uitgangspunt 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 modelverordening van de VNG gaat uit van 2 maanden met een verlengingsmogelijkheid tot 4 maanden. De proefplaats 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.

<b>Detacheringsbaan</b>	<b>Detacheringsbaan (artikel 10 nieuwe verordening)</b>
Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.	Idem als in de bestaande verordening. Met als toevoeging dat de concurrentieverhoudingen niet mogen worden verstoord en er geen verdringing mag plaats vinden op de arbeidsmarkt.

<b>Participatievoorziening beschut werk</b>	<b>Participatievoorziening beschut werk (art. 10 nieuwe verordening)</b>
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).	De voorziening beschut werk blijft ongewijzigd van kracht waarbij in de nieuwe verordening specifiek is vastgelegd dat het college de volgende voorzieningen kan aanbieden: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;</li> <li>b. uitsplitsing van taken; of</li> <li>c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.</li> </ul> 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 Participatiewet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in</li> </ul>

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>de Wet maatschappelijke ondersteuning;  b. sociale activering als bedoeld in artikel 7;  c. scholing als bedoeld in artikel 8;  d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 12; of  e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.</p> <p>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.</p>
---	--

<b>Ondersteuning leer-werktraject</b>	<b>Ondersteuning leer-werktraject (art. 12 nieuwe verordening)</b>
<p>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 bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.</p> <p>Deze laatste categorie is uitgesloten van deze ondersteuning indien ze alsnog studiefinanciering kunnen ontvangen.</p>	<p>Idem als in de bestaande verordening, alleen gedetailleerder uitgeschreven.</p>

<b>Persoonlijke ondersteuning</b>	<b>Persoonlijke ondersteuning (artikel 12 nieuwe verordening)</b>
<p>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.</p>	<p>Idem als in de bestaande verordening</p>

<b>Tijdelijke loonkostensubsidie</b>	<b>Tijdelijke loonkostensubsidie (artikel 14 nieuwe verordening)</b>
Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie (anders dan in artikel 10c en 10d Participatiewet) 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 banenafpraak.	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.
<b>Vrijwilligerswerk</b>	<b>Vrijwilligerswerk (artikel 18 nieuwe verordening)</b>
Artikel 20 in de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v.	Inhoud is verder niet gewijzigd.
<b>Overige vergoedingen</b>	<b>Overige vergoedingen, artikel 15 nieuwe verordening en artikel 19 onkostenvergoeding</b>
In de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>b. reiskostenvergoeding onder door het college nader te bepalen voorwaarden;</li> <li>c. cursus- en scholingskosten die verband houden met de functieplaatsing, onder door het college nader te bepalen voorwaarden;</li> <li>d. overige kosten verband houdende met re-integratie.</li> </ul>
<b>Algemene bepalingen over voorzieningen t.a.v. arbeidsverdringing</b>	<b>Overige bepalingen over voorzieningen t.a.v. arbeidsverdringing (artikel 16, lid 4 nieuwe verordening)</b>
In de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. zijn bij de algemene bepalingen toetsingscriteria opgenomen zodat werken met behoud van uitkering op een participatieplaats of in het kader van een traject	In de landelijke modelverordening 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).

<p>gericht op sociale activering niet kan leiden tot arbeidsverdringing. Daartoe zijn de volgende toetsingscriteria toegepast:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>De functies beïnvloeden de concurrentieverhoudingen niet nadelig;</li> <li>Het gaat niet om activiteiten waarvoor de deelnemer of een ander normaal gesproken betaald wordt of minder dan twee jaar geleden nog betaald werd;</li> <li>Het gaat niet om eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden waar salaris voor werd betaald;</li> <li>Het gaat niet om werkzaamheden die eerder in de betreffende organisatie zijn wegbezuinigd;</li> <li>Er staat geen vacature open voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten als die bij de participatie- en activeringsplaatsen worden uitgevoerd;</li> <li>De invulling van participatie- en activeringsplaatsen waarvan de duur meer dan drie maanden is, worden voorgelegd aan de ondernemingsraad c.q. de commissie die het personeel vertegenwoordigt.</li> </ol>	<p>De toetsingscriteria (zie hiernaast) zijn van toepassing op de voorzieningen participatieplaats, werkstage, sociale activering, proefplaats, detachingsbaan en tijdelijke loonkostensubsidie kwetsbare werknemers.</p>
---	---

	<p><b>Deskundig oordeel (artikel 35 nieuwe verordening)</b></p>
<p>In de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. is dit artikel niet opgenomen.</p>	<p>Ter bepaling van de noodzaak, aard en omvang van de voorzieningen genoemd in artikel 23 tot en met artikel 34 van deze verordening kan het college indien nodig een deskundig oordeel en advies inwinnen.</p>

<p><b>Tegenprestatie</b></p>	<p><b>Tegenprestatie (artikel 36 nieuwe verordening)</b></p>
<p>In artikel 23 van de verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. is de tegenprestatie opgenomen.</p>	<p>Grotendeels hetzelfde als bestaande verordening, maar de tekst is ingekort wat de leesbaarheid bevordert. En bevat toegevoegd de criteria waaraan de tegenprestatie moet voldoen, artikel 36 lid 3.</p>

## **Hieronder de nieuwe specifieke bepalingen volgens het Breed offensief**

### **Artikel 22 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 23 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 bepalingen 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 24 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 25 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 26 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 27 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 28 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 29 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 30 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 31 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 32 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 33 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 34 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 35 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).