

**Verordening Persoonsgebonden Budget
Begeleid werken Wet sociale werkvoorziening**

PAUW Bedrijven

(namens de 9 deelnemende gemeenten:
Abcoude, Breukelen, De Ronde Venen, Loenen, Lopik, Maarssen, Nieuwegein, Vianen en IJsselstein)

Verordening Persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening

Het Algemeen Bestuur van de PAUW Bedrijven;

gelezen het voorstel van het Dagelijks Bestuur van de PAUW Bedrijven <...>; nr., inzake

gelet op artikel 7, tiende lid, van de Wet sociale werkvoorziening;

overwegende dat het Algemeen Bestuur bij verordening nadere regels dient vast te stellen met betrekking tot het verstrekken van Persoonsgebonden budgetten.

besluit vast te stellen de volgende verordening:

Verordening Persoonsgebonden budget begeleid Werken Wet sociale Werkvoorziening

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. het Dagelijks Bestuur: de afgevaardigden van de 9 deelnemende gemeenten, vertegenwoordigd in het dagelijks bestuur van de PAUW Bedrijven;
- b. de uitvoeringsorganisatie: PAUW Bedrijven te Breukelen voor de 9 deelnemende gemeenten;
- c. de wet: de Wet sociale werkvoorziening;
- d. Wsw-geïndiceerden: personen op de wachtlijst, Wsw-werknemers alsmede personen die reeds in begeleid werken ingevolge de Wsw werkzaam zijn met een geldige indicatie;
- e. begeleid werken: de arbeid bedoeld in hoofdstuk 3 van de wet;
- f. persoonsgebonden budget: de periodieke subsidie die het Dagelijks Bestuur verstrekt aan een werkgever (loonkostensubsidie) die een Wsw-geïndiceerde in reguliere dienst neemt alsmede een vergoeding voor de begeleidingsorganisatie die zorg draagt voor de noodzakelijke begeleiding op de werkplek en daarbuiten.

Artikel 2 De hoogte van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten

Het Dagelijks Bestuur stelt elk jaar vóór 31 december de hoogte vast van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten voor elk te verstrekken persoonsgebonden budget voor het daarop volgende kalenderjaar.

Artikel 3 Invulling voorwaarden adequate werkplek

1. Het Dagelijks Bestuur verstrekt op aanvraag aan iedere Wsw-geïndiceerde die daar recht op heeft een persoonsgebonden budget begeleid werken Wsw, indien werkgever en begeleidingsorganisatie er zorg voor dragen dat de arbeidsplaats voor de Wsw-geïndiceerde adequaat wordt ingevuld.
2. De werkgever voldoet aan de volgende vereisten:
 - a. zijn onderneming staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel tenzij sprake is van ondernemingen die worden gedreven door de overheid of semi-overheid;
 - b. de aangeboden arbeidsplaats en de omvang daarvan zijn, gelet op de indicatiestelling en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde, als passend aan te merken;
 - c. er is een begeleidingsverantwoordelijke benoemd;
 - d. de duur van het dienstverband bedraagt tenminste 6 maanden, met een mogelijkheid tot verlenging.
3. De uitvoeringsorganisatie heeft namens de gemeente de volgende taken in het kader van het invullen van een persoonsgebonden budget:
 - a. communiceert actief naar de Wsw-geïndiceerde over de mogelijkheid van een persoonsgebonden budget;
 - b. verwerkt en toetst de aanvraag voor een persoonsgebonden budget aan de hand van deze verordening;
 - c. bepaalt de hoogte van de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie op inzichtelijke wijze;
 - d. bepaalt de hoogte van de loonkostensubsidie aan de werkgever aan de hand van arbeidsproductiviteit;

- e. bewaakt procedures; de procedures zijn conform de systematiek bij begeleid werken;
 - f. bewaakt het proces van een tijdige herindicatie;
 - g. draagt zorg voor de administratieve verplichtingen.
4. De begeleidingsorganisatie voldoet aan de volgende vereisten:
- a. de begeleidingsorganisatie is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
 - b. de begeleidingsorganisatie en/of haar medewerkers zijn gekwalificeerd voor het begeleiden van de doelgroep, c.q. de Wsw-geïndiceerde voor wie het persoonsgebonden budget is bestemd;
 - c. de begeleidingsorganisatie heeft aantoonbare kennis en ervaring in het werkveld, bijvoorbeeld door in het bezit zijn van het keurmerk Blik op Werk van de brancheorganisatie Boa-Borea of een vergelijkbare waarborg (b.v. referenties);
 - d. aantoonbaar zorgdragen voor een ordentelijk P&O-beleid: gemeten in realistisch takenpakket, onderbouwd productiviteitspercentage op genoemd takenpakket, uitgevoerd werkplekonderzoek en rapporteren over de geschiktheid van de werkplek;
 - e. de begeleidingsorganisatie draagt jaarlijks zorg voor een begeleidingsplan met kostenoverzicht;
 - f. de begeleidingsorganisatie rapporteert per kwartaal over de uitgevoerde begeleiding;
 - g. de begeleidingsorganisatie levert tijdig documenten aan ten behoeve van de herindicatie van de Wsw'er;
 - h. aantoonbaar begeleiding/coaching bieden aan begeleid werker, werkgever en collega's:
 - 1. bijdragen aan arbeidsontwikkeling en loopbaanplanning begeleiden;
 - 2. bij dreigende uitval: interventies plegen, werkgever en werknemer coachen en uitvoeringsorganisatie informeren;
 - 3. bij uitval: nieuwe werkplek zoeken gedurende maximaal 3 maanden, indien dit niet gelukt is, dient de werknemer overgedragen te worden aan de uitvoeringsorganisatie.

Artikel 4 De wijze van vaststelling van de periodieke subsidie aan de werkgever

- 1. Het Dagelijks Bestuur stelt op voorstel van de Wsw-geïndiceerde de hoogte van de subsidie aan de werkgever vast.
- 2. De hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever wordt berekend aan de hand van de arbeidsproductiviteit met een maximum van 40% van het bruto loon vermeerderd met alle werkgeverslasten per jaar; een eventuele reiskostenvergoeding is hierin verdisconteerd.
- 3. Indien wordt aangetoond dat een hoger bedrag noodzakelijk is, kan de Wsw-geïndiceerde de uitvoeringsorganisatie verzoeken om een hoger bedrag beschikbaar te stellen voor uitvoering van begeleid werken; hierbij dient gemotiveerd te worden waarom een hoger bedrag noodzakelijk is en dat voor het goedkoopste adequate alternatief is gekozen.

Artikel 5 Herziening van de periodieke subsidie

- 1. Op verzoek van de werkgever kan een periodieke subsidie worden herzien als hier, gelet op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer, aanleiding voor is;
- 2. De periodieke subsidie kan ambtshalve worden gewijzigd als hier gereede aanleiding toe is.

Artikel 6 De vergoeding aan de begeleidingsorganisatie

- 1. De hoogte van de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie en de omvang van het aantal uren begeleiding wordt door partijen in onderling overleg vastgesteld. De begeleiding van de Wsw-geïndiceerde zal, in tijd uitgedrukt, niet langer duren dan 15% van de duur van het aantal gewerkte uren. Als norm wordt aangehouden 5 à 10% van het aantal werkuren. Tussentijdse aanpassingen zijn binnen deze marges mogelijk indien partijen dit vooraf overeenkomen.
- 2. De kosten voor begeleiding worden door de begeleidingsorganisatie inzichtelijk gemaakt op basis van het tarief per uur begeleiding en de werkelijk geleverde begeleiding per periode.

Artikel 7 Vergoeding voor eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht

1. Het Dagelijks Bestuur kan een vergoeding verstrekken voor de eenmalige kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht. Om in aanmerking te komen voor het vergoeden van een eenmalige aanpassing van de werkplek dient de werkgever de aanpassing vooraf schriftelijk aan te vragen waarbij de noodzaak wordt aangetoond.
2. Als uit de aanvraag blijkt dat aanpassingen op de werkplek noodzakelijk zijn, deze persoonsgerelateerd zijn en het niet redelijk is dat deze kosten door de werkgever worden gedragen wordt overgegaan tot verstrekken van de eenmalige kosten.
3. Kosten voor aanschaf van apparatuur, kosten voor de werkplek en kosten voortvloeiend uit arbowetgeving die de werkgever uit hoofde van normaal en goed werkgeverschap voor iedere werknemer zou moeten maken komen niet in aanmerking voor de vergoeding van het Dagelijks Bestuur.
4. Een vergoeding wordt alleen verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden.
5. Aanpassingen waarvan de kosten hoger zijn dan € 3.000,- komen niet voor een vergoeding in aanmerking. In dat geval wordt de arbeidsplaats niet als passend beschouwd.
6. Afwijking van het vorige lid is mogelijk indien op grond van een individuele beoordeling de noodzaak hiertoe is vastgesteld.
7. Het Dagelijks Bestuur regelt de wijze van uitbetaling van de vergoeding.

Artikel 8 Indienen van de aanvraag

1. De aanvraag voor een persoonsgebonden budget wordt ingediend door middel van een volledig ingevulde aanvraag. De aanvraag wordt mede-ondertekend door werkgever en de begeleidingsorganisatie.
2. Het Dagelijks Bestuur kan ten behoeve van de aanvraag een aanvraagformulier vaststellen.

Artikel 9 Beslistermijn

1. Het Dagelijks Bestuur besluit over de aanvraag binnen 6 weken na ontvangst van alle benodigde gegevens.
2. Het Dagelijks Bestuur kan dit besluit met ten hoogste 6 weken verdagen. Het Dagelijks Bestuur stelt de aanvrager hiervan schriftelijk in kennis.

Artikel 10 Het besluit tot verlenen van de periodieke subsidie

Het besluit tot verlening van een periodieke subsidie bevat in ieder geval:

- a. de hoogte van de periodieke subsidie en de wijze waarop deze kan worden aangepast;
- b. wijze van bevoorschotting van de subsidie;
- c. de verplichtingen van de werkgever.

Artikel 11 Het vaststellen van de periodieke subsidie

1. De werkgever verstrekt binnen 6 weken na afloop van het kalenderjaar aan het Dagelijks Bestuur een schriftelijke opgave van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.
2. Het Dagelijks Bestuur stelt de periodieke subsidie binnen 6 weken na ontvangst van deze opgave vast.

Artikel 12 Verrekening met de voorschotten

De subsidie wordt overeenkomstig de vaststelling binnen 6 weken betaald, onder verrekening van de betaalde voorschotten.

Artikel 13 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever doet onmiddellijk schriftelijke mededeling aan het Dagelijks Bestuur van alle feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de verstrekking van de subsidie.

Artikel 14 Hardheidsclausule

Het Dagelijks Bestuur kan in bijzondere gevallen ten gunste van de Wsw-geïndiceerde afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 15 Beslissing Dagelijks Bestuur waarin de verordening niet voorziet

In gevallen, de uitvoering van deze verordening betreffende, waarin deze verordening niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur.

Artikel 16 Inwerkingtreding

De verordening treedt in werking op 1 juli 2008.

Artikel 17 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken
Wet sociale werkvoorziening.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van

de secretaris

de voorzitter

E.M. Uijting

C.G.J. Breuer

Algemene toelichting

Op 1 januari 2008 is de herziene Wet sociale werkvoorziening (Wsw) in werking getreden. Deze wet bevordert dat Wsw-geïndiceerden meer in een reguliere werkomgeving gaan werken. Om deze doelstelling te verwezenlijken voert de wet enkele belangrijke wijzigingen door.

Zo worden regie en sturing op de Wsw nadrukkelijker in handen gelegd van gemeenten. Gemeenten worden hiermee gestimuleerd een visie te ontwikkelen om het doel van de wet, het realiseren van aangepaste arbeid die aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde, het beste te kunnen verwezenlijken.

Een tweede verandering heeft betrekking op het geven van meer rechten en keuzemogelijkheden aan Wsw-geïndiceerden, waaronder het recht op een persoonsgebonden budget (PGB) om begeleid werken te realiseren.

De wet verplicht gemeenteraden om bij verordening nadere regels vast te stellen over de wijze waarop het college vormgeeft aan het PGB (artikel 7, tiende lid, Wsw). Gemeenteraden moeten binnen zes maanden na inwerkingtreding van de wet deze verordening hebben vastgesteld.

De afzonderlijke gemeenteraden van de negen deelnemende gemeenten in de PAUW Bedrijven hebben voor 1 januari 2008 besloten dat de gemeenschappelijke regeling (GR) onverkort van kracht blijft zodat alle bevoegdheden en verplichtingen met betrekking tot de uitvoering van de Wsw van zowel het college als de gemeenteraad in handen van het openbaar lichaam (de GR) blijven, ook het vaststellen van verordeningen.

Twee vormen van begeleid werken

Sinds 1998 kent de Wsw de mogelijkheid van begeleid werken door Wsw-geïndiceerden bij een reguliere werkgever. Het begeleid werken was onder de oude wet geregeld in het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken. Bij deze vorm van begeleid werken worden begeleid werkenplekken tot stand gebracht door gemeente of schap. Deze wijze van tot stand brengen van begeleid werken blijft ook onder de nieuwe wet bestaan.

Naast het begeleid werken dat door gemeente of schap tot stand wordt gebracht, introduceert de nieuwe Wsw het begeleid werken via de figuur van het persoonsgebonden budget (PGB). Dit vanuit de gedachte dat de Wsw als vrijwillige voorziening voor een specifieke groep arbeidsgehandicapten zo goed mogelijk moet aansluiten bij de capaciteiten en mogelijkheden van een Wsw-geïndiceerde. Daarbij past ook dat Wsw-geïndiceerden de mogelijkheid moeten hebben om zelf te bepalen op welke manier hun arbeidsplaats wordt gerealiseerd. Door de Wsw-geïndiceerde een recht op een PGB te geven wordt hierin voorzien. Tussen beide vormen van begeleid werken, totstandkoming via een PGB dan wel met behulp van gemeente of schap, bestaat een aantal verschillen.

Zo is begeleid werken met een PGB als een recht voor elke Wsw-geïndiceerde geformuleerd. Deze heeft recht op begeleid werken met een PGB als de aanvraag aan de wettelijke eisen en de daarop gebaseerde gemeentelijke voorwaarden voldoet. Bovendien ligt bij begeleid werken met een PGB het initiatief bij de Wsw-geïndiceerde zelf. De Wsw-geïndiceerde, of iemand namens hem, zal een PGB bij de gemeente moeten aanvragen en om dit te kunnen doen zal hij zelf een werkgever en een begeleidingsorganisatie moeten aandragen en de wijze van werkplekaanpassing moeten regelen, dan wel daar een voorstel voor doen.

Als een Wsw-geïndiceerde (of een door hem ingeschakelde begeleidingsorganisatie) een werkgever vindt die hem een adequate werkplek aanbiedt, de begeleiding op de werkplek adequaat wordt geregeld én de kosten van begeleid werken binnen het beschikbare budget vallen, dan is de GR (na de aanvraag te hebben beoordeeld) verplicht de wens van de Wsw-geïndiceerde te honoreren. Iedere Wsw-geïndiceerde komt in beginsel in aanmerking voor begeleid werken met een PGB.

Voor personen op de wachtlijst geldt dat zij pas van het PGB gebruik kunnen maken als zij op grond van hun plek op die wachtlijst aan de beurt zijn voor een wsw-plek. Voor het beroep op een PGB is geen begeleid werken-indicatie van het CWI vereist. Hij of zij hoeft daarvoor dus niet een positief advies begeleid werken te hebben gekregen. Een sw-indicatie volstaat.

Ook een sw-werknemer met een bestaand dienstverband kan dus een beroep doen op een PGB. Het verschil tussen begeleid werken dat door de gemeente of schap wordt georganiseerd en begeleid werken met een PGB is in beginsel uitsluitend gelegen in de procedurele wijze waarop een begeleid werkenplek tot stand wordt gebracht. Als de begeleid werkenplek eenmaal is gerealiseerd zijn er in principe geen verschillen. Dit betekent dat de GR bij het stellen van regels voor begeleid werken met een PGB zoveel mogelijk kunnen aansluiten bij de wijze waarop zij het begeleid werken op dit

moment organiseren. Dit geldt met name voor de eisen die de GR aan werkgevers, de werkplek en aan begeleidingsorganisaties stellen.

De regeling van begeleid werken met een PGB

Het begeleid werken met een PGB wordt geregeld in artikel 7. De GR kan een verzoek van een Wsw-geïndiceerde om voor een PGB in aanmerking niet weigeren, als:

1. De betrokkene al een Wsw-dienstbetrekking heeft of recht heeft op plaatsing vanaf de wachtlijst;
2. De door de Wsw-geïndiceerde of de door hem aangedragen begeleidingsorganisatie voorgestelde werkplek en begeleiding op de werkplek adequaat zijn;
3. De door de GR aan de werkgever te verstrekken periodieke subsidie en de aan begeleidingsorganisatie te verstrekken vergoeding, na aftrek van de voor de GR rechtstreeks aan de subsidieverlener verbonden uitvoeringskosten, niet hoger zijn dan het (gemiddelde) budget dat beschikbaar is voor een Wsw-plaats. Komt het bedrag van de periodieke subsidie en de periodieke vergoeding van begeleiding boven het budget uit dat beschikbaar is voor een Wsw-plaats, dan is het Dagelijks Bestuur niet verplicht om subsidie te verstrekken, maar mag het dat wel doen (artikel 7, eerste lid, Wsw).

Het uitgangspunt van de wet is dat een Wsw-geïndiceerde recht heeft op begeleid werken met een PGB. Het Dagelijks Bestuur heeft de bevoegdheid om op grond van de wet en de voorwaarden in deze verordening te toetsen of het aangevraagde bedrag voor het PGB nodig is om de betreffende Wsw-geïndiceerde op een adequate wijze begeleid te laten werken, dan wel dat zou kunnen worden volstaan met een lager bedrag. Omgekeerd kan het Dagelijks Bestuur, hoewel hij de toekenning van een dergelijke hogere aanvraag mag weigeren, ook besluiten een hoger bedrag toe te kennen dan het beschikbare bedrag.

Het PGB bestaat uit drie bestanddelen:

1. Een periodieke subsidie aan de werkgever waar de Wsw-geïndiceerde in dienst is. Deze subsidie is primair bedoeld als een tegemoetkoming in de loonkosten in verband met de geringere arbeidsproductiviteit. Ook kan deze subsidie worden gebruikt als een vergoeding voor structurele kosten van de werkgever die verband houden met het in dienst hebben van een Wsw-geïndiceerde. Daarbij kan worden gedacht aan reiskosten of kosten voor intermediaire activiteiten ten behoeve van mensen met een visuele of auditieve handicap (zoals een voorleeshulp of een doventolk).
2. Een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie die de begeleiding van de Wsw-geïndiceerde verzorgt.
3. Een vergoeding voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht (artikel 7, derde lid, Wsw). Hieronder worden bijvoorbeeld kosten verstaan die gemaakt worden voor technische aanpassingen in de werkplek. De GR kan deze vergoedingen verstrekken, ze zijn daartoe niet verplicht.

Het PGB is geen rugzakje: de Wsw-geïndiceerde krijgt geen budget mee. In feite moet het PGB als hier bedoeld dan ook eerder worden gezien als een persoonsvolgend budget. Het PGB wordt aangevraagd door de Wsw-geïndiceerde, maar de subsidie en vergoeding worden door de GR verstrekt aan de werkgever respectievelijk de begeleidingsorganisatie.

De Wsw-geïndiceerde heeft echter geen recht op een bepaald budget. Het uitgangspunt van de wet is dat een Wsw-geïndiceerde recht heeft op begeleid werken met een PGB. Enerzijds bestaat er dus een recht op een PGB, anderzijds heeft het Dagelijks Bestuur de verantwoordelijkheid voor het zo efficiënt en effectief inzetten van publieke middelen en het realiseren van de jaarlijkse (rijks)taakstelling voor het realiseren van wsw-plekken. Het bestaan van een PGB ontslaat het Dagelijks Bestuur ook niet van de zorgplicht zoals die is geformuleerd in art. 1 lid 3 van de wet.

De onderwerpen in de verordening

In artikel 7, tiende lid, Wsw staan de onderwerpen genoemd die de GR in ieder geval in zijn verordening zal moeten regelen:

1. de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld;
2. de hoogte van de voor het Dagelijks Bestuur rechtstreeks aan de subsidieverlener verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;

3. de voorwaarden waaronder het Dagelijks Bestuur aan de werkgever een vergoeding verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht, en
4. de voorwaarden waaronder het Dagelijks Bestuur een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde zelf is aangewezen.

Naast deze vier verplichte onderwerpen kan de GR nog een aantal andere zaken in hun verordening regelen of daaraan in ieder geval aandacht besteden als ze het PGB gaan regelen. Het gaat dan om voorwaarden die de GR kan stellen aan de werkgever en de werkplek van de Wsw-geïndiceerde. Het Dagelijks Bestuur zal bij elke aanvraag van een PGB moeten beoordelen of de werkgever de voorgestelde inpassing in de arbeid adequaat kan verzorgen. In verband hiermee kan de GR eisen stellen aan de werkgever en de door hem aangeboden werkplek. Omdat begeleid werken met een PGB een recht is voor alle Wsw-geïndiceerden, zullen eventuele voorwaarden waaronder dit recht kan worden gerealiseerd bij verordening moeten worden geregeld.

Daarnaast kunnen ook procedurele bepalingen in de verordening worden opgenomen die verband houden met het feit dat een PGB moet worden aangevraagd. Het gaat dan om aangelegenheden als gegevens en documenten die bij de aanvraag voor een PGB moeten worden overgelegd, de beslistermijn en de bevoegdheid van het Dagelijks Bestuur om een subsidie te wijzigen.

Tegen een beschikking op een aanvraag voor een PGB voorziening van het Dagelijks Bestuur van PAUW Bedrijven kan bezwaar worden gemaakt en beroep worden ingesteld waarbij de Algemene wet bestuursrecht (Awb) van toepassing is.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

In dit artikel is een beperkt aantal begrippen opgenomen, omdat de wet voldoende duidelijk is over gehanteerde termen en begrippen. Een uitgebreide(re) begrippenlijst is derhalve overbodig.

Artikel 2

Artikel 7, tiende lid, onderdeel b, Wsw bepaalt dat de gemeenteraad (de GR bij de PAUW Bedrijven) bij verordening regels stelt over de hoogte van de voor het Dagelijks Bestuur rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis. Artikel 2 van deze verordening vormt de uitwerking van deze verplichting.

In dit artikel wordt bepaald dat het Dagelijks Bestuur elk jaar de hoogte van de uitvoeringskosten van begeleid werken met een PGB vaststelt. De GR zal zelf moeten bepalen welke uitvoeringskosten het toekennen van een PGB aan een Wsw-geïndiceerde met zich meebrengt. De wet geeft niet aan wat precies onder uitvoeringskosten moet worden verstaan. Het moet in ieder geval gaan om kosten die rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden zijn (artikel 7, tweede lid, onderdeel b, Wsw). Daarbij kan worden gedacht aan kosten in verband met de volgende activiteiten:

- het beoordelen van aanvragen voor een PGB;
- de administratieve handelingen in verband met het verstrekken van subsidies en vergoedingen in het kader van het PGB;
- het monitoren van het begeleid werken met een PGB;
- het tussentijds bepalen van loonwaarde;
- het voeren van (tussentijdse) gesprekken met begeleidingsorganisatie en werkgever.

De uitvoeringskosten worden afgetrokken van het bedrag dat de GR van de gemeente (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde van het rijk ontvangt, waarbij ook rekening wordt gehouden met de mate van arbeidshandicap. Het bedrag dat de GR van de gemeente (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde van het rijk ontvangt minus de (gemiddelde) uitvoeringskosten per Wsw-geïndiceerde levert vervolgens het bedrag op dat de GR in beginsel beschikbaar heeft voor een PGB.

Artikel 3

Het Dagelijks Bestuur zal bij elke aanvraag van een PGB moeten beoordelen of de inpassing in de arbeid van betrokkene, met inbegrip van begeleiding op zijn werkplek adequaat door de werkgever wordt verzorgd (artikel 7, eerste lid, Wsw). In verband hiermee kan de GR eisen stellen aan de werkgever en de door hem aangeboden werkplek. In artikel 7, tiende lid, Wsw dient het Algemeen Bestuur in zijn verordening de voorwaarden te regelen waaronder het Dagelijks Bestuur een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde is aangewezen.

Het ligt voor de hand dat de GR bij het stellen van eisen aan werkgevers en begeleidingsorganisaties in het kader van begeleid werken met een PGB zoveel mogelijk probeert aan te sluiten bij de wijze waarop zij op dit moment begeleid werken organiseert.

Als het gaat om voorwaarden waaraan werkgevers moeten voldoen, kan worden gedacht aan:

- inschrijving van zijn onderneming bij de Kamer van Koophandel (een dergelijke bepaling kan overigens niet worden opgenomen voor overheidsorganisaties of daaraan gelieerde instellingen, omdat die niet bij de KvK zijn of kunnen worden ingeschreven);
- de duur van het dienstverband;
- de aangeboden arbeidsplaats is passend in het licht van de indicatiestelling door het CWI en de mogelijkheden en beperkingen van de Wsw-geïndiceerde;
- de salariëring is gebaseerd op de voor het bedrijf of de betreffende branche geldende CAO of arbeidsvoorwaarden;
- situatie met betrekking tot arbeidsomstandigheden, veiligheid en de aanwezigheid van risicoanalyses.

Wat betreft de voorwaarden waaraan begeleidingsorganisaties moeten voldoen kan worden gedacht aan:

- inschrijving bij de Kamer van Koophandel (mits de betreffende organisatie inschrijvingsplichtig is);
- taakvervulling met inachtneming van de stand van de wetenschap en die van de arbeids- en organisatiekunde;
- beschikking over voldoende opgeleide deskundigen die de arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding op de werkplek adequaat kunnen verzorgen;
- (gespecialiseerde) kennis met betrekking tot specifieke kenmerken (van delen) van de doelgroep;
- transparantie en marktconforme prijsstelling;
- liquiditeits- en solvabiliteitspositie.

Punt van aandacht is hier wél dat bij het stellen van (kwaliteits)eisen aan begeleidingsorganisaties zich de vraag voordoet of, en in hoeverre (stringente) eisen aan de begeleidingsorganisatie zijn te verenigen met het, in beginsel, vrije keuzerecht van een Wsw-geïndiceerde voor een dergelijke organisatie.

Artikel 4

De GR dient bij verordening nadere regels te stellen met betrekking tot de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld (artikel 7, tiende lid, onderdeel a, Wsw). De periodieke subsidie bestaat uit een loonkostensubsidie en eventueel ook uit een vergoeding voor structurele kosten van de werkgever die verband houden met het in dienst hebben van een Wsw-geïndiceerde (bijvoorbeeld reiskosten of terugkerende kosten voor intermediaire activiteiten).

Het doel van de loonkostensubsidie is het verstrekken van een tegemoetkoming in de loonkosten in verband met de geringere arbeidsproductiviteit van de Wsw-geïndiceerde. Om te kunnen bepalen wat de hoogte van de loonkostensubsidie moet zijn, is inzicht nodig in de verdien capaciteit (loonwaarde) van de betrokken Wsw-geïndiceerde. In de praktijk kan de hoogte van de loonkostensubsidie worden bepaald in onderhandeling. Daarbij wordt in veel gevallen overigens gebruik gemaakt van bestaande methodieken voor inschatting van de loonwaarde. Ook het functieprofiel van de te vervullen functie en het daarbij behorende (CAO-)loon maken vaak deel uit van dit proces.

Artikel 5

De productiviteit van een Wsw-geïndiceerde kan wijzigen, als deze persoon langer op een begeleid werkenplek werkzaam is. Als dat het geval is, kan de loonkostensubsidie worden aangepast. De werkgever kan dan, als de productiviteit, c.q. verdien capaciteit van de werknemer minder wordt, na overleg en met instemming van de werknemer, een verzoek indienen om de loonkostensubsidie te herzien. De werkgever moet zijn verzoek om herziening met redenen omkleden.

Ook ambtshalve kan het Dagelijks Bestuur, als er een gerede aanleiding is voor een (tussentijds) aanpassing van het subsidie, een hernieuwde beoordeling voor de hoogte van het subsidie doen. Dit zal zich overigens alleen in uitzonderlijke gevallen voordoen, bijvoorbeeld als er sprake is van kennelijke onredelijkheid bij handhaving van een bestaande situatie.

In de praktijk zal het waarschijnlijk vaker voorkomen dat in de subsidiebeschikking aan de werkgever wordt opgenomen hoe, en op welke wijze, (tussentijdse) herbeoordelingen van loonwaarde zullen plaatsvinden.

Artikel 6

Op basis van ervaringsgegevens blijkt dat de omvang van het aantal uren aan begeleiding in de tijd kan variëren, afhankelijk van de behoefte hieraan en de aard van de handicap. Daarom is, ook facultatief, de mogelijkheid in de verordening opgenomen om het aantal uren aan begeleiding, en dus de vergoeding, aan te passen. Partijen (GR, Wsw-geïndiceerde en begeleidingsorganisatie) moeten het hier uiteraard wel over eens zijn en van te voren met elkaar afspreken dat periodieke evaluaties over aanpassingen in de omvang van het aantal begeleidingsuren plaats vinden. Op die manier kan maatwerk in de begeleiding worden geleverd.

Artikel 7

De verordening dient regels te bevatten die betrekking hebben op de voorwaarden waaronder het Dagelijks Bestuur aan de werkgever een vergoeding (subsidie) verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht (artikel 7, tiende lid, Wsw).

Dit artikel vormt de uitwerking van deze verplichting.

Het eerste lid bepaalt dat een eenmalige vergoeding kan worden verstrekt.

Het vierde lid stelt een minimale duur aan het dienstverband dat de werkgever met de betrokken Wsw-geïndiceerde moet aangaan, alvorens tot investeringen wordt overgegaan.

In het vijfde lid wordt een maximum gesteld aan de hoogte van de vergoeding. De gedachte hierachter is dat als de kosten boven dit bedrag uitgaan de aangeboden arbeidsplaats als niet passend moet worden beschouwd. In de praktijk zullen hierbij van geval tot geval kosten en baten tegen elkaar moeten worden afgewogen. Duidelijk is dat hier de criteria van redelijkheid en maatwerk van belang zijn om een verantwoorde en zorgvuldige afweging te maken.

De aard van de voorziening kan immers van geval tot geval verschillen en overigens ook gerelateerd zijn aan de aard van de handicap. Bovendien hoeft er niet persé sprake te zijn van aanpassingen van bouwkundige aard. Het kan ook gaan om (aangepaste) apparatuur die een Wsw-geïndiceerde kan gebruiken bij een andere werkgever.

Het zevende lid bepaalt dat het Dagelijks Bestuur de wijze van uitbetaling van de vergoeding regelt. Daarbij kan worden gedacht aan de termijnen van betaling.

Artikel 8

De Wsw-geïndiceerde zal het PGB moeten aanvragen. Omdat begeleid werken met een PGB leidt tot een subsidierelatie met de werkgever (in verband met het verstrekken van een periodieke subsidie) en een contractrelatie met de begeleidingsorganisatie (in verband met het verstrekken van een periodieke vergoeding), zullen ook de werkgever en de begeleidingsorganisatie van de Wsw-geïndiceerde de aanvraag moeten ondertekenen.

Op basis van de aanvraag beslist het Dagelijks Bestuur vervolgens of een periodieke subsidie aan de werkgever en een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie worden verstrekt en voor welke bedragen. Vervolgens vindt de verstrekking van de periodieke subsidie aan de werkgever plaats op basis van een beschikking en de verstrekking van een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie op basis van een overeenkomst.

Artikel 9

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 10

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 11

Met het vaststellen van de subsidie wordt de subsidieverstrekking voor het betreffende kalenderjaar afgerond. De hoogte van het subsidiebedrag voor dat jaar wordt definitief vastgesteld. Om de subsidie te kunnen vaststellen, dient de werkgever een schriftelijke opgave te doen van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.

Artikel 12 Verrekening met de voorschotten

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 13 Verplichtingen van de werkgever

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 14 Hardheidsclausule

Dit artikel regelt dat aan de individuele belangen van de Wsw-geïndiceerde in bijzondere situaties kan worden tegemoet gekomen.

Artikel 15 Beslissing Dagelijks Bestuur waarin de verordening niet voorziet

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 16 Inwerkingtreding.

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 17 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.