



Raadsbesluit nr. 8.b

Betreft: Modernisering Wsw; verordening persoonsgebonden budgetten.

---

De raad van de gemeente Tynaarlo;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders; nr. 8. de dato 20 mei 2008, inzake de verordening Persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening;

overwegende,

dat de raad de beleidsnotitie modernisering Wsw de dato 10 juni 2008 heeft vastgesteld en dat de hierin vastgelegde uitgangspunten dé basis en de leidraad vormen voor uitwerking bij verordening

en voorts overwegende,

dat de raad bij verordening nadere regels dient vast te stellen voor het verstrekken van persoonsgebonden budgetten

gelet op: Art. 7 lid 10 van de Wet sociale werkvoorziening

### **B E S L U I T:**

Vast te stellen de;

## **VERORDENING PERSOONSgebonden BUDGET BEGELEID WERKEN WET SOCIALE WERKVOORZIENING**

### **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. De wet: de Wet sociale werkvoorziening
- b. De gemeente: de gemeente Tynaarlo;
- c. Het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tynaarlo;
- a. Wsw-gerechtigden: ingezetenen van de gemeente die voor de Wsw geïndiceerd zijn blijkens een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking als bedoeld in artikel 11 van de Wsw, te weten:
  - Wsw-gerechtigden op de wachtlijst
  - Wsw-gerechtigden als werknemer van een SW-bedrijf of
  - Wsw-gerechtigden als werknemer bij een reguliere werkgever
- d. Periodieke subsidie: de loonkostensubsidie en overige aan de werkgever te verstrekken vergoedingen voor structurele kosten.



- e. SE: Standaardeenheid; Sw-arbeidsplaats van 36 uur per week
- f. Alescon: de door de gemeenteraden en colleges van de gemeenten Aa en Hunze, Assen, Hoogeveen, Midden-Drenthe, Tynaarlo en de Wolden opgerichte gemeenschappelijke regeling, welke onder meer als doel heeft de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening.

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

1. Jaarlijks betaalt de gemeente aan Alescon een aanneemsom per SE voor de uitvoering van de Wet.

Deze aanneemsom dient Alescon in te zetten voor het, namens de gemeente, aanbieden van arbeidsovereenkomsten Wsw, Begeleid Werken en Persoonsgebonden Budgetten

2. Uit het bedrag ad 1 dient Alescon voor de gemeente, onder andere, deze verordening uit te voeren.

Het bedrag ad 1 wordt verminderd met een jaarlijks vast te stellen bedrag aan uitvoeringskosten die Alescon heeft om deze regeling voor de gemeente te kunnen uitvoeren

3. Het saldo van 2.1 en 2.2 is het maximaal beschikbare bedrag voor:
  - de loonkostensubsidie aan de werkgever;
  - de kosten voor eventuele werkplekaanpassing;
  - de kosten voor de begeleidingsorganisatie die het PGB-traject begeleidt.

## **Artikel 3 Invulling voorwaarden adequate werkplek**

1. Het college verstrekt op aanvraag aan iedere Wsw-gerechtigde, een persoonsgebonden budget begeleid werken Wsw, op voorwaarde dat werkgever en begeleidingsorganisatie zorgen voor een arbeidsplaats, die door de Wsw-gerechtigde adequaat wordt ingevuld en past binnen het persoonlijke ontwikkelingsplan van de geïndiceerde.
2. Het onder ad 1 genoemde persoonsgebonden budget wordt alleen ter beschikking gesteld, indien er ruimte is binnen de rijkstaakstelling van de gemeente
3. Het onder ad 1 genoemde persoonsgebonden budget wordt alleen ter beschikking gesteld, indien de werkgever voldoet aan de volgende vereisten:
  - a. Zijn onderneming staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, dan wel is op grond van de handelsregisterwet vrijgesteld van inschrijfplicht;
  - b. De aangeboden arbeidsplaats en de omvang daarvan zijn, gelet op de indicatiestelling en of de mogelijkheden van de Wsw-gerechtigde, als passend aan te merken binnen zijn mogelijkheden en beperkingen;
  - c. De duur van het dienstverband bedraagt tenminste 12 maanden, met een mogelijkheid tot verlenging;



- d. Er is geen sprake van feiten of omstandigheden die er op wijzen of redelijkerwijs doen vermoeden dat de onderneming in financiële problemen verkeert of dat sprake is van een niet-bonafide onderneming;
  - e. De onderneming beschikt over een WA-verzekering en respecteert de Arbo-wetgeving
  - f. De salariëring van de medewerkers is gebaseerd op de voor het bedrijf of de betreffende branche geldende Cao of arbeidsvoorwaarden.
4. Het onder ad 1 genoemde persoonsgebonden budget wordt alleen ter beschikking gesteld, indien de begeleidingsorganisatie voldoet aan de volgende vereisten:
- a. De begeleidingsorganisatie is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, dan wel is op grond van de handelsregisterwet vrijgesteld van inschrijfplicht;
  - b. De begeleidingsorganisatie en/of haar medewerkers zijn gekwalificeerd voor het begeleiden van de doelgroep, c.q. de Wsw-gerechtigde voor wie het persoonsgebonden budget is bestemd en de begeleidingsorganisatie en of de jobcoach voldoen respectievelijk aan het keurmerk Blik op Werk en/of de jobcoacherkenning van het UWV
  - c. De begeleidingsorganisatie heeft aantoonbare kennis en ervaring in het werkveld en beschikt over aantoonbaar goede netwerken in het werkgebied;
  - d. Er is geen sprake van feiten of omstandigheden die er op wijzen of redelijkerwijs doen vermoeden dat de onderneming in financiële problemen verkeert of dat sprake is van een niet-bonafide onderneming;
  - e. De onderneming beschikt over een WA-verzekering;
  - f. De begeleidingsorganisatie is verantwoordelijk voor de uitvoering het persoonlijk ontwikkelingsplan van de Wsw-gerechtigde.
5. De werkgever of de begeleidingsorganisatie kan worden verzocht gegevens te overleggen waaruit blijkt dat wordt voldaan aan de gestelde eisen. Indien niet of niet volledig aan dit verzoek wordt voldaan kan de bevoorschotting worden stopgezet.

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

- 1. Het college stelt, op voorstel van de Wsw-gerechtigde, de hoogte van de subsidie aan de werkgever vast.
- 2. Ingeval een voorgestelde loonkostensubsidie niet hoger is dan 60% van het bruto loon van de Wsw-gerechtigde, wordt de loonkostensubsidie door het college op dat (voorgestelde) bedrag vastgesteld;
- 3. Indien bij toepassing van het vorige lid het college gereede twijfel heeft aan de juiste hoogte van de loonkostensubsidie vindt, in afwijking van het vorige lid, een loonwaardeonderzoek plaats, op basis waarvan de loonkostensubsidie wordt vastgesteld;
- 4. In ieder geval vindt een loonwaardeonderzoek plaats als de voorgestelde hoogte van de loonwaarde lager is dan het percentage genoemd in lid 2.



5. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 5 en 10 van deze verordening vindt per jaar een loonwaardebepaling plaats in geval er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

#### **Artikel 5 Herziening van de loonkostensubsidie**

1. Op verzoek van de werkgever kan een loonkostensubsidie worden herzien als hier, gelet op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer, aanleiding voor is.
2. De loonkostensubsidie kan ambtshalve (tussentijds) worden gewijzigd als hier gereede aanleiding toe is.

#### **Artikel 6 Vergoeding voor eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht**

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor de eenmalige kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht als blijkt dat aanpassingen op de werkplek noodzakelijk zijn, deze persoonsgerelateerd zijn, en het niet redelijk is dat deze kosten door de werkgever worden gedragen.
2. Kosten voor aanschaf van apparatuur, kosten voor de werkplek en kosten voortvloeiend uit Arbo-wetgeving die de werkgever uit hoofde van normaal en goed werkgeverschap voor iedere werknemer zou moeten maken komen niet in aanmerking voor vergoeding door het college.
3. Een vergoeding wordt alleen verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 24 maanden.
4. Aanpassingen waarvan de kosten, in totaliteit, hoger zijn dan € 10.000 komen niet voor een vergoeding in aanmerking. In dat geval wordt de arbeidsplaats niet als passend beschouwd.
5. Het college regelt de wijze van uitbetaling van de vergoeding.



#### **Artikel 7 Indienen van de aanvraag**

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.

#### **Artikel 8 Beslistermijn**

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

#### **Artikel 9 Het besluit tot verlenen van de periodieke subsidie**

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

1. De hoogte van de periodieke subsidie en de wijze waarop deze kan worden aangepast;
2. De wijze van bevoorschotting van de subsidie;
3. De verplichtingen van de werkgever.

#### **Artikel 10 Het vaststellen van de periodieke subsidie**

1. De werkgever verstrekt binnen 30 werkdagen na afloop van het kalenderjaar aan het college een schriftelijke opgave van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-gerechtigde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.
2. Het college stelt de periodieke subsidie binnen 30 werkdagen na ontvangst van deze opgave vast.
3. Het college maakt nadere afspraken over de wijze van bevoorschotting en afrekening met de werkgever.

#### **Artikel 11 Verrekening met de voorschotten**

De subsidie wordt overeenkomstig de vaststelling binnen 30 werkdagen na de vaststelling betaald, onder verrekening van de betaalde voorschotten.

#### **Artikel 12 Verplichtingen van de werkgever**

De werkgever doet onmiddellijk schriftelijke mededeling aan het college van alle feiten en omstandigheden, die hij redelijkerwijs kent c.q. verwacht en die van belang kunnen zijn voor de verstrekking van de subsidie.

#### **Artikel 13 Hardheidsclausule**

In voorkomende gevallen kan het college, in afwijking van deze verordening, besluiten in positieve zin af te wijken.



**Artikel 14 Citeertitel en inwerkingtreding**

1. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wsw.
2. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2008

Vries,

De raad voornoemd,

A. Kalk                      plaatsvervangend voorzitter

J.L. de Jong,                griffier



### **Algemene toelichting**

Op 1 januari 2008 is de herziene Wet sociale werkvoorziening (Wsw) in werking getreden. Deze wet bevordert dat Wsw-gerechtigden 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-gerechtigde, het beste te kunnen verwezenlijken.

Een tweede verandering heeft betrekking op het geven van meer rechten en keuzemogelijkheden aan Wsw-gerechtigden, 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.

### **Twee vormen van begeleid werken**

Sinds 1998 kent de Wsw de mogelijkheid van begeleid werken door Wsw-gerechtigden 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-gerechtigde. Daarbij past ook dat Wsw-gerechtigden de mogelijkheid moeten hebben om zelf te bepalen op welke manier hun arbeidsplaats wordt gerealiseerd. Door de Wsw-gerechtigde 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-gerechtigde 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-gerechtigde zelf. De Wsw-gerechtigde, 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-gerechtigde (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 gemeente (na de aanvraag te hebben beoordeeld) verplicht de wens van de Wsw-gerechtigde te honoreren. Iedere Wsw-gerechtigde 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 gemeenten 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 zij 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 gemeente kan een verzoek van een Wsw-gerechtigde 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-gerechtigde of de door hem aangedragen begeleidings-organisatie voorgestelde werkplek en begeleiding op de werkplek adequaat zijn;
3. De door de gemeente aan de werkgever te verstrekken periodieke subsidie en de aan begeleidingsorganisatie te verstrekken vergoeding, na aftrek van de voor de gemeente rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten, niet hoger zijn dan de aanneemsom die beschikbaar is voor een Wsw-plaats. De aanneemsom is vastgelegd in het prestatiecontract dat het college sluit met Alescon. Komt het bedrag van de periodieke subsidie en de periodieke vergoeding van begeleiding boven de hoogte van de aanneemsom uit, dan is het college 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-gerechtigde recht heeft op begeleid werken met een PGB. Het college 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-gerechtigde op een adequate wijze begeleid te laten werken, dan wel dat zou kunnen worden volstaan met een lager bedrag. Omgekeerd kan het college, 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-gerechtigde 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-gerechtigde. 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-gerechtigde 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 gemeente kan deze vergoedingen verstrekken, ze is daartoe niet verplicht.

Het PGB is geen rugzakje: de Wsw-gerechtigde 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-gerechtigde, maar de subsidie en vergoeding worden door de gemeente verstrekt aan de werkgever respectievelijk de begeleidingsorganisatie.

De Wsw-gerechtigde heeft echter geen recht op een bepaald budget. Het uitgangspunt van de wet is dat een Wsw-gerechtigde recht heeft op begeleid werken met een PGB. Enerzijds bestaat er dus een recht op een PGB, anderzijds heeft het college 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 college 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 gemeenteraad 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 college rechtstreeks aan de subsidieverlener verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;



3. de voorwaarden waaronder het college 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 college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-gerechtigde zelf is aangewezen.

Naast deze vier verplichte onderwerpen heeft de gemeente in haar verordening nog een aantal andere zaken geregeld. Het gaat dan om voorwaarden die de gemeente stelt aan de werkgever en de werkplek van de Wsw-gerechtigde. Het college zal bij elke aanvraag van een PGB moeten beoordelen of de werkgever de voorgestelde inpassing in de arbeid adequaat kan verzorgen. Omdat begeleid werken met een PGB een recht is voor alle Wsw-gerechtigden, zijn de voorwaarden waaronder dit recht kan worden gerealiseerd in deze verordening opgenomen. Daarnaast zijn er enkele procedurele bepalingen in de verordening opgenomen die verband houden met het feit dat een PGB moet worden aangevraagd. Het gaat om aangelegenheden als gegevens en documenten die bij de aanvraag voor een PGB moeten worden overgelegd, de beslistermijn en de bevoegdheid van het college om een subsidie te wijzigen.

### **Onderscheid subsidies en vergoedingen**

De wet maakt een onderscheid tussen subsidies en vergoedingen. De periodieke betalingen door de gemeente aan een werkgever worden als een subsidie aangemerkt en de periodieke betalingen aan de begeleidingsorganisatie als een vergoeding. Ook de betalingen in verband met eenmalige kosten van aanpassing van de werkplek worden in de wet als een vergoeding aangemerkt.

Om vast te stellen of een bepaalde geldverstrekking een subsidie is (die op basis van een beschikking wordt verstrekt) of een commerciële transactie (waarvoor een overeenkomst wordt gesloten) doet de naamgeving van de geldverstrekking niet ter zake. Als tegenover de betaling door de gemeente een reële economische tegenprestatie staat (in de vorm van een concrete dienst of concreet product), is er sprake van een commerciële transactie. Staat tegenover de betaling door de gemeente geen duidelijke economische tegenprestatie, dan is er sprake van een subsidie. Dit betekent dat de periodieke subsidie aan de werkgever en de vergoeding voor de eenmalige kosten van aanpassing van de werkplek moeten worden aangemerkt als een subsidie. Dit, ondanks de andere terminologie (vergoeding) die het rijk hier aan geeft in de wet. Tegenover deze betalingen staan immers geen economische tegenprestaties van werkgevers.

De periodieke vergoeding aan een begeleidingsorganisatie moet worden opgevat als een commerciële transactie. De gemeente koopt een dienst in bij de begeleidingsorganisatie en betaalt daarvoor in principe de marktprijs.



Het verstrekken van subsidies is een publiekrechtelijke rechtshandeling: het vindt plaats op basis van een beschikking. De bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht (Awb) zijn in beginsel van toepassing op de subsidies die de gemeente in het kader van het PGB verstrekt. In de verordening kunnen nadere regels worden gesteld over de subsidieverstrekking in het kader van het PGB. De verstrekking van periodieke vergoedingen aan een begeleidingsorganisatie is privaatrechtelijk van aard. Hierover worden in de verordening geen regels gesteld. Het vormt een onderdeel van de raamovereenkomst en het prestatiecontract met Alescon.

### **De bevoegdheid om de verordening vast te stellen**

De gemeente heeft de uitvoering van de Wsw opgedragen aan de gemeenschappelijke regeling Alescon. Voor gemeenten die de uitvoering van de Wsw hebben opgedragen aan een gemeenschappelijke regeling is het antwoord op de vraag wie dan bevoegd is om de verordening vast te stellen, afhankelijk van de wijze waarop de bestuursorganen van gemeenten op dit moment bevoegdheden hebben overgedragen aan de gemeenschappelijke regeling. Vooruitlopend op de te wijzigen GR Alescon is in de beleidsnotitie modernisering Wsw overeengekomen, dat de gemeenteraad de verordeningen vaststelt, omdat dit het beste aansluit bij de bedoelingen van de gewijzigde wet. Deze verordening is gebaseerd op het uitgangspunt dat de 'Alescon gemeenten' allen éézelfde verordening opstellen, met uitzondering van de gemeente De Wolden, die de Wsw formeel laat uitvoeren door het werkvoorzieningsschap Reestmond te Meppel.



## **Artikelsgewijze toelichting**

### **Artikel 1**

In artikel 1 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 bij verordening regels stelt over de hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis. Artikel 2 van deze verordening vormt de uitwerking van deze verplichting.

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 van deze verordening worden afgetrokken van de aanneemsom die de gemeente gemiddeld per Se aan Alescon betaalt. Het restantbedrag kan worden ingezet in het kader van de PGB voor loonkostensubsidie, aanpassing werkplek en kosten begeleidingsorganisatie.

Voor het jaar 2008 is het formeel nog niet mogelijk om het budget voor uitvoeringskosten voor 31 december vast te stellen. De verordening is immers nog niet van kracht. Op grond van de wet moet zij in werking treden binnen zes maanden nadat de wet in werking is getreden. De verordening moet dus uiterlijk voor 1 juli 2008 zijn vastgesteld. De gemeente moet voor die tijd het budget aan uitvoeringskosten vaststellen voor de tweede helft van 2008.

De 'Alescon gemeenten', met uitzondering van de gemeente De Wolden, die de Wsw formeel laat uitvoeren door het werkvoorzieningsschap Reestmond te Meppel, kiezen ervoor dat bovengenoemde werkzaamheden één op één door Alescon worden uitgevoerd. Het maakt onderdeel uit van de raamovereenkomst en de prestatiecontracten die de colleges gezamenlijk sluiten met Alescon.

### **Artikel 3**



Het college 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 heeft de gemeente eisen gesteld aan de werkgever en de door hem aangeboden werkplek. In artikel 7, tiende lid, Wsw dient de gemeenteraad in zijn verordening de voorwaarden te regelen waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-gerechtigde is aangewezen.

De gemeente heeft bij het stellen van eisen aan werkgevers en begeleidingsorganisaties in het kader van begeleid werken met een PGB aangesloten bij de wijze waarop zij op dit moment begeleid werken organiseert.

De voorwaarden waaraan werkgevers moeten voldoen zijn de volgende:

- 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 aangeboden arbeidsplaats is passend in het licht van de indicatiestelling door het CWI en de mogelijkheden en beperkingen van de Wsw-gerechtigde zoals die zijn beschreven in het persoonlijk ontwikkelingsplan;
- de duur van het dienstverband dient minimaal 12 maanden te betreffen, met daaraan gekoppeld een mogelijkheid tot verlenging;
- 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 risico-analyses.

De voorwaarden waaraan begeleidingsorganisaties moeten voldoen zijn de volgende:

- 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;

#### **Artikel 4**

De gemeenteraad 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-gerechtigde (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-gerechtigde. Om te kunnen bepalen wat de hoogte van de loonkostensubsidie moet zijn, is inzicht nodig in de verdien capaciteit (loonwaarde) van de betrokken Wsw-gerechtigde. 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.

In het model is gekozen voor een methode waarbij een percentage van het bruto loon als maximale loonkostensubsidie kan worden verstrekt. De hoogte van het betreffende percentage stelt de gemeente zelf vast. Vanuit een oogpunt van administratieve lastenverlichting is deze methode te verkiezen. Bovendien blijkt uit ervaringsgegevens in de praktijk dat dit een werkbare manier is. Om te voorkomen dat ook in gevallen waarbij gerede twijfel is of de werkgever het betreffende (generiek vastgestelde percentage loonkosten) wel nodig heeft, dus in het geval de verdien capaciteit van de Wsw-gerechtigde door het college hoger wordt ingeschat dan het bedrag aan loonkostensubsidie rechtvaardigt, vindt alsnog vooraf een loonwaardebepaling plaats. Ook vindt die plaats als het voorstel voor de loonkostensubsidie hoger is dan het bedrag dat volgt uit lid 2. Dit wordt geregeld in lid 4.

Ingeval er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd kan het wenselijk zijn om periodiek onderzoek te doen naar de loonwaarde, om op die manier een actueel beeld te krijgen en zo mogelijk het subsidie bij te stellen. Zie lid 5.

Het verstrekken van subsidies aan werkgevers kan onder bepaalde omstandigheden vallen onder staatssteun (die op grond van Europese regelgeving verboden is). Voor het verstrekken van loonkostensubsidies aan werkgevers die Wsw-gerechtigden in dienst hebben is de Europese Vrijstellingsverordening werkgelegenheidssteun van belang. Deze Europese verordening staat toe dat maximaal 60% van de loonkosten wordt gesubsidieerd zonder dat daaraan een individuele loonwaardebepaling ten grondslag ligt.

## **Artikel 5**

De productiviteit van een sw-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 omkleeden.

Ook ambtshalve kan het college, 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.

De herbeoordeling van de loonwaarde kan plaatsvinden op basis van een loonwaardeonderzoek.

#### **Artikel 6**

De verordening dient regels te bevatten die betrekking hebben op de voorwaarden waaronder het college 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 derde lid stelt een minimale duur aan het dienstverband dat de werkgever met de betrokken Wsw-gerechtigde moet aangaan, alvorens tot investeringen wordt overgegaan.

In het vierde 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. Omdat hier sprake is van maatwerk is niet bij benadering aan te geven op welke bedrag dit moet worden gemaximeerd. 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-gerechtigde kan gebruiken bij een andere werkgever.

#### **Artikel 7**

De Wsw-gerechtigde 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-gerechtigde de aanvraag moeten ondertekenen.

Op basis van de aanvraag beslist het college 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 8**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

**Artikel 9**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

**Artikel 10**

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-gerechtigde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.

**Artikel 11 Verrekening met de voorschotten**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

**Artikel 12 Verplichtingen van de werkgever**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

**Artikel 13 Hardheidsclausule**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

**Artikel 14 Citeertitel en inwerkingtreding.**

De verordening moet binnen zes maanden na inwerkingtreding van de wet zijn vastgesteld.