

Verordening Persoonsgebonden Budget Begeleid Werken Wet Sociale Werkvoorziening

De raad der gemeente Aa en Hunze;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van de gemeente Aa en Hunze,
d.d. 11 januari 2010, nummer 2010/13, betreffende de verordening Persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening;
Gelet op artikel 7, tiende lid, van de Wet sociale werkvoorziening;
Overwegende,
Dat de raad de beleidsnotitie modernisering Wsw 2008 heeft vastgesteld en dat de hierin vastgelegde uitgangspunten dé basis en de leidraad vormen voor uitwerking bij verordening;
Dat de raad bij verordening nadere regels dient vast te stellen voor het verstrekken van persoonsgebonden budgetten;
En voorts overwegende,
Dat het noodzakelijk is om de verordening, zoals vastgesteld door de raad op 18 juni 2008, te herzien in verband met enkele inhoudelijke gewenste aanpassingen
besluit:
vast te stellen de gewijzigde :
**VERORDENING PERSOONSgebONDEN BUDGET BEGELEID WERKEN WET SOCIALE WERKVOORZIE-
NING**

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. De wet: de Wet sociale werkvoorziening
- b. Het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Aa en Hunze;
- c. 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;
- d. Persoonsgebonden budget begeleid werken: het geheel van periodieke subsidie en vergoedingen dat voor de Wsw-geïndiceerde maximaal ter beschikking wordt gesteld aan respectievelijk een werkgever en een begeleidingsorganisatie om de Wsw-geïndiceerde werkzaamheden te laten verrichten onder aangepaste omstandigheden;
- e. Gerealiseerd arbeidsjaar: het equivalent van een dienstbetrekking op basis van een volledige werkweek die het gehele kalenderjaar is vervuld door een geïndiceerde ingezetene of een daarmee gelijkgestelde, gebaseerd op het gemiddelde van de twaalf eindemaandstanden;
- f. Alescon: de door de gemeenteraden 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, inclusief de uitvoering van de verordening persoonsgebonden budget Begeleid Werken Wsw (PGB-BW);
- g. POP: Persoonlijk ontwikkelingsplan van de Wsw-gerechtigde dat het traject van scholing en begeleiding, gericht op het vergroten van de competenties en vaardigheden van de Wsw-gerechtigde, bevat;
- h. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Wet sociale werkvoorziening.

Artikel 2 Reikwijdte verordening

De bepalingen in deze verordening gelden voor:

1. De Wsw-gerechtigde, die in de gemeente woonachtig is;
2. De betrokken werkgever;
3. De betrokken begeleidingsorganisatie;
4. De betrokken uitvoeringsorganisatie van deze regeling, te weten Alescon.

Artikel 3 De hoogte van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten

1. Het college stelt elk jaar vóór 31 december de hoogte vast van de maximale subsidieverlening, inclusief uitvoeringskosten, per gerealiseerd arbeidsjaar voor elk te verstrekken persoonsgebonden budget voor het daarop volgende kalenderjaar.
2. Het beschikbaar gestelde bedrag voor de PGB-BW wordt jaarlijks voor 1 januari bekend gemaakt door de gemeente.

Artikel 4 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 POP van de Wsw-geïndiceerde.
2. Het onder het eerste lid genoemde persoonsgebonden budget wordt alleen ter beschikking gesteld, indien er ruimte is binnen de rijkstaakstelling van de gemeente.
3. Het onder het eerstelid 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 of een gelijkwaardige organisatie dan wel, op grond van de Handelsregisterwet, is vrijgesteld van inschrijfplicht;
 - b. De aangeboden arbeidsplaats is in zijn aard en omvang, gelet op de indicatiestelling en mogelijkheden van de SW-geïndiceerde, als passend aan te merken;
 - c. De duur van het dienstverband bedraagt tenminste 12 maanden, met een mogelijkheid tot verlenging;
 - d. De formele arbeidsduur van de arbeidsovereenkomst bedraagt minimaal 16 uur per week;
 - e. 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. De onderneming is niet in staat van faillissement en haar is geen surséance van betaling verleend;
 - f. De onderneming beschikt over een WA-verzekering, respecteert en voldoet aan de arbowetgeving;
 - g. De salariëring van de medewerkers is gebaseerd op de voor het bedrijf of de betreffende branche geldende CAO of arbeidsvoorwaarden.
4. Het onder het eerste lid genoemde persoonsgebonden budget wordt alleen ter beschikking gesteld, indien de begeleidingsorganisatie voldoet aan de volgende vereisten:
 - a. De begeleidingsorganisatie staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel of een gelijkwaardige organisatie, dan wel, op grond van de Handelsregisterwet, is 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. De begeleidingsorganisatie is niet in staat van faillissement en er is geen surséance van betaling verleend;
 - e. De begeleidingsorganisatie beschikt over een WA-verzekering.
5. De werkgever of de begeleidingsorganisatie kan - tussentijds - worden verzocht gegevens te over te leggen waaruit blijkt dat wordt voldaan aan de gestelde eisen. Indien niet of niet (meer) volledig aan deze eisen wordt voldaan kan de bevoorschotting worden stopgezet.
6. De begeleidingsorganisatie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het POP van de Wsw-gerechtigde.

Artikel 5 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 loonkostensubsidie aan de werkgever vast.
2. De loonkostensubsidie wordt telkens voor een periode van maximaal 12 maanden verleend.
3. De voorgestelde loonkostensubsidie kan door het college nooit hoger worden vastgesteld dan 60% van het wettelijk minimumloon van de Wsw-gerechtigde bij een full-time dienstverband.
4. Voor een parttime dienstverband geldt een loonkostensubsidie als bedoeld in het vorige lid naar rato van de formele arbeidsduur.
5. De loonkostensubsidie wordt toegekend op basis van het brutoloon van de Wsw-gerechtigde inclusief vakantiegeld. Overige loonbestanddelen en werkgeverslasten komen niet voor subsidie in aanmerking.
6. Ter objectivering van de voorgestelde loonkostensubsidie, conform het eerste lid, vindt door of namens het college een loonwaardeonderzoek plaats, op basis waarvan de loonkostensubsidie wordt vastgesteld. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 6, 13 en 14 van deze verordening vindt per jaar een loonwaardebepaling plaats in geval er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Artikel 6 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 worden gewijzigd als hier gerede aanleiding toe is.

Artikel 7 Vergoeding begeleidingsorganisatie, werkplekaanpassing en loonkostensubsidie

1. Indien de Wsw-geïndiceerde in overeenstemming met artikel 7 vierde lid Wsw, vóóraf heeft verzocht om ondersteuning van een – door hem ingeschakelde – begeleidingsorganisatie bij het zoeken van een begeleid werkenplaats, worden de hiervoor gemaakte kosten vergoed tot maximaal het hiervoor vastgestelde tarief conform artikel 3, eerste lid;
2. De kosten verbonden aan het vinden van een baan worden alleen vergoed indien er daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst tot stand komt;
3. De hoogte van de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie en de omvang van het aantal uren begeleiding wordt door partijen in onderling overleg vastgesteld;
4. De vergoeding aan de begeleidingsorganisatie en de omvang van het aantal uren begeleiding wordt door partijen in overleg, in ieder geval 12 maanden na aanvang dienstverband, opnieuw vastgesteld door het college;
5. De kosten voor begeleiding door de begeleidingsorganisatie bedragen per jaar maximaal 25% van het bedrag zoals bedoeld in artikel 3.

Artikel 8 Vergoeding voor eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht

1. Het college kan een vergoeding verstrekken - in de vorm van een eenmalige subsidie - 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 college bepaalt dat 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 in aanvang sprake is van een dienstverband van minimaal 24 maanden.
4. Aanpassingen waarvan de kosten, in totaliteit, hoger zijn dan € 3.000 komen niet voor een vergoeding in aanmerking. In dat geval wordt de arbeidsplaats niet als passend in de zin van artikel 4, derde lid sub b beschouwd.
5. Het college regelt de wijze van uitbetaling van de vergoeding.

Artikel 9 Indienen van de aanvraag voor inschakeling van een begeleidingsorganisatie

1. De aanvraag voor inschakeling van een begeleidingsorganisatie voor het vinden van een begeleid werkplek (Jobfinding) wordt vooraf door de Wsw-gerechtigde ingediend door middel van een volledig ingevulde aanvraag. De aanvraag wordt mede-ondertekend door de begeleidingsorganisatie.
2. De aanvraag wordt tenminste vier weken voor de beoogde ingangsdatum ingediend.

Artikel 10 Beslistermijn inschakeling begeleidingsorganisatie

1. Het college besluit over de in artikel 9 genoemde aanvraag binnen vier weken na ontvangst van alle benodigde gegevens. Het besluit wordt zowel aan de Wsw-geïndiceerde als de begeleidingsorganisatie medegedeeld.
2. Het college kan dit besluit met ten hoogste vier weken verdagen. Het college stelt de aanvrager hiervan schriftelijk in kennis.

Artikel 11 Indienen van de aanvraag voor een PGB-BW

1. De aanvraag voor een persoonsgebonden budget Begeleid Werken wordt door de Wsw-gerechtigde ingediend door middel van een volledig ingevulde aanvraag. De aanvraag wordt mede-ondertekend door de werkgever en de begeleidingsorganisatie.
2. De aanvraag wordt tenminste vier weken voor de beoogde ingangsdatum ingediend.

Artikel 12 Beslistermijn aanvraag PGB-BW

1. Het college besluit over de bovengenoemde aanvraag binnen vier weken na ontvangst van alle benodigde gegevens. Het besluit wordt zowel aan de Wsw-geïndiceerde als aan de werkgever en de begeleidingsorganisatie medegedeeld.
2. Het college kan dit besluit met ten hoogste vier weken verdagen. Het college stelt de aanvrager hiervan schriftelijk in kennis.

Artikel 13 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 aan de werkgever en de wijze waarop deze kan worden aangepast.
- b) De wijze van bevoorschotting van de subsidie aan de werkgever.
- c) De verplichtingen van de werkgever.

Artikel 14 Het vaststellen van de periodieke subsidie

1. De werkgever verstrekt binnen vier weken na afloop van het kalenderjaar aan het college een schriftelijke opgave van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto (CAO-)loon, inclusief vakantiegeld, van de Wsw-geïndiceerde.
2. Het college stelt de periodieke subsidie binnen vier weken na ontvangst van deze opgave vast.
3. Het college maakt nadere afspraken met de werkgever over de wijze van bevoorschotting en afrekening.

Artikel 15 Verrekening met de voorschotten

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

Artikel 16 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 17 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 18 Onvoorziene omstandigheden

In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Artikel 19 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening persoonsgebonden budget Begeleid Werken Wet sociale werkvoorziening.
2. Zij treedt in werking op 1 januari 2010.

Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad der gemeente Aa en Hunze, gehouden op 27 januari 2010.

De griffier, De wnd. voorzitter,

T. Santes, H. Schrotenboer.

Algemene toelichting

De (herziene) Wet sociale Werkvoorziening (Wsw), geldend vanaf 1 januari 2008, bepaalt dat gemeenten de verplichting hebben in een verordening regels vast te stellen voor het toekennen van zogeheten Persoonsgebonden budgetten (PGB) voor Begeleid Werken. Daarbij gaat het om regels over de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld, over de hoogte van de uitvoeringskosten van de verordening, over vergoeding voor de werkplekaanpassingen en over de voorwaarden waaronder de gemeente een door de Wsw-geïndiceerde zelf aangewezen begeleidingsorganisatie inschakelt. De wet verplicht gemeenteraden om bij verordening nadere regels vast te stellen over de wijze waarop het college vormgeeft aan het PGB-Begeleid Werken (artikel 7, tiende lid, Wsw).

De Drentse gemeenten Aa en Hunze, Assen, Hoogeveen, Midden-Drenthe, Tynaarlo en de Wolden hebben een Gemeenschappelijke Regeling vastgesteld, welke onder meer als doel heeft de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening.

Het bijzondere aan dit Persoonsgebonden budget Begeleid Werken (PGB-BW) is dat het bestemd is voor de Wsw-geïndiceerde, maar dat het budget uitgekeerd wordt aan de werkgever die de Wsw-geïndiceerde onder aangepaste omstandigheden arbeid biedt en aan de begeleidingsorganisatie die de Wsw-geïndiceerde helpt bij het verkrijgen en helpt bij het behouden van deze arbeid.

Het PGB-BW wordt door de Wsw-geïndiceerde, samen met de begeleidingsorganisatie en de werkgever, aangevraagd. Er worden eisen gesteld aan de werkgever en aan de begeleidingsorganisatie. Als niet aan de vereisten wordt voldaan, dan wordt het PGB-BW afgewezen.

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 huidige wet bestaan.

Naast het begeleid werken dat namens de gemeente door Alescon tot stand wordt gebracht, introduceert de nieuwe Wsw het begeleid werken via de figuur van het persoonsgebonden budget (PGB-BW). 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-BW te geven wordt hierin voorzien. Tussen beide vormen van begeleid werken, totstandkoming via een PGB-BW dan wel met behulp van Alescon, 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. Dit betekent dat zowel Wsw-gerechtigden op de wachtlijst als Wsw-gerechtigden in dienst van Alescon of een reguliere werkgever voor een PGB-BW in aanmerking kan komen. 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-BW 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-BW 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-BW is geen advies Begeleid Werken van het UWV-WERKbedrijf vereist. Een sw-indicatie volstaat. Ook een werknemer met een bestaand dienstverband, in het kader van de Wet, kan dus een beroep doen op een PGB-BW.

Het verschil tussen begeleid werken dat door Alescon 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 Wsw. De gemeente kan een verzoek van een Wsw-gerechtigde om voor een PGB-BW in aanmerking te komen niet weigeren, als:

1. De betrokkene al een dienstbetrekking heeft in het kader van de Wet of recht heeft op plaatsing vanaf de wachtlijst;
2. De door de Wsw-gerechtigde 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, mag niet hoger zijn dan de kostprijs die beschikbaar is voor een Wsw-plaats in het kader van het product begeleid werken. Dit is vastgelegd in de raamovereenkomst (artikel 6.4 bijdragen per productgroep) voor de uitvoering van de Wsw tussen het college en de Gemeenschappelijke Regeling Alescon de dato 11 december 2008. Komt het bedrag van de periodieke subsidie en de periodieke vergoeding van begeleiding boven de hoogte van de kostprijs voor het product begeleid werken (inclusief de uitvoeringskosten) 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-BW 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-BW 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 onder aangepaste omstandigheden. Daarbij kan worden gedacht aan reiskosten of kosten voor intermediaire activiteiten voor 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-BW is geen rugzakje: de Wsw-gerechtigde krijgt geen budget mee. In feite moet het PGB-BW als hier bedoeld dan ook eerder worden gezien als een persoonsvolgend budget. Het PGB-BW 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-BW, 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-BW 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 subsidieverlening 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-BW 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-BW moet worden aangevraagd. Het gaat om aangelegenheden als gegevens en documenten die bij de aanvraag voor een PGB-BW 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-BW verstrekt. In de verordening kunnen nadere regels worden gesteld over de subsidieverstrekking in het kader van het PGB-BW. De verstrekking van periodieke vergoedingen aan een begeleidingsorganisatie is privaatrechtelijk van aard. Hierover worden in de verordening geen regels gesteld.

De bevoegdheid om de verordening vast te stellen

De gemeente heeft de uitvoering van de Wsw opgedragen aan 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. In de situatie van 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 éénzelfde verordening opstellen, met uitzondering van de gemeente De Wolden, die de Wsw formeel laat uitvoeren door het werkvoorzieningschap Reestmond te Meppel. Ten aanzien van de uitvoering van de verordening PGB-BW treedt het Dagelijks Bestuur van Alescon in de plaats van het college.

Hierna volgt een artikelgewijze toelichting van de verordening. Alleen de artikelen die daadwerkelijk toelichting behoeven, worden toegelicht.

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 3

Het bedrag van de maximale subsidieverlening omvat de kosten van de uitvoering van de regeling door Alescon, de kosten van de begeleidingsorganisatie voor jobfinding; de kosten van de begeleidingsorganisatie voor jobcoaching, de kosten voor werkplekaanpassing en de loonkostensubsidie aan de werkgever.

Artikel 4

Het college zal bij elke aanvraag van een PGB-BW 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 via Alescon.

Artikel 5

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 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 brutoloon als maximale loonkostensubsidie kan worden verstrekt op basis van het wettelijk minimumloon bij een full-time arbeidsovereenkomst. Bij een parttime arbeidsovereenkomst vindt een maximale toekenning naar rato van het wettelijke minimumloon plaats. 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 gereede 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.

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 subsidiebedrag bij te stellen.

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 6

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 meer of 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.

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

Artikel 7

De Wsw-geïndiceerde zoekt zelf naar een werkgever (jobfinding). Soms is begeleiding hierbij nodig (jobcoaching). Dit artikel regelt onder andere de voorwaarden voor vergoeding van de bijkomende kosten. De vergoeding voor jobfinding is op basis van no cure, no pay.

Artikel 8

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. Het bedrag hiervoor is gemaximeerd.

Artikel 9

De Wsw-geïndiceerde kan een aanvraag indienen voor het mogelijk inschakelen van een begeleidingsorganisatie voor het zoeken, vinden en begeleiden bij de totstandkoming van een PGB-BW. Het college toets deze aanvraag. De kosten voor deze vorm van begeleiding worden alleen vergoed als er daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst volgt met een PGB-BW. De Wsw-geïndiceerde en de begeleidingsorganisatie ondertekenen beide de aanvraag. Het college stelt ten behoeve van de aanvraag een aanvraagformulier vast.

Artikel 11

De Wsw-gerechtigde zal het PGB-BW 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. Het college stelt ten behoeve van de aanvraag een aanvraagformulier vast.

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 14

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. Voor subsidie komt in aanmerking het brutoloon inclusief vakantiegeld. Alle overige loonbestanddelen, al dan niet voortvloeiend uit een CAO en overige werkgeverslasten komen niet voor subsidie in aanmerking.