

## Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening

De raad van de gemeente Doetinchem;  
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 28 mei 2008;  
gelet op artikel 7, tiende lid van de Wet sociale werkvoorziening;  
overwegende dat de raad bij de verordening nadere regels dient vast te stellen met betrekking tot het verstrekken van persoonsgebonden budgetten;  
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. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Doetinchem;
- b. de wet: de Wet sociale werkvoorziening;
- c. periodieke subsidie: de loonkostensubsidie en overige aan de werkgever te verstrekken vergoedingen voor structurele kosten.

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

Het college 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 college 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 sw-geïndiceerde adequaat wordt ingevuld.
2. De werkgever voldoet aan de volgende vereisten:
  - a. Zijn onderneming staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, mits de desbetreffende organisatie inschrijvingsplichtig is.
  - b. De aangeboden arbeidsplaats en de omvang daarvan zijn, gelet op de indicatie- stelling en mogelijkheden van de sw-geïndiceerde, als passend aan te merken.
  - c. De duur van het dienstverband bedraagt ten minste zes maanden, met een mogelijkheid tot verlenging.
3. De begeleidingsorganisatie voldoet aan de volgende vereisten:
  - a. Zijn onderneming staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, mits de desbetreffende organisatie inschrijvingsplichtig is.
  - b. De begeleidingsorganisatie en/of haar medewerkers zijn gekwalificeerd voor het begeleiden van de doelgroep, dan wel de sw-geïndiceerde voor wie het persoons- gebonden budget is bestemd.
  - c. De begeleidingsorganisatie heeft aantoonbare kennis en ervaring in het werkveld.
  - d. Het college beoordeelt of de desbetreffende begeleidingsorganisatie voldoet aan de gestelde eisen en stelt hiertoe nadere richtlijnen op.

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

1. Het college stelt op voorstel van de Wsw-geïndiceerde de hoogte van de subsidie aan de werkgever vast.
2. Alvorens de hoogte van de subsidie vast te stellen, vindt altijd een loonwaardeonderzoek plaats.
3. De hoogte van de loonkostensubsidie kan niet hoger zijn dan de rijkssubsidie in het kader van de Wsw van betrokkene, verminderd met de uitvoeringskosten van de gemeente en de uitvoerende instelling, kosten voor eventuele aanpassingen van de omstandigheden waaronder de werkzaamheden verricht worden, en de begeleidings- kosten.
4. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 5 en 10 van deze verordening vindt jaarlijks 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. Wede doet

---

hiertoe een voorstel en legt dit ter beoordeling aan de gemeente voor. Het college stelt hiertoe nadere richtlijnen op (zie artikel 3, lid 3.d).

2. De loonkostensubsidie 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 de gemeente, de betreffende werkgever, de betreffende begeleidingsorganisatie en Wedeo in onderling overleg vastgesteld. Tussentijdse aanpassingen hierin zijn mogelijk indien partijen dit vooraf overeenkomen. Het college stelt hierover nadere richtlijnen op.
2. De kosten van een begeleidingsorganisatie in verband met het zoeken van een begeleid werkplaats komen alleen voor vergoeding in aanmerking als dit leidt tot het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden.

#### **Artikel 7 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 uit een deskundigenrapport blijkt dat aanpassingen op de werkplek noodzakelijk zijn, deze persoonsgerelateerd zijn, en het niet redelijk is dat deze kosten door de werkgever worden gedragen. De kosten van dit deskundigenrapport kunnen eveneens door het college worden vergoed.
2. 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 vergoeding door het college.
3. Een vergoeding wordt alleen verstrekt indien sprake is van een dienstverband van minimaal zes maanden.
4. Bij het beoordelen van de kosten van de noodzakelijke aanpassingen wordt rekening gehouden met de aard van de handicap, de omvang van het dienstverband en de duur van het dienstverband. De kosten van de aanpassing zijn nooit hoger dan het verschil tussen het maximaal beschikbare subsidiebedrag minus de loonkostensubsidie, de gemeentelijke uitvoeringskosten, de kosten van de uitvoeringsorganisatie en de kosten van de begeleidingsorganisatie.
5. Het college regelt de wijze van uitbetaling van de vergoeding. Het stelt hiertoe nadere regels op.

#### **Artikel 8 Indienen van de aanvraag**

1. De aanvraag voor een persoonsgebonden budget wordt bij de gemeente ingediend door middel van een volledig ingevulde aanvraag. De aanvraag wordt medeondertekend door werkgever en de begeleidingsorganisatie.
2. Het college kan ten behoeve van de aanvraag een formulier vaststellen. De gemeente beoordeelt de aanvraag en stelt de beschikking op. Het college mandateert de overige uitvoerende activiteiten aan een uitvoerend orgaan.

#### **Artikel 9 Beslistermijn**

1. Het college besluit over de aanvraag binnen acht weken na ontvangst van alle benodigde aanvraag.
2. Het college kan dit besluit met ten hoogste twee weken verdagen. Het college 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 jaarlijks aan de door het college aangewezen uitvoeringsinstantie 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 college stelt de periodieke subsidie jaarlijks vast.

#### **Artikel 12 Verrekening met de voorschotten**

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

#### **Artikel 13 Verplichtingen van de werkgever**

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

## Artikel 14 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze verordening wordt aangehaald als **Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening**
2. Zij treedt in werking op 5 juni 2008.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Doetinchem in zijn vergadering van 5 juni 2008,

*griffier*

*voorzitter*

## 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 keuze- mogelijkheden 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 van de 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-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 werkplek-aanpassing 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 gemeente (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 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-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 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 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 college niet verplicht om subsidie te verstrekken, maar mag het dat wel doen (artikel 7, eerste lid van de Wsw).

Het uitgangspunt van de wet is dat een Wsw-geïndiceerde 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 desbetreffende Wsw-geïndiceerde 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-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 van de Wsw). Hieronder worden bijvoorbeeld kosten verstaan die gemaakt worden voor technische aanpassingen in de werkplek. Gemeenten kunnen 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 gemeente 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 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 gedefinieerd in artikel 1, lid 3 van de wet.

### *De onderwerpen in de verordening*

In artikel 7, tiende lid van de 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-geïndiceerde zelf is aangewezen.

Naast deze vier verplichte onderwerpen kunnen gemeenten 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 gemeente kan stellen aan de werkgever en de werkplek van de Wsw-geïndiceerde. Het college 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 een gemeente 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 college om een subsidie te wijzigen.

#### *Keuzes gemeenten*

Het voorliggende model biedt gemeenten (schappen) handvatten om het pgb te regelen. Uitgangspunt is een sober model met daarin (zo veel mogelijk) keuzemogelijkheden voor gemeenten. Deze mogelijkheden, of onderdelen daarvan, zijn daarom expliciet  *cursief*  weergegeven in de tekst. In de toelichting wordt daarnaast nog een aantal suggesties gedaan die gemeenten (schappen) in overweging kunnen nemen bij de definitieve vaststelling van de verordening. De lokale en regionale praktijk en de onderscheiden beleidswensen op dit dossier zijn te gevarieerd om met één sjabloon te komen voor het hele land. Vanuit deze optiek dient deze verordening dan ook gelezen en inhoudelijk beoordeeld te worden. Verder draagt de sobere opzet van het model bij tot het zoveel mogelijk beperken van administratieve lasten voor de uitvoering. Ook verdergaande digitalisering van administratieve processen kan deze lastenbeperking verder versterken. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat online door de gemeente bij de KvK wordt ingezien of de onderneming van de werkgever of de begeleidingsorganisatie is ingeschreven.

#### *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 hieraan 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 hoeven in de verordening in beginsel geen regels te worden gesteld. Niettemin kan het om reden van transparantie en explicitering van beleidsuitgangspunten gewenst zijn dit wél te doen.

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

De uitvoering van de Wsw gebeurt in praktijk op verschillende manieren. Een aantal gemeenten (vaak de grotere) voert de Wsw zelf uit. De meeste gemeenten voeren de Wsw uit samen met andere gemeenten. In de meeste gevallen hebben de gemeenten daarbij de uitvoering van de Wsw overgedragen aan een gemeenschappelijke regeling. Voor gemeenten die zelf de Wsw uitvoeren, ligt het vaststellen van een verordening eenvoudig; dat is een besluit van de raad.

Voor gemeenten die de uitvoering van de Wsw hebben overgedragen aan een gemeenschappelijke regeling is dit complexer. Het antwoord op de vraag wie dan bevoegd is om de (pgb)verordening vast te stellen, is afhankelijk van de wijze waarop de bestuursorganen van gemeenten  *op dit moment*  bevoegdheden hebben overgedragen aan gemeenschappelijke regelingen.

In de praktijk blijken veel van de bestaande gemeenschappelijke regelingen op het terrein van de sociale werkvoorziening een of meer bepalingen te bevatten die er op neerkomen dat alle (raads- en college)bevoegdheden als genoemd in de Wsw automatisch worden overgedragen aan de gemeenschappelijke regeling. Als na de inwerkingtreding van de nieuwe Wsw de tekst van zo'n gemeenschappelijke regeling niet wordt aangepast, kan dat, afhankelijk van de formulering van die bevoegdheden, tot gevolg hebben dat de bevoegdheid van de raad om de (pgb)verordening vast te stellen, overgaat naar het algemeen bestuur van het schap.

Gemeenten zullen dus moeten nagaan hoe de huidige gemeenschappelijke regeling luidt en in hoeverre dat een al dan niet gewenste situatie oplevert wat betreft de bevoegdheid om de verordening pgb te laten vaststellen door het algemeen bestuur van het schap.

Overigens gaat de discussie over de bevoegdheidsverdeling tussen gemeenten en schap over meer aspecten van uitvoering van de Wsw dan alléén de vraag wie bevoegd is om de (pgb)verordening vast te stellen. Daarover zijn door de VNG ook verschillende workshops georganiseerd. Informatie daarover is beschikbaar op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) en [www.aanhetwerkmetdewsw.nl](http://www.aanhetwerkmetdewsw.nl).



---

## 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 van de 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. In dit artikel wordt bepaald dat het college elk jaar de hoogte van de gemeentelijke uitvoeringskosten van begeleid werken met een pgb vaststelt. De gemeente zal zelf moeten bepalen welke uitvoeringskosten het toekennen van een pgb aan een Wsw-geïndiceerde voor de gemeente 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 van de 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 gemeente (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde van het rijk ontvangt, waarbij ook rekening wordt gehouden met de mate van de arbeidshandicap. Het bedrag dat de gemeente (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde van het rijk ontvangt minus de (gemiddelde) uitvoeringskosten per Wsw-geïndiceerde levert vervolgens het bedrag op dat de gemeente in beginsel beschikbaar heeft voor een pgb.

### Alternatieve bepaling

Als de raad de hoogte van de uitvoeringskosten zelf wil vaststellen, kan dat bijvoorbeeld op de volgende manier: *'De uitvoeringskosten bedragen <bedrag in euro's>. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de hand van het prijsindexcijfer van het CBS'*.

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 vóór 1 juli 2008 zijn vastgesteld. Gemeenten moeten voor die tijd het budget aan uitvoeringskosten vaststellen voor de tweede helft van 2008.

### 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 van de Wsw). In verband hiermee kan een gemeente eisen stellen aan de werkgever en de door hem aangeboden werkplek. In artikel 7, tiende lid van de Wsw dient de gemeenteraad in zijn verordening de voorwaarden te regelen waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde is aangewezen.

Het ligt voor de hand dat de gemeente 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 desbetreffende branche geldende CAO of arbeidsvoorwaarden;
- de situatie met betrekking tot arbeidsomstandigheden, veiligheid en de aanwezigheid van risicoanalyses.

Een aantal mogelijke opties zijn, ter keuze, in het model opgenomen in lid 2.

Wat betreft de duur van het, minimale, dienstverband is wellicht nog van belang dat het rijk de bonus voor begeleid werken pas uitkeert als er sprake is van een dienstverband van zes maanden. Dat zou een reden kunnen zijn bij de afweging om al dan niet een, minimale, duur van het dienstverband in de verordening op te nemen.

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

- inschrijving bij de Kamer van Koophandel (mits de desbetreffende 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.

Ook hier zijn een aantal opties, ter keuze, in het model opgenomen (lid 3).

Punt van aandacht is hier wél dat bij het stellen van (kwaliteits)eisen aan begeleidings-organisaties 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 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 van de 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 gebruikgemaakt 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 brutoloon als maximale loonkostensubsidie kan worden verstrekt. De hoogte van het desbetreffende percentage stellen gemeenten 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. De hoogte van het desbetreffende percentage stellen gemeenten zelf vast. Om te voorkomen dat ook in gevallen waarbij gereede twijfel is of de werkgever het desbetreffende (generiek vastgestelde percentage loonkosten) wel nodig heeft, dus in het geval de verdien capaciteit van de Wsw-geïndiceerde 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.

Voor zover het college in alle gevallen de loonkostensubsidie wil baseren op een loonwaardebepaling vooraf, zou lid 2 als volgt kunnen luiden: *'De te verstrekken loonkostensubsidie wordt bepaald op basis van de loonwaarde van de Wsw-geïndiceerde. Het college kan desgewenst de loonwaarde laten vaststellen aan de hand van een loonwaardeonderzoek. Daarbij kan een externe deskundige worden ingeschakeld'*.

In dat geval zijn de leden 3 en 4 van het voorgestelde artikel overbodig.

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. In lid 5 is daartoe een voorbeeldbepaling opgenomen.

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-geïndiceerden 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 werkplek 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 college, als er een gereede aanleiding is voor een (tussentijdse) 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 4, lid 5 *cursief* en artikel 10).

De herbeoordeling van de loonwaarde kan plaatsvinden op basis van een loonwaarde-onderzoek. In de verordening kan ook worden bepaald dat een eventuele (tussentijdse) herziening van de periodieke subsidie altijd plaatsvindt op basis van een loonwaardeonderzoek. In dat geval moet er een derde lid aan het artikel worden toegevoegd dat kan luiden:

*'De herziening van de loonkostensubsidie vindt plaats op basis van een loonwaardeonderzoek. Daarbij kan een externe deskundige worden ingeschakeld'.*

#### *Artikel 6*

Omdat de vergoedingen aan begeleidingsorganisaties op basis van een overeenkomst plaatsvinden, en in feite de uitkomst is van overleg hierover, hoeft dit artikel in principe niet in de verordening te worden opgenomen. Niettemin kan het wenselijk zijn hierover een bepaling in de verordening op te nemen. Het college kan dergelijke voorwaarden ook opnemen in eigen richtlijnen of hierover onderhandelen. 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 (gemeente, sw-geïndiceerde en begeleidingsorganisatie) moeten het hier uiteraard wel over eens zijn en van tevoren met elkaar afspreken dat periodieke evaluaties over aanpassingen in de omvang van het aantal begeleidingsuren plaatsvinden. Op die manier kan maatwerk in de begeleiding worden geleverd.

In het tweede lid is facultatief de mogelijkheid opgenomen om het zoeken naar een werkplek pas te honoreren als dit ook daadwerkelijk leidt tot een arbeidsovereenkomst (no cure, no pay). Het stelsel van de pgb gaat uit van de veronderstelling dat een sw-geïndiceerde zelf met een werkgever aankomt. In de praktijk komt het echter voor dat de begeleidingsorganisatie, c.q. het re-integratiebedrijf, eerst een werkplek moet gaan zoeken, omdat die op voorhand niet beschikbaar is. Artikel 7, lid 4 van de wet geeft dit ook aan. Lukt het zoeken van een werkplek niet, of niet tijdig, en er zou toch voor die dienst moeten worden betaald, dan kan dit vanuit financieel oogpunt ongewenst zijn. Vandaar de, optionele, no cure, no pay bepaling in lid 2.

#### *Artikel 7*

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. Optioneel is opgenomen dat daar ook een deskundigenrapport voor nodig is. Het derde 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 vierde lid wordt, facultatief, 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 per se sprake te zijn van aanpassingen van bouwkundige aard. Het kan ook gaan om (aangepaste) apparatuur die een sw-geïndiceerde kan gebruiken bij een andere werkgever.

Het vijfde lid bepaalt dat het college 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 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 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 desbetreffende 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 Citeertitel en inwerkingtreding*

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