

Verordening persoonsgebonden budget Wsw-geïndiceerden

Nr. 10

De raad van de gemeente Geertruidenberg;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 13 mei 2008;

gelet op artikel 7, tiende lid, van de Wet sociale werkvoorziening en de bepalingen van de Gemeentewet

gezien het advies d.d. 8 mei 2008 van de cliëntenraad Wwb ;

overwegende dat de raad bij verordening nadere regels dient vast te stellen met betrekking tot het verstrekken van Persoonsgebonden budgetten in het kader van de Wet sociale werkvoorziening;

besluit:

vast te stellen de Verordening Persoonsgebonden budget Wsw-geïndiceerde gemeente Geertruidenberg.

Raamsdonksveer, 26 juni 2008

De raad van de gemeente Geertruidenberg,
de griffier, de voorzitter,

drs. K.M.C. Millenaar-Rammelaere

M.J.A. Meijer

Verordening Persoonsgebonden Budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening gemeente Geertruidenberg

De raad van de gemeente Geertruidenberg

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 13 mei 2008 ;

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

overwegende dat de raad bij verordening nadere regels dient vast te stellen met betrekking tot het verstrekken van Persoonsgebonden budgetten in het kader van de Wet sociale werkvoorziening;

gezien het op 26 juni 2008 aangenomen amendement zoals ingediend door de SP en Groen Links;

besluit

vast te stellen: de "Verordening Persoonsgebonden Budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening gemeente Geertruidenberg"

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Wet sociale werkvoorziening en de Algemene wet bestuursrecht.

2. In deze verordening wordt verstaan onder: a. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Geertruidenberg; b. de wet: de Wet sociale werkvoorziening; c. periodieke subsidie: de loonkostensubsidie en overige aan de werkgever te verstrekken vergoedingen voor structurele kosten.

Hoofdstuk 2 Financiële vergoedingen

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 dient aan de volgende vereisten te voldoen: a. Zijn onderneming staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, met uitzondering van overheidsorganisaties of daaraan gelieerde instellingen; b. Hij biedt een arbeidsplaats aan waarvan de omvang, gelet op de indicatiestelling en mogelijkheden van de sw-geïndiceerde, als passend aan te merken zijn; c. Hij biedt een dienstverband aan met de duur van tenminste 6 maanden, met een mogelijkheid tot verlenging; d. Hij biedt een salaris dat is gebaseerd op de voor het bedrijf of de betreffende branche geldende CAO of arbeidsvoorwaarden; e. Hij draagt er zorg voor dat de werkplek en werkomstandigheden voldoen aan de ARBO-normen;
3. De begeleidingsorganisatie dient te voldoen aan de volgende vereisten: a. Zij is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel; b. Zij en/of haar medewerkers zijn gekwalificeerd voor het begeleiden van de doelgroep, c.q. de sw-geïndiceerde voor wie het Persoonsgebonden budget is bestemd; c. Zij heeft aantoonbare kennis en ervaring in het werkveld.
4. Indien niet wordt voldaan aan de in dit artikel genoemde voorwaarden dan leidt dit tot een afwijzing van de aanvraag.

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

1. Het college stelt op verzoek van de Wsw-geïndiceerde de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever vast;
2. Bij de vaststelling van de hoogte van de aan de werkgever te verstrekken periodieke subsidie wordt rekening gehouden met de verdien capaciteit van de Wsw-geïndiceerde;
3. Het college stelt de verdien capaciteit na overleg met de werkgever vast.
4. Indien het college geen overeenstemming bereikt met de werkgever over de bepaling van de verdien capaciteit stelt het college de hoogte van de subsidie niet eerder vast dan nadat een onafhankelijke deskundige een loonwaardeonderzoek heeft verricht.

Artikel 5 Herziening van de loonkostensubsidie

1. De loonkostensubsidie wordt herzien als hier, gelet op de ontwikkeling van de arbeids- productiviteit van de werknemer, aanleiding voor is;
2. De beoordeling of de situatie als genoemd in het eerste lid zich voordoet, vindt minimaal een keer per jaar plaats.

Artikel 6 De vergoeding aan de begeleidingsorganisatie

1. Het aantal uren aan begeleiding dat voor vergoeding in aanmerking komt bedraagt maximaal 15% van het aantal uren dat door de Wsw-geïndiceerde bij de werkgever wordt gewerkt;
2. De hoogte van de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie en de omvang van het aantal uren begeleiding wordt door partijen in onderling overleg vastgesteld;

3. Iedere 6 maanden vindt een herbeoordeling van de hoogte van de in lid 2 genoemde vergoeding plaats;
4. 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 totstandkomen van een arbeidsovereenkomst;
5. Er vindt alleen vergoeding van de in dit artikel genoemde kosten plaats voor zover er sprake is van aantoonbaar gemaakte kosten.

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 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 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. De hoogte van de vergoeding van de kosten genoemd in het eerste lid wordt door partijen in onderling overleg vastgesteld;
4. Aan het eerste lid kan ook toepassing worden gegeven door het in bruikleen beschikbaar stellen van hulpmiddelen aan de werkgever;
5. Het college regelt de wijze van uitbetaling van de vergoeding;
6. Er vindt alleen vergoeding van de in dit artikel genoemde kosten plaats voor zover er geen vergoeding plaats kan vinden op grond van andere regelingen en voor zover er sprake is van aantoonbaar gemaakte kosten.

Artikel 8 Maximale vergoeding

Het totaal van de op grond van dit hoofdstuk verleende subsidies en vergoedingen bedraagt nooit meer dan de rijksbijdrage die, gelet op de indicatie van de Wsw-geïndiceerde en de omvang van het dienstverband, voor de betreffende persoon beschikbaar is.

Artikel 9 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, of indien er geen sprake is van een CAO het gebruikelijk voor de bedrijfstak geldende loon, van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten;
2. Het college stelt de periodieke subsidie binnen vier weken na ontvangst van deze opgave vast.

Artikel 10 Verrekening met de voorschotten

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

Hoofdstuk 3 De aanvraag

Artikel 11 Indienen van de aanvraag

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

Artikel 12 Beslistermijn

1. Het college besluit over de aanvraag binnen zes weken na ontvangst van alle benodigde gegevens;
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 en de wijze waarop deze kan worden aangepast; b. de wijze van bevoorschotting van de subsidie; c. de verplichtingen van de werkgever.

Hoofdstuk 4 Informatieplicht

Artikel 14 Informatieplicht

1. a. 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; b. De begeleidingsorganisatie doet onmiddellijk schriftelijke mededeling aan het college van alle feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de verstrekking van de subsidie of de hoogte van de vergoeding; c. De Wsw-geïndiceerde doet onmiddellijk schriftelijke mededeling aan het college van alle feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de verstrekking van de subsidie of de hoogte van de vergoeding;
2. Indien niet wordt voldaan aan de in het eerste lid genoemde informatieplicht dan kan het college besluiten de subsidie of vergoeding geheel of gedeeltelijk in te trekken of te beëindigen.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 15 Hardheidsclausule

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

Artikel 16 Nadere regels

Het college is bevoegd om nadere regels te stellen met betrekking tot de uitvoering van deze verordening.

Artikel 17 Uitvoering

De uitvoering van deze verordening berust bij het college.

Artikel 18 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 juli 2008

Artikel 19 Citeertitel

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

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Geertruidenberg op 26 juni 2008.

Hoogachtend,

de raad van de gemeente Geertruidenberg,

De griffier,

de voorzitter,

1 Algemene toelichting

Algemene toelichting

Op 1 januari 2008 is de herziene Wet sociale werkvoorziening (Wsw) in werking getreden. Deze wet wil bevorderen dat Wsw-geïndiceerden meer in een reguliere werkomgeving gaan werken. Om deze doelstelling te verwezenlijken zijn er enkele belangrijke wijzigingen in de wet doorgevoerd. Zo worden regie en sturing op de Wsw nadrukkelijker in handen gelegd van gemeenten. Gemeenten worden hiermee gestimuleerd een visie te ontwikkelen om het doel van de wet, het realiseren van aangepaste arbeid die aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde, het beste te kunnen verwezenlijken. Een tweede verandering heeft betrekking op het geven van meer rechten en keuzemogelijkheden aan Wsw-geïndiceerden, waaronder het recht op een persoonsgebonden budget (PGB) om begeleid werken te realiseren.

De wet verplicht de gemeenteraad om bij verordening nadere regels vast te stellen over de wijze waarop het college vormgeeft aan het PGB (artikel 7, tiende lid, Wsw). De gemeenteraad 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 de gemeente of het schap. Deze wijze van tot stand brengen van begeleid werken blijft ook onder de nieuwe wet bestaan.

Naast het begeleid werken dat door de gemeente of het 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 de gemeente of het schap, bestaat een aantal verschillen. Zo is begeleid werken met een PGB als een recht voor elke Wsw-geïndiceerde geformuleerd. Deze heeft recht op begeleid werken met een PGB als de aanvraag aan de wettelijke eisen en de daarop gebaseerde gemeentelijke voorwaarden voldoet. Bovendien ligt bij begeleid werken met een PGB het initiatief bij de Wsw-geïndiceerde zelf. De Wsw-geïndiceerde, of iemand namens hem, zal een PGB bij de gemeente moeten aanvragen en om dit te kunnen doen zal hij zelf een werkgever en een begeleidingsorganisatie moeten aandragen en de wijze van werkplekaanpassing moeten regelen, dan wel daar een voorstel voor doen. Als een Wsw-geïndiceerde (of een door hem ingeschakelde begeleidingsorganisatie) een werkgever vindt die hem een adequate werkplek aanbiedt, de begeleiding op de werkplek adequaat wordt geregeld én de kosten van begeleid werken binnen het beschikbare budget vallen, dan is de 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 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 het 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 van de wet. De gemeente kan een verzoek van een Wsw-geïndiceerde om voor een PGB in aanmerking te komen 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, 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 betreffende Wsw-geïndiceerde op een adequate wijze begeleid te laten werken, dan wel dat zou kunnen worden volstaan met een lager bedrag. Omgekeerd kan het 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, 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-plaatsen. Het bestaan van een PGB ontslaat het college ook niet van de zorgplicht zoals die is geformuleerd in artikel 1, lid 3 van de wet.

De onderwerpen in de verordeningIn artikel 7, tiende lid, Wsw staan de onderwerpen genoemd die de gemeenteraad in ieder geval in zijn verordening moet 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.

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 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 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.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen Er is voor gekozen om begrippen die al zijn omschreven in de Wsw of Awb niet afzonderlijk te definiëren in deze verordening. Dit voorkomt dat in geval van wijziging van betreffende definities in de Wsw of Awb ook de verordening moet worden gewijzigd.

De begrippen die niet zijn omschreven in de Wsw of Awb, of die verduidelijkt moeten worden, zijn in het tweede lid omschreven.

Hoofdstuk 2 Financiële vergoedingen

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

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. 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, 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 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.

Artikel 3 Invulling voorwaarden adequate werkplek

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 kan een gemeente eisen stellen 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-geïndiceerde is aangewezen.

In het eerste lid van dit artikel is de algemene bepaling opgenomen dat een PGB kan worden verstrekt. In het tweede lid is opgenomen aan welke vereisten de werkgever moet voldoen voor de toekenning van een PGB. Onder a is bepaald dat de werkgever dient ingeschreven te zijn bij de Kamer van Koophandel. Deze bepaling kan overigens niet worden opgenomen voor overheidsorganisaties of daaraan gelieerde instellingen, omdat die niet bij de Kamer van Koophandel zijn of kunnen worden ingeschreven. Onder b is bepaald dat de werkgever een dienstverband dient aan te bieden dat aansluit bij de mogelijkheden van sw-geïndiceerde. De vraag of er sprake is van een passend dienstverband zal mede bepaald worden in het licht van de indicatie die door het CWI is afgegeven. De minimale duur van de arbeidsovereenkomst is onder c bepaald. Er is voor een dergelijke bepaling gekozen omdat er van uit wordt gegaan dat een dienstverband alleen zinvol is voor de ontwikkeling van de sw-geïndiceerde als deze voldoende mogelijkheid heeft om zich in te werken en ervaring op te doen. Om er voor zorg te dragen dat de sw-geïndiceerde gelijkwaardig wordt behandeld in vergelijking met de overige werknemers in de onderneming, is onder d geregeld dat salariëring volgens de binnen het bedrijf geldende regels dient plaats te vinden. Tenslotte wordt onder e bepaald dat voldaan dient te worden aan de eisen die worden gesteld aan de arbeidsomstandigheden.

De voorwaarden waaraan begeleidingsorganisaties moeten voldoen zijn neergelegd in het derde lid. Evenals de werkgever dient de begeleidingsorganisatie ingeschreven te zijn bij de Kamer van Koophandel. Dit is onder a geregeld. Overigens geldt deze eis alleen indien er sprake is van een organisatie die inschrijvingsplichtig is; Onder b is bepaald dat de begeleidingsorganisatie voldoende gekwalificeerd met zijn om sw-geïndiceerden te begeleiden. Dit kan onder andere blijken uit de ervaring die men reeds heeft binnen het werkveld. Dit laatste aspect komt aan de orde onder c.

Indien niet voldaan wordt aan de voorwaarden die in dit artikel worden gesteld, dan zal het verzoek voor verstrekking van een PGB worden afgewezen. Deze afwijzingsgrond is expliciet opgenomen in het vierde lid.

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

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-geïndiceerde (bijvoorbeeld reiskosten of terugkerende kosten voor intermediaire activiteiten).

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

Ook bij de uitvoering van deze verordening wordt er van uitgegaan dat de hoogte van de aan de werkgever te verstrekken subsidie in een onderhandelingsproces tot stand komt. Dit is ook neergelegd in het derde lid. In het vierde lid wordt nog de mogelijkheid geboden om een onafhankelijke deskundige in te schakelen indien er verschil van mening is over de loonwaarde van de sw-geïndiceerde.

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 Herziening van de loonkostensubsidie

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. Dit kan overigens zowel in positieve als in negatieve zin plaatsvinden. Als zich dit voordoet kan als de productiviteit zich in negatieve zin ontwikkelt zal de werkgever veelal het initiatief nemen om tot een aanpassing van de loonkostensubsidie te komen. De werkgever moet zijn verzoek om herziening met redenen omkleden. Om de hoogte van de loonkostensubsidie zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de ontwikkeling van de sw-geïndiceerde is in het tweede lid bepaald dat in ieder geval een keer per jaar een herbeoordeling plaatsvindt. Bij deze herbeoordeling zal aangesloten worden bij hetgeen in artikel 4 is bepaald. Dit be-

tekent dat in eerste instantie overleg met de werkgever plaatsvindt en dat de mogelijkheid open staat om een onderzoek in te laten stellen door een onafhankelijke deskundige.

Artikel 6 De vergoeding aan de begeleidingsorganisatie

Omdat de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie op basis van een overeenkomst plaatsvindt, en in feite de uitkomst is van overleg hierover, hoeft dit artikel in principe niet in de verordening te worden opgenomen. Niettemin wordt het wenselijk geacht om hierover een bepaling in de verordening op te nemen. 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. Veelal zal er in de beginperiode veel begeleiding nodig zijn en kan de begeleiding in de loop van de tijd worden verminderd. Daarom is in de verordening (lid 3) opgenomen dat er ieder half jaar een herbeoordeling plaatsvindt 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 plaats vinden. Op die manier kan maatwerk in de begeleiding worden geleverd. In het vierde lid is 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 no cure, no pay bepaling in lid 4. De begeleidingsorganisatie zal wel aan moeten tonen dat de kosten ook daadwerkelijk zijn gemaakt. Alleen de kosten die aantoonbaar gemaakt zijn komen voor vergoeding in aanmerking. (lid 5)

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

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, onderdeel c, Wsw). Dit artikel vormt de uitwerking van deze verplichting.

Het eerste lid bepaalt dat een eenmalige vergoeding kan worden verstrekt voor de kosten van aanpassing van de werkplek. Dit kan noodzakelijk zijn als de betreffende Wsw-geïndiceerde werknemer door de beperkingen die hij ondervindt belemmeringen ondervindt bij het gebruik van een 'normale' werkplek.

In het tweede lid is nog expliciet geregeld dat het moet gaan om voorzieningen die specifiek gericht zijn op de betrokken werknemer. De normale kosten van een werkplek komen niet voor vergoeding in aanmerking, omdat de werkgever deze kosten ook zou hebben als er sprake was van een werknemer zonder Wsw-indicatie.

In het derde lid wordt bepaald dat de hoogte van de vergoeding in overleg wordt vastgesteld. 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. Overigens hoeft er niet per sé 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.

Er kunnen voorzieningen zijn waarbij het uit oogpunt van efficiency beter is om deze in bruikleen te verstrekken. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om deze voorzieningen in de toekomst ook in te zetten voor een andere Wsw-geïndiceerde. De mogelijkheid om de voorziening in bruikleen te verstrekken is opgenomen in het vierde lid. Overigens zal bij de vraag of het wenselijk is om over te gaan tot een bruikleen verstrekking de (verwachte) duur van het dienstverband een rol spelen.

Artikel 8 Maximale vergoeding

In dit artikel is bepaald dat de totale hoogte van de subsidies en vergoedingen nooit hoger kan zijn dan het bedrag, dat er vanuit de middelen, die door het rijk beschikbaar worden gesteld, voor beschikbaar is. Met deze bepaling wordt voorkomen dat de kosten die de gemeente heeft met de verstrekking van het PGB hoger zijn dan de middelen die hiervoor ontvangen worden van het rijk. Overigens moet de hoogte van de middelen die verstrekt worden voor Begeleid Werken in het licht gezien worden van de totale financiering van de Wsw. In het algemeen geldt dat de kosten die zijn gemoeid met personen die zijn aangewezen op een dienstverband in de beschutte werkplaats hoger zijn dan de middelen die hiervoor beschikbaar komen van het rijk. Voor personen die gebruik kunnen maken van een Begeleid Werken plaats geldt in het algemeen dat de kosten die hiermee gemoeid zijn lager zijn dan de middelen die het rijk hiervoor beschikbaar. De gelden die hiermee worden vrijgespeeld kunnen vervolgens worden gebruikt om het tekort bij de andere doelgroep (gedeeltelijk) af te dekken. Gelet hierop is het dan ook wenselijk om, indien de omstandigheden van de Wsw-geïndiceerde dit toelaten, de totale kosten van het PGB lager te laten zijn dan de maximale vergoeding.

Artikel 9 Het vaststellen van de periodieke subsidie

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 loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.

Artikel 10 Verrekening met de voorschotten

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Hoofdstuk 3 De aanvraag

Artikel 11 Indienen van de aanvraag

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 12 Beslistermijn

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 13 Het besluit tot verlenen van de periodieke subsidie

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Hoofdstuk 4 Informatieplicht

Artikel 14 Informatieplicht

In het eerste lid van dit artikel is de informatieplicht geregeld. Deze informatieplicht is van toepassing op alle betrokken partijen te weten de werkgever (onderdeel a), de begeleidingsorganisatie (onderdeel b) en de werknemer (onderdeel c). In het tweede lid is bepaald wat de gevolgen kunnen zijn van het niet voldoen aan de informatieplicht. Er is bepaald dat het college kan besluiten de subsidie of vergoeding geheel of gedeeltelijk in te trekken of te beëindigen. Er is hierbij voor een 'kan'-bepaling gekozen, omdat in ieder individueel geval beoordeeld zal moeten worden welke gevolgen het niet voldoen aan de informatieplicht moet hebben. Hierbij zal het belang van de Wsw-geïndiceerde een belangrijke rol moeten spelen.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 15 Hardheidsclausule

In sommige situaties kan het in het belang van de Wsw-geïndiceerde zijn om (tijdelijk) af te wijken van bepalingen in deze verordening. Om in deze situaties toch tot een adequate oplossing te komen wordt in dit artikel bepaald dat het college de bevoegdheid heeft om ten gunste van de Wsw-geïndiceerde af te wijken van de verordening. Deze bepaling beïd de mogelijkheid om in specifieke situaties maatwerk te leveren.

Artikel 16 Nadere regels

Voor de juiste uitvoering van de verordening kan het noodzakelijk zijn dat nadere uitvoeringsregels worden vastgesteld. Dit artikel geeft het college de bevoegdheid om dergelijke regels vast te stellen.

Artikel 17 Uitvoering

De uitvoering van de Wsw is door de wetgever opgedragen aan het college. In lijn hiermee ligt de uitvoering van deze verordening ook bij het college. Overigens moet hierbij de kanttekening worden geplaatst dat wij voor de uitvoering van de Wsw samen met de gemeenten Aalburg, Drimmelen, Werkendam, Woudrichem en Geertruidenberg de Gemeenschappelijke Regeling WAVA in het leven geroepen hebben. Op grond van deze Gemeenschappelijke Regeling is de uitvoering van de Wsw overgedragen aan WAVA. Dit betekent dat waar in deze verordening college staat genoemd in de praktijk WAVA gelezen dient te worden.

Artikel 18 Inwerkingtreding

Op grond van artikel 21 van de Wet sociale werkvoorziening dient de verordening uiterlijk zes maanden na de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel B, respectievelijk artikel I, onderdeel G, van de Wet van 20 december 2007 tot wijziging van de Wet sociale werkvoorziening in verband met een betere realisering van de met die wet beoogde doelen (Stb. 564) in werking. De inwerkingtreding van de betreffende wettelijke bepaling is 1 januari 2008, dit betekent dus dat deze verordening uiterlijk 1 juli 2008 in werking moet treden.

Artikel 19 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.