

## Verordening Persoonsgebonden Budget Begeleid werken Wet sociale werkvoorziening Gemeente Zwolle 2008

### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. college : het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zwolle.
- b. de wet: De Wet sociale werkvoorziening.
- c. periodieke De loonkostensubsidie en overige aan de werkgever te verstrekken subsidie: vergoedingen voor structurele kosten.

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

De uitvoeringskosten bedragen (maximaal) 5% van het bedrag per arbeidsjaar, zoals deze wordt vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 8 van de wet.

### 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, voor zover het niet betreft een overheidsinstelling of daaraan gelieerd, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
  - b. De aangeboden arbeidsplaats, de omvang daarvan en de salariëring zijn, gelet op de indicatiestelling en mogelijkheden van de Sw-geïndiceerde, als passend aan te merken;
  - c. De duur van het dienstverband bedraagt tenminste 6 maanden, met een mogelijkheid tot verlenging;
3. De begeleidingsorganisatie voldoet aan de volgende vereisten:
  - a. De begeleidingsorganisatie staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, tenzij het betreft een overheidsinstelling of daaraan gelieerd,
  - b. De begeleidingsorganisatie heeft aantoonbare kennis en ervaring in het werkveld;

### 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. De te verstrekken loonkostensubsidie wordt bepaald op basis van de loonwaarde van de Wsw-geïndiceerde. Het college stelt de loonwaarde vast aan de hand van een loonwaarde onderzoek. Het college kan hierbij een extern deskundige inschakelen.
3. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 5 en 10 van deze verordening vindt om de 5 jaar een loonwaardebepaling plaats in geval er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

### Artikel 5 Herziening van de loonkostensubsidie

1. Op verzoek van de werkgever wordt, bij een herindicatie, een loonkostensubsidie herzien als hier, gelet op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer, aanleiding voor is.
2. De loonkostensubsidie wordt ambtshalve gewijzigd als hier gereede aanleiding toe is.
3. De herziening van de loonkostensubsidie vindt plaats op basis van een loonwaarde - onderzoek. Daarbij kan het college een extern deskundige inschakelen.

### Artikel 6 De vergoeding aan de begeleidingsorganisatie

1. De hoogte van de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie en de omvang van het aantal uren begeleiding wordt door partijen in onderling overleg vastgesteld. Tussentijdse aanpassingen hierin zijn mogelijk indien partijen dit vooraf overeenkomen.
2. De kosten van een begeleidingsorganisatie in verband met het zoeken van een begeleid werkenplaats komen, tot maximaal 5% van het bedrag per arbeidsjaar, zoals deze wordt vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 8 van de wet voor vergoeding in aanmerking als dit leidt tot het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst.

---

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

1. Het college verstrekt een vergoeding voor de eenmalige kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht als uit rapport van een door de gemeente aan te wijzen deskundige 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. Voor vergoedingen tot het bedrag van maximaal 5% van het bedrag per arbeidsjaar, zoals deze wordt vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 8 van de wet is geen deskundigenrapport noodzakelijk.
3. 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.
4. Een vergoeding wordt alleen verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden.
5. Aanpassingen waarvan de kosten hoger zijn dan het maximaal te verstrekken loonkostensubsidie voor de periode van het dienstverband komen niet voor een vergoeding in aanmerking. In dat geval wordt de arbeidsplaats niet als passend beschouwd.
6. Het college regelt de wijze van uitbetaling van de vergoeding.

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

1. Het verzoek voor een persoonsgebonden budget wordt schriftelijk ingediend. Het verzoek wordt mede-ondertekend door werkgever en de begeleidingsorganisatie.
2. Het college kan ten behoeve van de aanvraag een aanvraagformulier vaststellen.

### **Artikel 9 Beslistermijn**

1. Het college besluit over de aanvraag binnen 4 weken na ontvangst van alle benodigde gegevens.
2. Het college kan dit besluit met ten hoogste 4 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 binnen 4 weken na afloop van het kalenderjaar aan het college een schriftelijke opgave van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.
2. Het college stelt de periodieke subsidie binnen vier weken na ontvangst van deze opgave vast.

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

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

Artikel 13 Verplichtingen van de werkgever

### **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 Afwijking van de bepaling/hardheidsclausule**

1. Het college kan in bijzondere gevallen, ten gunste van de SW-geïndiceerde, afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.
2. Voorafgaand aan de toepassing van het eerste lid kan het college advies vragen.

## Artikel 15 Citeertitel en inwerkingstreding

1. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening Gemeente Zwolle 2008.
2. Zij treedt in werking op 1 juli 2008.

## 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 worden regie en sturing op de Wsw nadrukkelijker in handen gelegd van gemeenten.

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

De wet verplicht gemeenteraden om bij verordening nadere regels vast te stellen over de wijze waarop het college vormgeeft aan het PGB (artikel 7, tiende lid, Wsw).

De huidige wet kent twee vormen van begeleid werken:

- Begeleid werken; tot stand gebracht door het werkvoorzieningschap.
- Begeleid werken; tot stand gebracht door de SW-geïndiceerde zelf of namens hem.

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

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

werkgever vindt die hem een adequate werkplek aanbiedt, de begeleiding op de werkplek adequaat wordt geregeld én de kosten van begeleid werken binnen het beschikbare budget vallen, dan is de gemeente (na de aanvraag te hebben beoordeeld) verplicht de wens van de Wsw-geïndiceerde te honoreren.

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. 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.

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:

- De betrokkene al een Wsw-dienstbetrekking heeft of recht heeft op plaatsing vanaf de wachtlijst;
- De door de Wsw-geïndiceerde of de door hem aangedragen begeleidingsorganisatie voorgestelde werkplek en begeleiding op de werkplek adequaat zijn;
- De door de gemeente aan de werkgever te verstrekken periodieke subsidie en de aan begeleidingsorganisatie te verstrekken vergoeding 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:

- 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).
- Een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie die de begeleiding van de Wsw-geïndiceerde verzorgt.
- 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.

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 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:

- de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld;
- de hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;
- 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
- de voorwaarden waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde zelf is aangewezen.

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 zijn 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 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.

Bepalend of een bepaalde geldverstrekking een subsidie is (die op basis van een beschikking wordt verstrekt) of een commerciële transactie (waarvoor een overeenkomst wordt gesloten) is het gegeven of 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. Periodieke subsidie aan de werkgever en de vergoeding voor de eenmalige kosten van aanpassing van de werkplek moeten daarom worden aangemerkt als een subsidie.

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 hierop van toepassing. De verstrekking van periodieke vergoedingen aan een begeleidingsorganisatie is privaatrechtelijk van aard.

---

### *Artikelsgewijze toelichting*

#### Artikel 1

In artikel 1 is een beperkt aantal begrippen opgenomen, omdat de wet voldoende duidelijk is over gehanteerde termen en begrippen. Een uitgebreide(re) begrippenlijst is derhalve overbodig.

#### Artikel 2

Artikel 7, tiende lid, onderdeel b, Wsw bepaalt dat de gemeenteraad bij verordening regels stelt over de hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis. Artikel 2 van deze verordening vormt de uitwerking van deze verplichting. 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 bepaalt zelf 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 gaat om kosten die rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden zijn (artikel 7, tweede lid, onderdeel b, Wsw). Daarbij kan onder meer 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 vragen van een deskundigenrapport;
- het voeren van (tussentijdse) gesprekken met begeleidingsorganisatie en werkgever.

Uit efficiency overwegingen is gekozen voor een percentage van het bedrag dat de gemeente (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde van het rijk ontvangt, waarbij ook rekening wordt gehouden de mate van arbeids-handicap. Op grond van het bepaalde in artikel 8 van de Wet sociale werkvoorziening en de daarop betrekking hebbende algemene maatregelen van bestuur en ministeriële regelingen wordt vastgesteld welk minimum aantal arbeidsjaren de gemeente dient te realiseren en de daarbij behorende rijksvergoeding. Door de rijksvergoeding te delen door het aantal te realiseren arbeidsjaren wordt het bedrag gedistilleerd wat de gemeente ontvangt per Wsw-geïndiceerde. ( voor 2008 is dit € 25.336,-) 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

Het college beoordeelt bij elke aanvraag van een PGB 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.

Deze voorwaarden worden benoemd in lid 2.

Overheidsinstellingen of daaraan gelieerde instellingen kunnen niet worden ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Voor overige ondernemingen geldt de plicht tot inschrijving wel.

Naast het passend zijn van de arbeidsplek, zoals omschreven in lid 2 sub b dient uiteraard de salariering van de als begeleid werken geplaatste werknemer conform de voor die bedrijfstak of branche geldende CAO of arbeidsvoorwaarden te zijn.

Voor wat betreft de duur van het, minimale, dienstverband is aansluiting gezocht bij het gegeven dat het rijk de bonus voor begeleid werken pas uitkeert als er sprake is van een dienstverband van zes maanden. Om deze reden is een, minimale, duur van het dienstverband in de verordening opgenomen. Wat betreft de voorwaarden waaraan begeleidingsorganisaties moeten voldoen zijn eveneens een aantal verplichtingen opgenomen. De inschrijving bij de Kamer van Koophandel geldt alleen als de betreffende organisatie inschrijvingsplichtig is.

Stringente eisen aan de begeleidingsorganisatie past niet in het beginsel van vrije keuzerecht van een Wsw georganiseerde voor een dergelijke organisatie. Om deze reden zijn er b.v. geen liquiditeit en solvabiliteitseisen gesteld. Ook is lidmaatschap van keurmerkorganisatie niet noodzakelijk om goed werk te kunnen leveren. Kennis van het werkveld sociale werkvoorziening is wel vereist om een adequate plaatsing en begeleiding te kunnen verwachten.

#### Artikel 4

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

van een Wsw-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. Ook het functieprofiel van de te vervullen functie en het daarbij behorende (CAO-)loon maken vaak deel uit van dit proces.

Om duidelijkheid te verschaffen aan alle partijen (De Sw-werknemer, de werkgever en de gemeente) is een loonwaardeonderzoek noodzakelijk. Hierbij wordt gebruik gemaakt van bestaande methodieken. In complexe situaties, of bij een verschil van inzicht met de (toekomstig) werkgever kan de gemeente een externe deskundige inschakelen.

Ingeval er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd is het wenselijk 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 bepaling 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 bepaalt dat bij loonkostensubsidies van 60% en hoger daaraan een individuele loonwaardebepaling ten grondslag dient te liggen.

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

In de praktijk wordt in de subsidiebeschikking aan de werkgever opgenomen hoe, en op welke wijze, (tussentijdse) herbeoordelingen van loonwaarde zullen plaatsvinden (art. 4 lid 3 cursief en art. 10).

De herbeoordeling van de loonwaarde vindt eveneens plaats op basis van een loonwaardeonderzoek. Dit conform het bepaalde in artikel 4

#### Artikel 6

Op basis van ervaringsgegevens blijkt dat de omvang van het aantal uren aan begeleiding in de tijd kan variëren, afhankelijk van de behoefte hieraan en de aard van de handicap.

Daarom is, 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 te voren met elkaar afspreken dat periodieke evaluaties over aanpassingen in de omvang van het aantal begeleidingsuren plaats vinden. Op die manier kan maatwerk in de begeleiding worden geleverd.

In het tweede lid is 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. Art. 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 is dit vanuit financieel oogpunt ongewenst. Vandaar de, no cure, no pay bepaling in lid 2. Bovendien is ook de maximaal te verstrekken vergoeding vastgelegd, dit ter beheersing van de door de gemeente te betalen kosten. Ook hierbij is, evenals bij de uitvoeringskosten (art 2) gekozen voor een percentage van het bedrag dat de gemeenten (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde van het Rijk ontvangt.

#### 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. Hiervoor is een deskundigenrapport voor nodig, tenzij het gaat om investeringen van geringe aard (lid 2) Het vierde lid stelt een minimale duur aan het dienstverband dat de werkgever met de betrokken Wsw-geïndiceerde moet aangaan, alvorens tot investeringen wordt overgegaan.

In het vijfde lid wordt een maximum gesteld aan de hoogte van de vergoeding. De gedachte hierachter is dat als de kosten boven dit bedrag uitgaan de aangeboden arbeidsplaats als niet passend moet worden beschouwd. In de praktijk zullen hierbij van geval tot geval kosten en baten tegen elkaar moeten

---

worden afgewogen. Duidelijk is dat hier de criteria van redelijkheid en maatwerk van belang zijn om een verantwoorde en zorgvuldige afweging te maken. De aard van de voorziening kan immers van geval tot geval verschillen en overigens ook gerelateerd zijn aan de aard van de handicap. Bovendien hoeft er niet persé sprake te zijn van aanpassingen van bouwkundige aard. Het kan ook gaan om (aangepaste) apparatuur die een Sw-geïndiceerde kan gebruiken bij een andere werkgever. Er is wel een maximum vastgelegd om de investering "rendabel" te laten zijn. Bepalend hierbij is de duur van het dienstverband. Bij een dienstverband van langere duur past, zonedig, ook een duurdere investering. De bovengrens is vastgelegd in de maximaal te verstrekken loonkostensubsidie voor de periode dat het dienstverband wordt aangegaan.

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

#### Artikel 12

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

#### Artikel 13

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

#### Artikel 14

Artikel 14 bepaalt dat burgemeester en wethouders in bijzondere gevallen ten gunste van de SW-geïndiceerde kunnen afwijken van de bepalingen van deze verordening, zo nodig na het inwinnen van advies. Dit afwijken kan alleen maar ten gunste van de betrokken SW-geïndiceerde of (toekomstig) begeleid werken werkgever, nooit ten nadele. Verder is met nadruk gemeld: in bijzondere gevallen. Het gebruik maken van de hardheidsclausule moet beschouwd worden als een uitzondering en niet als een regel.

#### Artikel 15

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