

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. Wsw: Wet sociale werkvoorziening;
- b. werkvoorzieningschap: de Regeling Werkvoorzieningschap Kust-, Duin- en Bollenstreek;
- c. Wsw-geïndiceerde: degene die op grond van een indicatiebesluit of herindicatiebeschikking, als bedoeld in artikel 11 van de Wsw, uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat is;
- d. ingezetene: de persoon die in de gemeente woonplaats heeft, als bedoeld in de artikelen 10, eerste lid, en 11 van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek;
- e. periodieke subsidie: de loonkostensubsidie en overige aan de werkgever te verstrekken vergoedingen voor structurele kosten;
- f. begeleidingsorganisatie: de organisatie, zoals bedoeld in artikel 7 van de wet.

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

Het werkvoorzieningschap 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 werkvoorzieningschap 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 Wsw-geïndiceerde adequaat wordt ingevuld.
- 2) De werkgever voldoet aan de volgende vereisten:
 - a) zijn onderneming staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
 - b) de aangeboden arbeidsplaats en de omvang daarvan zijn, gelet op de indicatiestelling en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde, als passend aan te merken;
 - c) de duur van het dienstverband bedraagt tenminste zes maanden, met een mogelijkheid tot verlenging.
- 3) De begeleidingsorganisatie voldoet aan de volgende vereisten:
 - a) de begeleidingsorganisatie is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
 - b) de begeleidingscommissie en/of haar medewerkers zijn gekwalificeerd voor het begeleiden van de doelgroep c.q. de Wsw-geïndiceerde voor wie het persoonsgebonden budget is bestemd;
 - c) 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 werkvoorzieningschap stelt de hoogte van de subsidie aan de werkgever vast.
2. Indien bij toepassing van het vorige lid gereede twijfel bestaat aan de juiste hoogte van de loonkostensubsidie vindt, in afwijking van het vorige lid, een loonwaarde onderzoek plaats, op basis waarvan de hoogte van de loonkostensubsidie wordt vastgesteld. Daarbij kan een externe deskundige worden ingeschakeld.
3. In ieder geval vindt er altijd een loonwaarde onderzoek plaats, indien de loonkostensubsidie meer bedraagt dan 60% van het bruto loon van de Wsw-geïndiceerde.

Artikel 5 Herziening van de loonkostensubsidie

1. Op verzoek van de werkgever kan een loonkostensubsidie worden herzien als hier, gelet op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer, aanleiding voor is.
2. De loonkostensubsidie kan worden gewijzigd als hier gereede aanleiding toe is.
3. In ieder geval vindt er elke drie jaar een toetsing van de loonkostensubsidie plaats. Op basis van de toetsing kan de loonkostensubsidie worden herzien.

Artikel 6 De vergoeding aan de begeleidingsorganisatie

1. De hoogte van de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie en de omvang van het aantal begeleidingsuren 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 komt alleen voor vergoeding in aanmerking als dit leidt tot het totstandkomen van een arbeidsovereenkomst.

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

1. Het werkvoorzieningschap 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 en deze persoonsgerelateerd zijn. De vergoeding voor deze kosten bedraagt maximaal € 3.000, -.
2. Het werkvoorzieningschap regelt de wijze van uitbetaling van de vergoeding.

Artikel 8 Indienen van de aanvraag

1. De aanvraag voor een persoonsgebonden budget wordt ingediend door een volledig ingevulde aanvraag. De aanvraag wordt meeondertekend door werkgever en de begeleidingsorganisatie.
2. Het werkvoorzieningschap kan ten behoeve van de aanvraag een aanvraagformulier vaststellen

Artikel 9 Beslistermijn

1. Het werkvoorzieningschap besluit over de aanvraag binnen vier weken na ontvangst van alle benodigde gegevens.
2. Het werkvoorzieningschap kan dit besluit met ten hoogste vier weken verlengen. Het werkvoorzieningschap 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. de verplichtingen van de werkgever.

Artikel 11 Het vaststellen van de periodieke subsidie

1. De werkgever verstrekt binnen vier weken na afloop van ieder kwartaal aan het werkvoorzieningschap een schriftelijke opgave van het door hem betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.
2. Het werkvoorzieningschap stelt de periodieke subsidie binnen vier weken na ontvangst van deze opgave vast en betaalt de subsidie binnen een week na de vaststelling uit.

Artikel 12 Verplichtingen van de werkgever

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

Artikel 13 Hardheidsclausule

Partijen zullen naar redelijkheid en billijkheid uitvoering geven aan deze verordening. Indien en voor zover het ten uitvoer brengen van deze verordening aantoonbaar een onbillijke situatie voor de betrokken Wsw geïndiceerde medewerker tot gevolg zou hebben, kan het werkvoorzieningschap na overleg met betrokken partijen in gunstige zin van deze verordening afwijken.

Artikel 14 Evaluatie

Deze verordening wordt geëvalueerd binnen drie jaar na inwerkingtreding.

Artikel 15 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 juli 2008.

Artikel 16 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: 'Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wsw gemeente Noordwijk'.

Toelichting Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wsw

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 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 werkvoorzieningschap vormgeeft aan het pgb (artikel 7, tiende lid, Wsw). Gemeenteraden moeten binnen zes maanden na inwerkingtreding van de wet deze verordening hebben vastgesteld.

Twee vormen van begeleid werken

Sinds 1998 kent de Wsw de mogelijkheid van begeleid werken door Wsw-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 werkplekken 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 of (bij overdracht van deze bevoegdheid) bij het werkvoorzieningschap 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 en de kosten van begeleid werken binnen het beschikbare budget vallen, dan is de gemeente of (bij overdracht van deze bevoegdheid) bij het werkvoorzieningschap (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 werkenindicatie 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 zullen aansluiten bij de wijze waarop zij het begeleid werken op dit moment organiseren. Dit geldt vooral 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 of (bij overdracht van deze bevoegdheid) het werkvoorzieningschap kan een verzoek van een Wsw-geïndiceerde om voor een pgb in aanmerking te komen niet weigeren, als:

1. de betrokkene al een Wsw-dienstverband 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 het werkvoorzieningschap 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 werkvoorzieningschap niet verplicht om subsidie te verstrekken, maar mag 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 werkvoorzieningschap 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 werkvoorzieningschap, 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.

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 persoonvolgend budget. Het pgb wordt aangevraagd door de Wsw-geïndiceerde, maar de subsidie en vergoeding worden door het werkvoorzieningschap 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 werkvoorzieningschap 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 werkvoorzieningschap ook niet van de zorgplicht zoals die is geformuleerd in art. 1 lid 3 van de wet.

De onderwerpen in de verordening

In artikel 7, tiende lid, Wsw staan de onderwerpen genoemd die de gemeenteraad in ieder geval in zijn verordening zal moeten regelen:

1. de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld;
2. de hoogte van de voor het werkvoorzieningschap rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;
3. de voorwaarden waaronder het werkvoorzieningschap 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 werkvoorzieningschap 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 werkvoorzieningschap 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 werkvoorzieningschap om een subsidie te wijzigen.

Sober model

Uitgangspunt is een sober model voor de verordening. 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.

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 éénmalige kosten van aanpassing van de werkplek moeten worden aangemerkt als 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 het Algemene wet bestuursrecht (Awb) zijn in beginsel van toepassing op de subsidies die de gemeente in het kader van de pgb verstrekt. In de verordening kunnen nadere regels worden gesteld over de subsidieverstrekking in het kader van de pgb. 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 daarom overbodig.

Artikel 2

Artikel 7, tiende lid, onderdeel b, Wsw schrijft voor dat de gemeenteraad bij verordening regels stelt over de hoogte van de voor het werkvoorzieningschap 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 werkvoorzieningschap elk jaar de hoogte van de gemeentelijke uitvoeringskosten van begeleid werken met een pgb vaststelt. Het werkvoorzieningschap zal zelf bepalen welke uitvoeringskosten het toekennen van een pgb aan een Wsw-geïndiceerde 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 wordt 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 het werkvoorzieningschap in beginsel beschikbaar heeft voor een pgb.

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

Artikel 3

Het werkvoorzieningschap 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 kunnen er eisen gesteld worden 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 werkvoorzieningschap 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;
- is de aangeboden arbeidsplaats passend in het licht van de indicatiestelling door het CWI en de mogelijkheden en beperkingen van de Wsw-geïndiceerde?;

- is de salariering gebaseerd op de voor het bedrijf of de betreffende branche geldende CAO of arbeidsvoorwaarden?;
- de situatie met betrekking tot arbeidsomstandigheden, veiligheid en de aanwezigheid van risicoanalyses.

Voor 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 is de reden waarom deze, minimale, duur van het dienstverband in de verordening is opgenomen.

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

- inschrijving bij de Kamer van Koophandel (mits de betreffende organisatie inschrijvingsplichtig is);
- taakvervulling met inachtneming van de stand van de wetenschap en die van de arbeids- en organisatiekunde;
- beschikking over voldoende opgeleide deskundigen die de arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding op de werkplek adequaat kunnen verzorgen;
- (gespecialiseerde) kennis met betrekking tot specifieke kenmerken (van delen) van de doelgroep;
- transparantie en marktconforme prijsstelling;
- liquiditeits- en solvabiliteitspositie.

Artikel 4

De gemeenteraad dient bij verordening nadere regels te stellen over 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 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.

De hoogte van de subsidie wordt concreet door het werkvoorzieningschap vastgesteld. Vanuit een oogpunt van administratieve lastenverlichting is deze methode te verkiezen. Bovendien blijkt uit ervaringsgegevens in de praktijk dat dit een werkbare manier is. Bij gereede twijfel over de juiste hoogte van de loonkostensubsidie en als loonkostensubsidie meer dan 60% van het bruto loon van de Wsw-geïndiceerde bedraagt, vindt altijd vooraf een loonwaardebepaling plaats.

Het verstrekken van subsidie 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. Daarom is dit percentage in de verordening opgenomen.

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 kan het werkvoorzieningschap, als er een gerede aanleiding is voor een (tussentijdse) aanpassing van de 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. De herbeoordeling van de loonwaarde kan plaatsvinden op basis van een loonwaardeonderzoek.

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 is het toch wenselijk hierover een bepaling in de verordening op te nemen. Het werkvoorzieningschap 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 de mogelijkheid in de verordening opgenomen om het aantal uren aan begeleiding, en dus de vergoeding, aan te passen. Partijen (uitvoeringsorganisatie, 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.

Artikel 7

De verordening dient regels te bevatten die betrekking hebben op de voorwaarden waaronder het werkvoorzieningschap 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 éénmalige vergoeding kan worden verstrekt. In de praktijk zullen hierbij de kosten en baten tegen elkaar moeten worden afgewogen. Omdat hier sprake is van maatwerk, is niet bij benadering aan te geven om welk bedrag het exact gaat. 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 perse 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. Wel is de éénmalige vergoeding aan een maximum van € 3.000,- gebonden.

Het artikel regelt verder de wijze van uitbetaling van de vergoeding. 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 verstekken 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 werkvoorzieningschap 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 11

Om de subsidie te kunnen vaststellen, dient de werkgever een schriftelijke opgave te doen van het door hem betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.

Artikel 13

Dit artikel maakt het mogelijk dat, ten gunste van de desbetreffende betrokken Wsw-geïndiceerde medewerker, van de bepalingen in deze verordening kan worden afgeweken als het ten uitvoer brengen van de verordening aantoonbaar een onbillijke situatie voor de betrokkene tot gevolg zou hebben. Het werkvoorzieningschap kan dit doen na overleg met de betrokken partijen.