



VERORDENING PERSOONSGEBONDEN BUDGET WSW HELMOND 2008

De raad van de gemeente Helmond;
gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van 22 april 2008
gelet op de bepalingen van artikel 7, tiende lid van de Wet sociale werkvoorziening;

besluit:

Vast te stellen de Verordening Persoonsgebonden Budget Wsw Helmond 2008

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Helmond;
- b. Wsw: de Wet sociale werkvoorziening;
- c. periodieke subsidie: de loonkostensubsidie en overige aan de werkgever te verstrekken vergoedingen voor structurele kosten;
- d. Wsw-geïndiceerde: blijkens een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking als bedoeld in artikel 11 tot de doelgroep behoren en personen die op 31 december 1997 een dienstbetrekking hebben krachtens de Wsw (Stb. 1967, 687) zoals die luidde tot die datum en die na die datum deze dienstbetrekking hebben voortgezet .

Artikel 2 Hoogte van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten

De hoogte van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten voor elk te verstrekken persoonsgebonden budget wordt vastgesteld op 5% van het gemiddelde budget dat voor het realiseren van een Wsw-plaats beschikbaar is.

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, slechts 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 privaatrechtelijke 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 de arbeidsovereenkomst bedraagt tenminste 6 maanden, met een mogelijkheid tot verlenging;
 - d. De werkplek en werkomstandigheden voldoen aan de arbo normen.
3. De begeleidingsorganisatie voldoet aan de volgende vereisten:
- a. De privaatrechtelijke begeleidingsorganisatie staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
 - b. De begeleidingsorganisatie 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;
 - d. De begeleidingsorganisatie is in het bezit van een geldige UWV erkenning op grond van het UWV jobcoach protocol.

Artikel 4 Wijze van vaststelling van de periodieke subsidie aan de werkgever

1. Het college stelt, nadat het daartoe een voorstel van de Wsw-geïndiceerde heeft ontvangen de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever vast.
2. De berekening van de hoogte van de loonkostensubsidie wordt vastgesteld op basis van de loonwaarde (procentuele inschatting verdien capaciteit van de Wsw-geïndiceerde in vergelijking met een werknemer zonder arbeidsbeperking).
3. Ingeval een voorgestelde loonkostensubsidie niet hoger is dan 50% van het bruto loon (inclusief een vast percentage voor werkgeverslasten van 30%) van de Wsw-geïndiceerde, wordt de loonkostensubsidie door het college op dat bedrag vastgesteld.
4. Indien bij toepassing van het vorige lid het college gerede twijfel heeft over de juiste hoogte van de loonwaarde respectievelijk de loonkostensubsidie, vindt (in afwijking van het vorige lid) een loonwaardeonderzoek plaats, op basis waarvan de hoogte van de loonkostensubsidie wordt vastgesteld. Daarbij kan een externe deskundige worden ingeschakeld.
5. In ieder geval vindt een loonwaardeonderzoek plaats als de voorgestelde hoogte voor een loonkostensubsidie hoger is dan het percentage genoemd in het derde lid.
6. De loonkostensubsidie wordt vastgesteld voor een periode van 12 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 12 maanden geldt de duur van de arbeidsovereenkomst en bij niet voldoen aan de arbeidsovereenkomst de duur dat daadwerkelijk arbeid is verricht.
7. Verstrekking van subsidie op grond van deze verordening wordt beëindigd indien de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de Wsw-geïndiceerde wordt beëindigd.

Artikel 5 Herziening van de loonkostensubsidie

1. Op verzoek van de werkgever kan door het college een reeds vastgestelde loonkostensubsidie worden herzien als hier, gelet op de loonwaarde van de werknemer, aanleiding voor is.
2. De loonkostensubsidie kan door het college ambtshalve worden gewijzigd als hier gerede aanleiding voor is.
3. De herziening van de loonkostensubsidie kan plaats vinden op basis van een loonwaardeonderzoek.

Daarbij kan een externe deskundige worden ingeschakeld.

Artikel 6 De vergoeding aan de begeleidingsorganisatie

1. Het college stelt ieder jaar de hoogte van het uurtarief voor de vergoeding van de begeleidingsorganisatie vast op dezelfde hoogte als het door het UWV gehanteerde uurbedrag ten behoeve van jobcoach activiteiten.
2. De omvang van het aantal uren begeleiding wordt door partijen in onderling overleg vastgesteld. Tussentijdse aanpassingen van het aantal uren begeleiding zijn mogelijk indien partijen dit overeenkomen (begeleidingsuren bedragen maximaal 15% van het aantal arbeidsuren genoemd in de arbeidsovereenkomst).
3. De kosten van een begeleidingsorganisatie in verband met het zoeken van een begeleid werkplaats komt alleen voor vergoeding in aanmerking als dit leidt tot de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst. De kosten (inclusief BTW) voor acquisitie bij het tot stand komen van een begeleid werkplaats bedragen maximaal 10% van het gemiddelde budget dat voor het realiseren van een Wsw-plaats beschikbaar is.

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

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor de eenmalige kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht als uit een deskundigenrapport blijkt dat aanpassingen op de werkplek noodzakelijk zijn, 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 investeringen als genoemd in het tweede lid dient sober, doelmatig en proportioneel te zijn, reëel bij te dragen aan het vergroten van de duurzaamheid van de werkplek en ten behoud van de arbeidsgeschiktheid, en niet door voorliggende voorzieningen kunnen worden bekostigd.
4. Voorzieningen worden bij voorkeur verstrekt aan de werknemer.
5. Een vergoeding wordt alleen verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden.
6. Het college regelt de wijze van aanvraag, verstrekking en uitbetaling van de vergoeding.

Artikel 8 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 9 Beslistermijn

1. Het college besluit over de aanvraag binnen vier 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 10 Besluit tot verlenen van de loonkostensubsidie

Het besluit tot verlening van een loonkostensubsidie wordt vastgelegd in een subsidieovereenkomst. De subsidieovereenkomst bevat in ieder geval:

1. De begindatum, de duur en de omvang in uren van de arbeidsovereenkomst.
2. De vaststelling van de loonwaarde en de wijze waarop deze kan worden aangepast
3. De hoogte en de duur van de loonkostensubsidie en de wijze waarop deze kan worden aangepast;
4. De wijze van betaling van de subsidie;
5. De verplichtingen van de werkgever.

Artikel 11 Vaststellen van de periodieke subsidie

1. De werkgever verstrekt binnen 6 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 6 weken na ontvangst van deze opgave vast.

Artikel 12 Verrekening met de voorschotten

De subsidie wordt overeenkomstig de vaststelling binnen 6 weken betaald, onder verrekening van de betaalde voorschotten.

Artikel 13 Verplichtingen van de werkgever

1. 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.
2. De werkgever bewaart alle bewijsstukken die aan de subsidieverstrekking ten grondslag liggen ten minste drie jaren na de vaststelling van de subsidie en stelt deze op verzoek ter beschikking aan het college voor controledoeleinden.

Artikel 14 Nadere uitvoeringsregels

1. Het college kan bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen in het belang van een zorgvuldige uitvoering van deze verordening.
2. Het college kan de in lid 1 toegekende bevoegdheid niet mandateren.

Artikel 15 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2008.

Aldus besloten in zijn openbare vergadering van 10 juni 2008.

De raad voornoemd,
De voorzitter,
drs. A.A.M. Jacobs

De griffier,
mr. J.P.T.M. Jaspers

Bekend gemaakt op:

27 juni 2008
De gemeentesecretaris
Mr. A.C.J.M. de Kroon

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

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

Artikel 2

Artikel 7, tiende lid, onderdeel b van de Wsw bepaalt dat de gemeenteraad bij verordening regels stelt over de hoogte van de voor het college rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis. Artikel 2 van deze verordening vormt de uitwerking van deze verplichting. In dit artikel wordt bepaald dat de hoogte van de gemeentelijke uitvoeringskosten van begeleid werken met een Persoonsgebonden Budget (verder: PGB) worden vastgesteld op 5% van het gemiddelde budget dat voor het realiseren van een Wsw-plaats beschikbaar is. I

Het gemiddelde budget wordt vastgesteld door het beschikbare bedrag van het ministerie te delen door de minimale taakstelling.

Voorbeeld: Budget gemeente Helmond 2008 is € 18.685.396,-- . Minimale taakstelling is 737,49. Het gemiddelde budget bedraagt $\text{€ } 18.685.396,-- : 737,49 = \text{€ } 25.336,--$

De gemeentelijke uitvoeringskosten bedragen vervolgens € 1.266,-- (5% van € 25.336,--)

De gemeente moet zelf 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 de 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 een PGB;
- het monitoren van 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. 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 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 raad en zijn verordening de voorwaarden te regelen waaronder het college een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde is aangewezen.

De gemeente kan (kwaliteits)eisen stellen aan de begeleidingsorganisaties. Gelet op kwetsbaarheid van de Wsw-geïndiceerden en de financiële risico's bij niet voldoende kwalitatieve begeleiding, is het wenselijk (kwaliteits)eisen te stellen aan de begeleidings-organisaties. Daarvoor kan worden aangesloten bij de eisen die door het UWV worden gesteld aan begeleidingsorganisaties. Deze eisen worden door het UWV actueel gehouden. Periodiek worden de begeleidingsorganisaties middels een uitvraag / audit getoetst of zij nog aan de eisen voldoen. Er wordt voor gekozen dat de begeleidingsorganisatie een geldige licentie van het UWV moet hebben voor het uitvoeren van begeleiding (jobcoaching) in het kader van de Wsw.

Tevens wordt met het gelijk stellen van de (kwaliteits)eisen voor een begeleidingsorganisatie voorgesorteerd op een verdere toekomstige samenwerking en eenduidige benadering van Wsw-geïndiceerden met een UWV- of een gemeentelijke achtergrond.

Artikel 4

De raad 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.

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.

Gekozen is voor een methode waarbij een percentage van het bruto loon als loonkostensubsidie wordt verstrekt. Deze methode is tevens uit het oogpunt van administratieve lastenverlichting te verkiezen. Bovendien blijkt uit ervaringsgegevens onder Wsw-organisaties in de praktijk dat dit een werkbare manier is. De hoogte van het betreffende percentage stellen gemeenten zelf vast. Om te voorkomen dat ook in gevallen waarbij gerede twijfel is of de werkgever het betreffende (generiek vastgestelde percentage loonkosten) wel nodig heeft, dus in het geval de verdien capaciteit van de Wsw-geïndiceerde door het college hoger wordt ingeschat dan dat het bedrag aan loonkostensubsidie rechtvaardigt, vindt alsnog een loonwaardebepaling plaats. Ook vindt deze loonwaardebepaling plaats als het voorstel voor de loonkostensubsidie hoger is dan het bedrag dat volgt uit lid 3. Dit wordt geregeld in lid 5.

De gemeente kan ook een reiskostenvergoeding woon- / werkverkeer toekennen. Reiskosten zijn een kostenpost die in beginsel iedere werknemer heeft. Een werkgever is wettelijk niet verplicht een reiskostenvergoeding te verstrekken. Reiskostenvergoeding is vaak CAO gerelateerd. De wetgever beoogt de Wsw-geïndiceerde in een zo regulier mogelijke werkomgeving te laten participeren. Dat betekent met alle bijkomende 'ins en outs'. In het verlengde daarvan is het niet voor de hand liggend een reiskostenvergoeding te verstrekken. Een reiskostenvergoeding wordt alleen verstrekt indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven of bijvoorbeeld medisch noodzakelijk zijn (bijvoorbeeld bij rolstoelvervoer).

Artikel 5

De productiviteit kan wijzigen, als deze persoon langer op een begeleide 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, 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 (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.

Artikel 6

Er is voor gekozen de vergoedingen aan begeleidingsorganisaties in de verordening te koppelen aan de vergoedingen die door het UWV worden gehanteerd. Er ontstaat meer eenduidigheid en uniformiteit.

Op basis van ervaringsgegevens blijkt dat de omvang van het aantal uren aan begeleiding in de tijd kan variëren, afhankelijk van de behoefte hieraan en de aard van de handicap. Daarom is, ook facultatief, de mogelijkheid in de verordening opgenomen om het aantal uren aan begeleiding, en dus de vergoeding, aan te passen. Partijen (gemeente, Wsw-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.

Wel wordt op basis van in de praktijk gehanteerde indicatiecriteria de bestaande richtlijn, dat een begeleidingspercentage op de werkplek van meer dan 15% van de werktijd reden kan zijn een herindicatie aan te vragen vanwege de zogenaamde 'ondergrens' problematiek, toegepast. Hiermee kan rekening worden gehouden bij gesprekken over de omvang van de begeleiding door de begeleidingsorganisatie.

Het stelsel van de PGB gaat uit van de veronderstelling dat een Wsw-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, vierde lid van de Wsw geeft dit ook aan. Lukt het zoeken van een werkplek niet, of niet tijdig, en er zou toch voor de dienst moeten worden betaald, dan kan dit vanuit financieel oogpunt ongewenst zijn. Als het plaatsen op een werkplek niet lukt kunnen de kosten voor acquisitie / jobfinding niet uit de Wsw-middelen betaald worden. Reden dat er voor de no cure, no pay bepaling wordt gekozen.

Verder wordt er gekozen om bij plaatsing te kiezen voor een maximum bedrag dat in rekening kan worden gebracht. Dit om te voorkomen dat mogelijk onevenredige bedragen voor acquisitie in rekening worden gebracht. Door te werken met een percentage wordt voorkomen dat er periodieke aanpassing moet plaats vinden.

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. Het vijfde lid stelt een minimale duur aan het dienstverband dat de werkgever met de betrokken Wsw-geïndiceerde moet aangaan, alvorens tot investeringen wordt overgegaan. 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 contractrelatie met de begeleidingsorganisatie (in verband met het verstrekken van een periodieke vergoeding), zullen ook de werkgever en de begeleidingsorganisatie van de Wsw-geïndiceerde de aanvraag moeten ondertekenen.

Op basis van de aanvraag beslist het college vervolgens of een periodieke subsidie aan de werkgever en een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie worden verstrekt en voor welke bedragen. Vervolgens vindt de verstrekking van de periodieke subsidie aan de werkgever plaats op basis van een beschikking en de verstrekking van een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie op basis van een overeenkomst.

Artikel 9

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 10

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 11

Met het vaststellen van de subsidie wordt de subsidieverstrekking voor het 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

In deze verordening is ervoor gekozen dat het college de bevoegdheid heeft om nadere regels te stellen. Uiteraard mogen deze nadere regels niet in strijd met regelgeving en uitgangspunten van deze verordening zijn. Het college kan de bevoegdheid voor het nemen van besluiten in het kader van de uitvoering van deze verordening mandateren. Artikel 14 wordt uitdrukkelijk uitgesloten van de mogelijkheid om deze bevoegdheid van het college over te dragen. Met andere woorden, het college kan deze bevoegdheid alleen aan zichzelf houden.

Artikel 15

De verordening moet binnen 6 maanden na inwerkingtreden van de wet zijn vastgesteld.