

## **Toelichting Verordening Persoonsgebonden budget 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 bestuur vormgeeft aan het PGB (artikel 7, tiende lid, Wsw). Binnen zes maanden na inwerkingtreding van de wet moet deze verordening zijn vastgesteld.

### **Twee vormen van begeleid werken**

Sinds 1998 kent de Wsw de mogelijkheid van begeleid werken door Wsw-geïndiceerden bij een reguliere werkgever. Het begeleid werken was onder de oude wet geregeld in het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken. Bij deze vorm van begeleid werken worden begeleid werkenplekken tot stand gebracht door gemeente of werkvoorzieningsschap. Deze wijze van tot stand brengen van begeleid werken blijft ook onder de nieuwe wet bestaan.

Naast het begeleid werken 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 werkvoorzieningsschap, 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 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 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.

### **Vershil tussen PGB en BW**

Het verschil tussen begeleid werken dat door de het werkvoorzieningsschap 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 het bestuur van het werkvoorzieningsschap 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. Het bestuur kan een verzoek van een Wsw-geïndiceerde om voor een PGB in aanmerking niet weigeren, als:

1. De betrokkene al een Wsw-dienstbetrekking heeft of recht heeft op plaatsing vanaf de wachtlijst;
2. De door de Wsw-geïndiceerde of de door hem aangedragen begeleidingsorganisatie voorgestelde werkplek en begeleiding op de werkplek adequaat zijn;
3. De door het bestuur aan de werkgever te verstrekken periodieke subsidie en de aan begeleidingsorganisatie te verstrekken vergoeding, na aftrek van de voor het bestuur 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 bestuur 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 bestuur 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 bestuur, 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 bestuur kan deze vergoedingen verstrekken, ze is 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 het bestuur 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 bestuur 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 bestuur ook niet van de zorgplicht zoals die is geformuleerd in art. 1, derde lid 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 bestuur rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;
3. de voorwaarden waaronder het bestuur 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 bestuur 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 bestuur zal bij elke aanvraag van een PGB moeten beoordelen of de werkgever de voorgestelde inpassing in de arbeid adequaat kan verzorgen. In verband hiermee kunnen eisen worden gesteld 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 bestuur om een subsidie te wijzigen.

### **Onderscheid subsidies en vergoedingen**

De wet maakt een onderscheid tussen subsidies en vergoedingen. De periodieke betalingen door het bestuur 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 het bestuur 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 het bestuur geen duidelijke economische tegenprestatie, dan is er sprake van een subsidie. Dit betekent dat de periodieke subsidie aan de werkgever en de vergoeding voor de eenmalige kosten van aanpassing van de werkplek moeten worden aangemerkt als een subsidie. Dit, ondanks de andere terminologie (vergoeding) die het rijk 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. Het bestuur koopt een dienst in bij de begeleidingsorganisatie en betaalt daarvoor in principe de marktprijs.

Het verstrekken van subsidies is een publiekrechtelijke rechtshandeling: het vindt plaats op basis van een beschikking. De bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht (Awb) zijn in beginsel van toepassing op de subsidies die de gemeente in het kader van het PGB verstrekt. In de verordening kunnen nadere regels worden gesteld over de subsidieverstrekking in het kader van het PGB. De verstrekking van periodieke vergoedingen aan een begeleidingsorganisatie is privaatrechtelijk van aard. Hierover hoeven in de verordening in beginsel geen regels te worden gesteld. Niettemin kan het om reden van transparantie en explicitering van beleidsuitgangspunten gewenst zijn dit wél te doen.

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

In de nieuwe Gemeenschappelijke regeling Sociale Werkvoorziening 'Fryslân' zijn alle bevoegdheden met betrekking tot de Wsw overgedragen aan het bestuur, behoudens de verordende; die ligt bij de acht afzonderlijke gemeenten.

## **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 bij verordening regels worden gesteld over de hoogte van de voor het bestuur 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 bestuur elk jaar de hoogte van de gemeentelijke uitvoeringskosten van begeleid werken met een PGB vaststelt. Het bestuur zal zelf moeten 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 worden afgetrokken van het bedrag dat het bestuur (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde via de gemeente van het rijk ontvangt, waarbij ook rekening wordt gehouden de mate van arbeidshandicap. Het bedrag dat het bestuur (gemiddeld) per Wsw-geïndiceerde ontvangt minus de (gemiddelde) uitvoeringskosten per Wsw-geïndiceerde levert vervolgens het bedrag op dat de gemeente in beginsel beschikbaar heeft voor een PGB.

Voor het jaar 2008 is het formeel nog niet mogelijk om het budget voor uitvoeringskosten voor 31 december vast te stellen. De verordening is immers nog niet van kracht. Op grond van de wet moet zij in werking treden binnen zes maanden nadat de wet in werking is getreden. De verordening moet dus uiterlijk voor 1 juli 2008 zijn vastgesteld. Het bestuur moet daarom voor die tijd het budget aan uitvoeringskosten vaststellen voor de tweede helft van 2008.

### **Artikel 3**

Het bestuur 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 het bestuur eisen stellen aan de werkgever en de door hem aangeboden werkplek. Op grond van artikel 7, tiende lid, Wsw dient de gemeenteraad in zijn verordening de voorwaarden te regelen waaronder het bestuur een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde is aangewezen.

De kwaliteit van de begeleidende organisatie en de daaraan verbonden medewerkers (derde lid) kan worden getoetst aan de hand van de aanwezigheid van functionele certificering, zoals bijvoorbeeld het Borea-keurmerk. Het bestuur kan ten aanzien van dit artikel nadere regels stellen. Hiervoor is gekozen omdat het fenomeen PGB in de Wsw nieuw is zich nog moet doorontwikkelen. Dit maakt het opnemen van een dergelijke bepaling noodzakelijk.

Het ligt voor de hand dat bij het stellen van eisen aan werkgevers en begeleidingsorganisaties in het kader van begeleid werken met een PGB zoveel mogelijk aangesloten wordt bij de wijze waarop op dit

moment begeleid werken wordt georganiseerd. Er is slechts een klein aantal (kwaliteits) eisen gesteld ten aanzien van de begeleidingsorganisatie om aan te sluiten bij het, in beginsel, vrije keuzerecht van een Wsw-geïndiceerde voor een dergelijke organisatie.

Voor wat betreft de duur van het, minimale, dienstverband is van belang dat het rijk de bonus voor begeleid werken pas uitkeert als er sprake is van een dienstverband van zes maanden. Dat is een van de redenen om de duur van het dienstverband in de verordening vast te stellen op 12 maanden. Andere overwegingen bij de duur van het dienstverband zijn de doorgaans kostbare investering die gedaan moet worden om een GW-plaats te kunnen realiseren, en het bevorderen van de duurzaamheid van de dienstbetrekking, in het belang van de werknemer.

#### **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. 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. In deze verordening is gekozen voor een methode waarbij een percentage van de loonkosten als maximale loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Het bepaalde in het tweede lid kan leiden tot ongerichte salarisgroei. Vooral nog in er in deze verordening voor gekozen geen maximum te stellen aan het subsidiabele loon van de werknemer en de werking in de praktijk af te wachten.

Er vindt een loonwaardebepaling plaats als het voorstel voor de loonkostensubsidie hoger is dan het bedrag dat volgt uit het tweede lid. Dit wordt geregeld in het derde lid. Ingeval er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd kan het wenselijk blijken 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. Er is voor gekozen hieromtrent vooral nog niets in voor te schrijven, doch de werking in de praktijk af te wachten. Op grond van vijfde lid kan het bestuur, indien zij dit later alsnog noodzakelijk acht, nadere regels stellen.

Het verstrekken van subsidies aan werkgevers kan onder bepaalde omstandigheden vallen onder staatssteun (die op grond van Europese regelgeving verboden is). Voor het verstrekken van loonkostensubsidies aan werkgevers die Wsw-geïndiceerden in dienst hebben is de Europese Vrijstellingsverordening werkgelegenheidssteun van belang. Deze Europese verordening staat toe dat maximaal 60% van de loonkosten wordt gesubsidieerd zonder dat daaraan een individuele loonwaardebepaling ten grondslag ligt.

#### **Artikel 5**

De productiviteit van een Wsw-geïndiceerde kan wijzigen, als deze persoon langer op een begeleid werkenplek 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 bestuur, als er een gereede 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.

### **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.

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 6, eerste lid sub b. voorziet in een vergoeding achteraf voor de daarvoor gemaakte kosten. In de praktijk betekent dit dan ook dat geen kosten worden vergoed als er niet sprake is van een werkgever die de aanvraag voor het PGB mede ondertekent (art. 7, eerste lid).

Het eerste lid, sub c. stelt regels hebben op de voorwaarden waaronder het bestuur 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).

Het eerste, sub d heeft betrekking op 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). Nadrukkelijk gaat het hier om kosten die de werkgever voor een reguliere werknemer niet zou hebben gemaakt (tweede lid).

Het tweede lid bepaalt dat het bestuur de wijze van uitbetaling van de vergoeding regelt. Daarbij kan worden gedacht aan de termijnen van betaling.

In de wet wordt in artikel 7 een maximum gesteld aan de hoogte van de periodieke subsidie en de vergoeding. De gedachte hierachter is dat als de kosten boven dit bedrag uitgaan de aangeboden arbeidsplaats als niet passend moet worden beschouwd. Er is geen maximum gesteld aan de vergoeding per kostensoort. Dit wordt overgelaten aan de onderhandeling tussen werkgever en werknemer en begeleidingsorganisatie. Omdat hier sprake is van maatwerk is niet bij benadering aan te geven op welke bedragen dit zou moeten worden gemaximeerd. De aard van de voorziening kan immers van geval tot geval verschillen en overigens ook gerelateerd zijn aan de aard van de handicap.

De realisatie van een BW-plaats zal doorgaans in het eerste jaar relatief hogere kosten met zich meebrengen. Het kan voorkomen dat de noodzakelijk te maken kosten hoger uitvallen dan de beschikbare subsidie (volgens normbedrag WSW), onder andere door investeringen op de werkplek. Dit zal zich echter in de daaropvolgende jaren compenseren. Het is daarom niet denkbeeldig dat het bestuur besluit tot overschrijding van het normbedrag in het eerste jaar als de verwachting is dat die compensatie daadwerkelijk in de daaropvolgende jaren zal plaatsvinden. In de uitvoeringspraktijk kan deze mogelijkheid een doorslaggevende rol spelen in de onderhandeling tussen partijen. Belangrijke overweging moet zijn het persoonlijke perspectief van de Wsw-geïndiceerde in kwestie op de langere termijn.

### **Artikel 7**

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 bestuur 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 8 en artikel 9**

Deze artikelen behoeven geen nadere toelichting.

**Artikel 10**

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.

**Artikelen 11 tot en met 15**

Deze artikelen behoeven geen toelichting.