

Verkenningen

# Eén jaar Persoonsgebonden budget Begeleid Werken in de Wsw



*Een tussenstand bij 12 gemeenten*



Eén jaar persoonsgebonden budget begeleid werken in de Wsw

*Een tussenstand bij 12 gemeenten*

Divosa is de vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van werk, inkomen en participatie. Divosa wil dat iedereen aan de samenleving kan deelnemen, bij voorkeur door te werken. De vereniging ondersteunt haar leden bij deze missie.

Divosa  
Verenigingsbureau Divosa  
Oudenoord 174  
3513 EV Utrecht

T 030 2332337  
F 030 2333726  
E CB@divosa.nl  
I www.divosa.nl

Colofon

Uitgave  
© mei 2009, Divosa, Utrecht

*Auteurs*  
Hans Bosselaar, *Meccano kennis voor beleid*  
Rienk Prins, *Astri*

## Inhoud

1	Inleiding .....	4
2	De gemeentelijke PGB BW-initiatieven .....	7
3	De vormgeving van PGB BW .....	14
4	Aan de slag met PGB BW .....	22
5	Eerste conclusies en beschouwing .....	24
	Bijlage I Projectverantwoording.....	26
	Bijlage II Overzicht inhoud verordeningen .....	28

# 1 Inleiding

## Voorgeschiedenis en achtergrond

Doel van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is een werkplek te bieden aan mensen die vrijwel of helemaal geen uitzicht hebben op een reguliere baan. Zowel aan het einde van de vorige eeuw als aan het begin van het eerste decennium van deze eeuw heeft de wetgever nadrukkelijk gezocht naar een moderne invulling van de Wsw. Deze diende zo goed mogelijk aan te sluiten bij de actuele verhoudingen en regelgeving binnen de sociale zekerheid. In 2004 werden de eerste voorbereidingen getroffen voor de meest recente aanpassing van de wet, die op 1 januari 2008 zijn definitieve beslag kreeg. Deze 'moderniseringsronde' is gestoeld op drie pijlers:

1. *Gemeenten aan het stuur*

Door financiële middelen toe te kennen aan individuele gemeenten en niet langer aan het sw-bedrijf, wordt de betrokkenheid van gemeenten bij de uitvoering van de Wsw vergroot: "wie betaalt die bepaalt."<sup>1</sup>

2. *Grotere inbreng Wsw'er zelf*

Dit gebeurt onder meer door het recht vast te leggen op een persoonsgebonden budget voor begeleid werken (PGB BW) en door cliëntenparticipatie in Wsw nader in te vullen.

3. *Werkgeversbenadering*

Doel is meer Wsw'ers op reguliere arbeidsplaatsen te plaatsen. In 2007 werkte 2% van het totale aantal Wsw'ers begeleid bij een reguliere werkgever, terwijl circa 16% bij reguliere werkgevers gedetacheerd was. Een te groot percentage (ruim 80%) werkt naar het oordeel van de wetgever, (te) beschut in een sw-bedrijf. Met de modernisering van de Wsw moet hier verandering in komen.

Nadat de nieuwe Wsw op 1 januari 2008 van kracht werd, kregen gemeenten in de eerste helft van dat jaar de tijd om aan de wet 'handen en voeten' te geven, terwijl 'tijdens de verbouwing de winkel gewoon open bleef'. Met het oog op hierop namen de gemeente Zoetermeer en Divosa het initiatief voor een project voor gemeenten om hen te ondersteunen bij de voorbereiding en de start van de uitvoering van de nieuwe wet, in het bijzonder bij PGB BW.

## Het persoonsgebonden budget begeleid werken

Kenmerkend voor PGB BW is dat het als een recht voor elke Wsw-geïndiceerde is geformuleerd; de Wsw-geïndiceerde dient werkzaam te zijn in het sw-bedrijf danwel gedetacheerd vanuit het sw-bedrijf of bovenaan op de wachtlijst staan en beschikbaar zijn voor werk (zie paragraaf 2.3). Deze Wsw-geïndiceerde heeft dan recht op begeleid werken met een PGB BW als de aanvraag aan de wettelijke eisen en de daarop gebaseerde gemeentelijke voorwaarden voldoet.

Het budget bedraagt maximaal circa € 26.000 of circa € 32.000 per jaar, afhankelijk van de indicatie. Een hoger budget is mogelijk, maar de gemeente heeft niet de verplichting dat budget ook toe te kennen. Het budget kan besteed worden aan een kostenvergoeding voor de werkgever, voor de begeleidende organisatie en voor eenmalige aanpassingen van de werkplek. De honorering van de

---

<sup>1</sup> Dit betekent dat vanaf 1 januari 2008 de gemeente rechtstreeks van het Rijk de financiële middelen ontvangt en dat deze niet langer naar de door veel gemeenten ingestelde gemeenschappelijke regeling, het werkvoorzieningschap, gaan.

aanvraag PGB BW en de uiteindelijke hoogte van het toe te kennen bedrag wordt gebaseerd op het plan dat door de Wsw-geïndiceerde wordt ingediend.

Van het toe te kennen bedrag worden de door de gemeente te maken uitvoeringskosten afgetrokken. De gemeente blijft de beheerder van het budget en draagt zorg voor de betaling aan de werkgever en de begeleidingsorganisatie. De nadere voorwaarden voor de toekenning van een PGB BW dienen door de gemeente vastgelegd te worden in een verordening.

### Doel en opzet van het project

Kern van het project vormt de uitwisseling van kennis en ervaring tussen deelnemende gemeenten bij de voorbereiding en uitvoering van PGB BW. Daarnaast heeft het project tot doel om de opgedane kennis zodanig te verspreiden dat ook andere dan de deelnemende gemeenten hier hun voordeel mee kunnen doen. Hiertoe worden drie soorten activiteiten uitgevoerd:

- a. Er wordt een reeks van *workshops* gehouden die – met deskundige begeleiding – gericht zijn op intervisie ten aanzien van de vragen, dilemma's en oplossingen wat betreft de inrichting en praktische uitvoering van PGB BW (zie voor details bijlage I).
- b. In het eerste en in het tweede jaar wordt een *benchmark* uitgevoerd, waarvan dit rapport de eerste weergave is. De benchmark beoogt de voorbereidingen, de uitvoering en de resultaten van het PGB BW van gemeenten systematisch in kaart te brengen en te vergelijken. Daarbij gaat het enerzijds om de vergelijking op een aantal (cijfermatige) proces- en prestatie-indicatoren, anderzijds om de vergelijking van het verhaal achter de cijfers. De vergelijking biedt door dit laatste tevens de mogelijkheid inzicht te krijgen in eventuele *good practices*.
- c. De *verspreiding* van alle kennis en ervaringen van de betrokken deelnemers en waar mogelijk van derden. Hiertoe is onder meer een website ingericht die door een pr-medewerker wordt bijgehouden (zie [www.divosa.nl](http://www.divosa.nl)). De benchmarkresultaten worden in rapportages verwerkt en verspreid. Ook worden er twee landelijke uitwisselingsbijeenkomsten gehouden, waarvan de eerste op 10 december 2008 plaatsvond.

Het project rond PGB BW staat niet op zichzelf. Het maakt op verschillende manieren (werkwijze, benchmark en kennisverspreiding) deel uit van een breder project voor gemeenten die vorm en inhoud willen geven aan de versterking van de regie van cliënten door middel van het verstrekken van persoonsgebonden budgetten. Het gaat naast PGB BW onder meer om initiatieven rond het persoonsgebonden re-integratiebudget in de Wwb (PRB) en het persoonlijk inburgeringsbudget (PIB) in de Wet Inburgering. Dit 'overkoepelende' project is eveneens een initiatief van de gemeente Zoetermeer in samenwerking met Divosa. Het wordt gefinancierd met subsidie uit het Innovatie Programma Werk en bijstand (IPW) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.<sup>2</sup>

### Verloop van het eerste projectjaar

Na een oproep van Divosa bleken circa 15 gemeenten belangstelling te hebben voor het project. Uiteindelijk meldden 12 gemeenten zich daadwerkelijk voor het project aan. Voor de meeste gemeenten stond de ontwikkeling van PGB BW nog in de kinderschoenen. Een enkele gemeente, zoals de gemeente Eindhoven, was al verder met haar voorbereidingen. Met de gemeenten zijn in de periode van medio november 2007 tot begin oktober 2008 vijf workshops gehouden. Aanvankelijk waren deze gericht op de inrichting van het PGB BW, de voorlichting aan Wsw-geïndiceerden en dergelijke. Bij de vijfde workshop van oktober 2008 konden de eerste ervaringen met daadwerkelijke

---

<sup>2</sup> Zie de tussenrapportage van dit project 'Werkenderwijs met PGB', Divosa 2008)

uitvoering (aanvraag, gebruik) van PGB BW door cliënten worden uitgewisseld. Gezien de prille fase is de informatie hierover nog zeer beperkt.

In september 2008 is gestart met de dataverzameling voor de 'benchmark'. Ten behoeve van de aanlevering van de gegevens van elke gemeente over beleid, inrichting en uitvoering werden – in samenwerking met de gemeenten – twee instrumenten uitgezet:

- een 'projectleidervragenlijst', waarin de projectleiders op systematische wijze de inrichting en uitvoering van de PGB BW trajecten konden beschrijven (initiatief en doelstelling van het plan, dagelijkse uitvoering, organisatie, etc.);
- een 'klantregistratieformulier', waarop gegevens over de PGB BW klanten aan de onderzoekers kunnen worden aangeleverd.

De gegevens van het eerstgenoemde instrument, de diverse gemeentelijke documenten en projectplannen, alsmede de verslagen van de workshops vormen de bron van de informatie in dit rapport. Van negen gemeenten kregen wij de vragenlijsten retour. Twee deelnemende gemeenten bleken nog onvoldoende met de ontwikkeling van het PGB BW-initiatief gevorderd te zijn om het vragenformulier in te kunnen vullen. De twaalfde gemeente zette haar betrokkenheid bij het project op een laag pitje vanwege personele problemen.

Ten aanzien van de klantregistratie moet vermeld worden dat deze nog nauwelijks op gang kon komen. In de loop van 2008 meldden bij enkele gemeenten de eerste PGB BW-belangstellenden zich. Van hen is inmiddels een enkeling aan de slag. In de rapportage van 2009 zal verslag worden gedaan van de benchmark op cliëntniveau.

### Opbouw van dit rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt het bestuurlijke niveau beschreven: achtergronden van de initiatieven in de gemeenten. Wie nam het voortouw? Wat behelzen de door de gemeenten ontworpen verordeningen? Hoe zijn de verantwoordelijkheden verdeeld tussen gemeente, sw-organisatie en andere betrokkenen? Het derde hoofdstuk is gewijd aan de vormgeving van de PGB BW regeling: op welke wijze heeft men de diverse onderdelen van de regeling en van de uitvoering ingericht? Zoals: samenstelling van het budget, vergoedingen (voor bijvoorbeeld begeleidingsorganisaties en werkgevers), voorlichting en selectie van cliënten, beoordeling et cetera. Hoofdstuk 4 verwoordt de eerste resultaten en inzichten, zowel ten aanzien van het uitvoeringsproces als wat betreft de cliëntenkant en de rol van diverse organisaties. Hoofdstuk 5 trekt enkele eerste conclusies en geeft een overzicht van de keuzes en dilemma's waarmee gemeenten te maken krijgen. In de bijlagen staat meer informatie over de workshops die zijn gehouden (bijlage I) evenals een inhoudelijk overzicht van de PGB BW-verordeningen van de deelnemende gemeenten (bijlage II).

Deze rapportage besteedt verhoudingsgewijs veel aandacht aan de ervaringen van de Gemeenschappelijke Regeling Eindhoven. Deze GR is verhoudingsgewijs vroeg begonnen met de invulling van en de organisatie rond PGB BW en biedt derhalve de nodige (eerste) voorbeelden die deze rapportage kan laten zien.

## 2 De gemeentelijke PGB BW-initiatieven

### 2.1 Inleiding

Hoewel per 1 januari 2008 de nieuwe Wsw is ingevoerd en gemeenten PGB BW aan cliënten (moeten) kunnen toekennen, kan de intentie en de daadwerkelijke actie om dit te realiseren per gemeente verschillen. Zo kan de ene gemeente het PGB BW als uitzonderlijke aanvulling op de bestaande praktijk beschouwen, terwijl een andere gemeente PGB BW als een essentieel en breed in te zetten instrument beschouwt, gericht op een wezenlijke verandering van de bestaande praktijk. Dit hoofdstuk gaat eerst in op de achtergronden van de PGB BW-initiatieven bij de deelnemende gemeenten, waarna het inzoomt op de concrete invulling ervan. Dat wil zeggen: de inrichting van de verordening, van de uitvoeringsorganisatie of de betrokken samenwerkingspartners.

### 2.2 Achtergronden van de gemeentelijke PGB BW-initiatieven

Tabel 2.1 geeft een overzicht van enkele kenmerken van de gemeentelijke initiatieven. Wanneer de PGB BW-initiatieven vergeleken worden, valt allereerst op dat het per gemeente verschilt wie of welke instantie aan de wieg heeft gestaan van de verdere uitwerking van het PGB BW-initiatief. In eerste instantie stond de gewijzigde Wsw aan de basis van het initiatief, maar het verschilt of de handschoen voor het doorontwikkelen van het PGB BW (het eerst) is opgepakt door de sw-organisatie of bijvoorbeeld door het ambtelijk apparaat van de gemeente.

Tabel 2.1 Overzicht van achtergronden van gemeentelijke PGB BW-initiatieven

	Initiatief nadere invulling PGB BW	Visie klantregie geformuleerd?	Doel geformuleerd?
Apeldoorn	Ambtelijk apparaat	ja	Meer uitstroom uit sw-bedrijven Bevorderen participatie op reguliere arbeidsmarkt
Wageningen	Ambtelijk apparaat	nee	Nee
Helmond	Ambtelijk apparaat & Gemeenschappelijke Regeling (GR)	nee	Meer uitstroom uit sw-bedrijven Meer klanttevredenheid
Zoetermeer	Gemeentelijke vertegenwoordigers in Gemeenschappelijke Regeling	nee	Betere doorstroming van wachtlijst Meer uitstroom uit sw-bedrijven
Eindhoven*	Gemeenschappelijke Regeling ism sw-bedrijf en PSW	ja	Bevorderen participatie op reguliere arbeidsmarkt Methodiekwontwikkeling
Groningen	Sw-organisatie	nee	Nee
Enschede**	Sw-organisatie	?	?
Leiden	Modernisering Wsw	ja	Bevorderen participatie op reguliere arbeidsmarkt. Meer klanttevredenheid
Gouda	Modernisering Wsw	nee	Bevorderen participatie op reguliere arbeidsmarkt Betere doorstroming van wachtlijst

\* in het kader van de voorbereiding van de invoering van de gemoderniseerde Wsw voert de gemeente Eindhoven een (subsidie)project uit, waarbij het zich heeft laten ondersteunen door een externe professionele organisatie.

\*\* door omstandigheden geen informatie ontvangen

### Positie van gemeenten

Met de modernisering van de Wsw heeft de wetgever onder meer tot doel de bestaande praktijk in de uitvoering te 'doorbreken' en zowel de positie van de *gemeenten* (als regisseur) als van de *cliënt* te vergroten ten opzichte van de andere spelers in het veld, zoals de sw-organisaties en de begeleidingsorganisaties. Bij de deelnemers aan het project is niet (geheel) terug te zien dat op dit punt een nieuwe wind is gaan waaien. Het komt nogal eens voor dat de sw-organisatie of de GR het voortouw heeft genomen of gekregen bij het handen en voeten geven aan de PGB BW-regeling. Dit betekent niet dat gemeenten geen regie hebben in dit proces. Maar de centrale plaats van de GR of de sw-organisatie brengt wel het risico met zich mee dat de beoogde regie van gemeenten niet (voldoende) van de grond komt. In geval van deelname aan een GR kan dit ertoe leiden dat gemeenten hun eigen regierol beperken om de uitvoering in GR-verband niet te belemmeren. In deze tussenrapportage is het nog niet mogelijk om de regierol van de deelnemende gemeenten, al dan niet in relatie tot de GR, in beeld te brengen.

Opvallend in dit geheel is overigens dat de gemeenteraden of colleges van b&w in geen van de deelnemende gemeenten aan de basis hebben gestaan van de voorbereiding van PGB BW.

Uit diverse andere gemeenten die niet deelnemen aan het project, komen signalen dat ook elders de sw-organisaties bij de invoering van PGB BW regelmatig de regie in handen hebben gekregen.

#### Verantwoordelijkheid van de cliënt

Naast het voeren van de regie door gemeenten staat ook het vergroten van de inbreng van de Wsw-geïndiceerde centraal bij de modernisering van de Wsw. PGB BW is een mogelijkheid voor de cliënt om deze grotere inbreng te realiseren en daarmee (meer) kans te maken op een baan in de reguliere arbeidsmarkt.

Het is te verwachten dat gemeenten bij de start van hun PGB BW-initiatief een visie op deze eigen inbreng van de cliënt formuleren. Tabel 2.1 laat zien dat drie gemeenten dit daadwerkelijk hebben gedaan. Uit de vragenlijsten blijkt dat het bij twee van de drie gemeenten (Apeldoorn en Leiden) gaat om een korte formulering waarin de eigen regie van de cliënt in het proces van verkrijgen van Begeleid Werken wordt benadrukt. Bij het initiatief in de gemeente Eindhoven is de visie op de rol van de cliënt aanzienlijk uitgebreider verwoord. Dit heeft er wellicht mee te maken dat de gemeente Eindhoven in GR-verband heeft besloten een project ter voorbereiding van de invoering van PGB BW te starten. Dit project wordt ondersteund door PSW, een adviesbureau dat ervaring heeft in (de ondersteuning van) de vormgeving van persoonsgebonden budget, zoals het persoonsgebonden re-integratiebudget in de WWB. De betrokkenheid van PSW verklaart mogelijk de meer expliciete formulering van de visie op de eigen inbreng van de cliënt.

#### **Visie op PGB BW-project Eindhoven e.o.**

"Effectieve invloed van personen kan alleen ontstaan als de persoon zijn wensen kan formuleren en kenbaar maken. Niet iedereen is daar even goed toe in staat. Dit kan ondervangen worden door het bieden van ondersteuning door een PGB BW-adviseur. Er is bewust gekozen voor de benaming 'adviseur' omdat dit aangeeft dat de deelnemer om advies vraagt en zelf kan bepalen waarbij en waarvoor hij advies nodig heeft.

De deelnemer bepaalt zelf of, en waarbij hij hulp nodig heeft en vraagt -waar nodig of gewenst- advies aan de adviseur. Immers, de deelnemer heeft de regie over zijn traject en hij moet dan ook zelf kunnen kiezen of hij hulp nodig heeft of niet bij het voeren van zijn regie. De deelnemer bepaalt dan ook zelf wanneer en waarbij hij hulp nodig heeft. De adviseur neemt geen besluiten, hij ondersteunt de deelnemer. Hij moet niet voor de deelnemer denken, maar met de deelnemer meedenken. Hij moet niet de regie van de deelnemer overnemen, maar hem in staat stellen zelf zijn regie te voeren. Een goede PGB BW-adviseur ondersteunt zijn deelnemers zodanig dat de deelnemer in de loop van het traject steeds meer zelfstandig zijn regie kan voeren.

[...] De toegang tot de PGB BW-adviseur moet laagdrempelig zijn en eenvoudig bereikbaar."

Naast het formuleren van een visie op de rol van de Wsw-geïndiceerde, kunnen voor PGB BW ook doelstellingen worden geformuleerd die de invulling van het PGB BW-initiatief (mede) bepalen. De meeste van de deelnemende gemeenten (zes) hebben dit expliciet gedaan. Deze doelstellingen lopen nogal uiteen:

- a. Vier van de zes gemeenten koppelen de inzet van PGB BW aan het *bevorderen van de participatie van Wsw-geïndiceerden op de reguliere arbeidsmarkt*. Men ziet PGB BW derhalve als een uitbreiding van het arsenaal van middelen om werk bij een reguliere werkgever te vinden;
- b. Vier van de zes gemeenten benoemen PGB BW ook als expliciete mogelijkheid om de *uitstroom uit sw-bedrijven c.q. de doorstroom op de wachtlijst te bevorderen*.

Bij dit tweede punt komt de eventuele spanning aan de oppervlakte waar we hiervoor al over spraken. Het benadrukken van de primaire rollen van gemeenten en de Wsw-geïndiceerden in de gemoderniseerde Wsw is impliciet een reactie op de ontstane praktijk waarbij, naar het huidige oordeel, de regie en het belang de sw-organisaties te veel voorop stonden. Het wekt geen verbazing dat juist bij die gemeenten die zelf het initiatief voor de uitwerking van PGB BW hebben genomen (en dit niet aan de sw-organisatie hebben overgelaten), doorstroom en uitstroom uit het sw-bedrijf expliciet als doel hebben geformuleerd.

Bij gemeenten waarbij het initiatief (mede) bij de sw-organisatie of de GR ligt, lijken deze doorstroomdoelstellingen te ontbreken. Vanwege de kleine aantallen is dit overigens een voorzichtige constatering. Ook hier is de gemeente Eindhoven het meest expliciete voorbeeld. Men ziet het doel van het PGB BW-initiatief in eerste instantie als een leerdoelstelling. Het gaat niet zozeer om het realiseren van (meer) uitstroom, maar om het ontwikkelen van *een methodiek* die de regie van de cliënt koppelt aan het realiseren van maatwerk en duurzame plaatsing. Kortom: het gaat meer om het verbeteren van de werkwijze van onder meer de sw-organisatie in plaats van het beperken van het belang van de sw-organisatie.

Tegenover de gemeenten die via invoering PGB BW verandering voorstaan, staat de opvatting van de gemeente Groningen, die juist weinig behoefte heeft aan verandering. PGB BW kan zelfs, zo lijkt het signaal uit deze gemeente, een bedreiging zijn voor de thans goed functionerende begeleid werken-praktijk vanuit de sw-organisatie.

In het eerste jaar van de invoering van PGB BW tekent zich al met al een (wellicht subtiel) verschil af tussen PGB BW-initiatieven die in de voorbereiding het accent leggen op het terugdringen van de rol c.q. de belangen van de sw-bedrijven tegenover de PGB BW-initiatieven die het accent leggen op de versterking van de rol van de Wsw-er en de gemeenten.

### 2.3 Totstandkoming van de verordening

Volgens de nieuwe Wsw dient de gemeenteraad bij verordening regels te stellen over een aantal zaken, waaronder de invulling van het PGB BW. Ook bij gemeenten die deel uitmaken van een GR ligt de verordende bevoegdheid in het kader van de modernisering van de Wsw bij de individuele gemeenten. In de workshops met de deelnemende gemeenten is uitgebreid ingegaan op de (op te stellen) verordeningen. Onder meer is met een medewerker van de VNG stilgestaan bij de belangrijkste uitgangspunten voor het opstellen van de PGB BW-verordening.

We gaan hierna in op de verschillende uitgangspunten.

#### Sobere verordeningen

Van de kant van de VNG kwam het nadrukkelijke advies de verordening qua formulering 'sober' te houden en zo ruimte te laten voor individueel maatwerk richting de cliënten, maar ook richting de begeleidingsorganisaties en potentiële werkgevers. Over het algemeen konden de deelnemende gemeenten zich in dit uitgangspunt vinden.

Maar met name waar het de *eisen aan werkgevers en begeleidingsorganisaties* betrof, bleken de opvattingen van gemeenten uit elkaar te liggen. Diverse gemeenten waren van mening dat het van belang is de betreffende begeleidingsorganisaties via de verordening aan enkele kwaliteitseisen te binden, om zo zowel de cliënt als de gemeente te beschermen tegen eventueel misbruik.

Zo zou bijvoorbeeld in de verordening vastgelegd kunnen worden dat een werkgever of begeleidingsorganisatie ingeschreven dient te staan bij de Kamer van Koophandel. Op deze manier kan worden voorkomen dat 'Jan en alleman' gaan proberen een Wsw-geïndiceerde 'binnen te halen', om zo het beschikbare budget te verkrijgen. Ook vast te leggen eisen ten aanzien van de kwalificaties van begeleidingsorganisaties zouden misbruik moeten voorkomen.

Tegenover het opnemen van diverse kwaliteitswaarborgen werd door andere gemeenten gesteld dat hiermee bepaalde kansrijke minder gebruikelijke initiatieven op voorhand zouden worden uitgesloten. Denk bijvoorbeeld aan een familielid of kennis die bereid is een Wsw-geïndiceerde te begeleiden naar een werkplek, zonder dat hij of zij voor deze begeleiding gekwalificeerd of formeel erkend is. Misbruik zou volgens deze gemeenten voorkomen moeten worden door een goede aanvraagprocedure in te richten en niet door via de verordening, mogelijk inadequate, drempels in te bouwen.

In de workshop bleken de meeste gemeenten gevoelig voor het laatste argument, waardoor over het algemeen 'sobere' verordeningen tot stand kwamen. Op het punt van de verplichte inschrijving door begeleidingsorganisaties bij de Kamer van Koophandel hielden overigens de meeste gemeenten, in navolging van de VNG-modelverordening, vast aan de minder sobere eis (zie par. 3.4).

#### Gemeentelijke verordeningen en de Gemeenschappelijke Regeling

Met de modernisering van de Wsw is de regie van de individuele gemeenten centraal komen te staan. Dit is ook het geval wanneer gemeenten deelnemen in een Gemeenschappelijke Regeling, een werkvoorzieningschap.

Een vraag in de praktijk is of de verordeningen in samenspraak met de GR moesten worden voorbereid en dat de betrokken gemeenten hun verordeningen op elkaar af moesten stemmen, omdat deze door één en hetzelfde voorzieningschap uitgevoerd moeten worden.

De indruk van de gemeenten in de workshops is dat zij bij het opstellen in eerste instantie hun eigen weg zijn gegaan. Gegeven de sobere formulering van de verordeningen is afstemming op dit formele terrein wellicht ook nog niet zo belangrijk. Bij de uitvoering van de PGB BW-regeling binnen een GR kunnen in de praktijk nog problemen ontstaan, als de ene deelnemende gemeente hierbij een ander beleid voor ogen heeft dan de andere terwijl het voorzieningschap alle PGB BW-aanvragen gelijk wil behandelen. In dit stadium van de ontwikkeling van PGB BW is het vraagstuk van spanning tussen gemeenten en hun GR bij de uitvoering van PGB BW nog niet aan de orde. De benchmarkrapportage van 2009 (zie inleiding) komt hier op terug.

De gemeente Wageningen maakt deel uit van een GR, maar is doende om PGB BW buiten de GR te organiseren.

#### Wachtlijstbeheer

In de oude WSW was de gemeente c.q. de GR verantwoordelijk voor de wachtlijsten. Volgens de nieuwe Wsw wordt het wachtlijstbeheer toebedeeld aan de desbetreffende colleges, ook als er sprake is van een GR.

Gemeenten kunnen derhalve naast de PGB BW-verordening een verordening voor het wachtlijstbeheer opstellen. Er is een zeker verband tussen de wachtlijstproblematiek en het PGB BW. Immers, alleen Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst en beschikbaar voor arbeid die volgens de (wettelijke en gemeentelijke) regels 'aan de beurt' zijn, kunnen aanspraak maken op een PGB BW. Het beleid ten aanzien van de wachtlijst heeft derhalve ook invloed op de uitvoering van PGB BW.

Zo is bijvoorbeeld in de gemeente Apeldoorn bepaald dat aan mensen met een goedgekeurde PGB BW voorrang wordt verleend bij plaatsing vanaf de wachtlijst in een Wsw-dienstbetrekking. Toch is in de workshops en de benchmark aan dit onderwerp weinig aandacht besteed, omdat het wachtlijstbeheer verder geen inhoudelijke relatie heeft met PGB BW.

In dit verband is het interessant om de creatieve aanpak van één andere gemeente op dit punt iets uit te lichten. De gemeente Eindhoven 'omzeilt' min of meer het vraagstuk of Wsw-geïndiceerden voor PGB BW 'aan de beurt zijn', door het PGB BW voor alle Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst mogelijk te maken. Wsw-ers die nog niet aan de beurt zijn, maar wel een werkgever vinden, kunnen toch een PGB BW toegekend krijgen. De gemeente neemt de kosten voor eigen rekening tot het moment dat de Wsw-geïndiceerde formeel aan de beurt is en ten laste van het Wsw-budget gebracht kan worden. De kosten die tot die tijd voor rekening van de gemeenten komen, worden ten laste gebracht van het W-deel van het WWB-budget (sinds 1-1-2009 Participatiebudget).

De gemeente Eindhoven (en de GR) heeft tot deze aanpak besloten in het kader van haar PGB BW-project. In dit project wil de gemeente/GR, samen met het sw-bedrijf en een extern bureau, zoveel mogelijk ervaring opdoen met PGB BW, de in te richten infrastructuur en de te ontwikkelen begeleidingsmethodiek. Door het potentieel aan PGB BW-gebruikers via deze constructie te vergroten, hoopt men binnen redelijke termijn met circa 25 PGB BW-gebruikers ervaring op te doen en zo PGB BW en de eigen uitvoeringspraktijk op waarde te kunnen schatten (en – bij gebleken succes – de ervaringen uit te dragen).

#### 2.4 Organisatie: wie doet wat: gemeente, sw-organisatie en anderen?

Gemeenten verschillen onderling bij de inrichting van de uitvoering. Acht deelnemende gemeenten hebben de uitvoering van de PGB BW-regeling inmiddels ergens 'ondergebracht'. Drie van de acht laten de regeling primair uitvoeren door het sw-bedrijf. Bij vier van de acht gemeenten valt de uitvoering onder de gemeentelijke uitvoeringsorganisatie over het algemeen onder de dienst of afdeling Werk en Inkomen. Eén gemeente heeft de uitvoering van de regeling ondergebracht bij een speciale organisatie.

##### Een apart PGB BW-bureau

Het is de gemeente Eindhoven die, samen met de gemeenten uit de GR, de uitvoering van PGB BW heeft ondergebracht bij *PGB BW-bureau*. Het bureau is een apart bedrijfs onderdeel van de GR en maakt nadrukkelijk geen deel uit van het operationeel sw-bedrijf om belangenverstremming te voorkomen. Het PGB BW-bureau heeft, als zelfstandig bedrijfs onderdeel, de taak om Wsw-geïndiceerden voor te lichten, te adviseren en te begeleiden. Daarnaast is het bureau tevens de aangewezen organisatie om over aanvragen te beslissen. Het bureau wordt bemenst door medewerkers van het sw-bedrijf. Om de onafhankelijkheid van deze medewerkers te waarborgen, is afgesproken dat Wsw-geïndiceerden die voor PGB BW kiezen niet begeleid worden door het sw-bedrijf.

De taken van de PGB BW-adviseur op het aparte PGB BW-bureau in Eindhoven bestaan uit:

- Werving van kandidaten.
- Toetsen van PGB BW aanvragen.
- Deelnemer informeren over de procesgang.
- Potentiële werkgevers informeren over mogelijkheden.
- Financiële/administratieve afwikkeling (facturen, etc.).
- Subsidievaststelling en -verstrekking.
- Bij eventuele afloop PGB BW overdracht aan Ergon (sw-bedrijf Eindhoven e.o.).
- Rapportages verzorgen aan gemeenten (op klant- en managementniveau).

Verder biedt de adviseur desgewenst ondersteuning aan de (potentiële) PGB BW-cliënt (zie par. 3.5).

Tijdens één van de workshops is de gemeente Den Haag aanwezig geweest om te vertellen over de inrichting van haar PGB BW-bureau. Samen met een tweetal partners heeft de gemeente Den Haag haar uitvoeringsorganisatie voor PGB BW vormgegeven: de regionale Federatie van Ouderverenigingen (RFvO) en ondersteuningsorganisatie MEE. Onder de partners is een rolverdeling afgesproken: de regionale Federatie van Ouderverenigingen (RFvO) en ondersteuningsorganisatie MEE. De Haeghe groep selecteert de kandidaten, beheert het budget en coördineert het project. MEE begeleidt de kandidaten bij het opstellen van de aanvraag en de RFvO stuurt de (externe) rapporteur aan die verantwoordelijk is voor het schrijven van de eindconclusies en aanbevelingen.

## 2.5 Stand van zaken najaar 2008

Er zijn ruwweg drie stromingen waar te nemen bij het vormgeven en invoeren van PGB BW door gemeenten die aan het project deelnemen. Een klein deel van de gemeenten is er voortvarend mee aan de slag gegaan. Men beoordeelt PGB BW als kansrijke aanvulling op het bestaande repertoire en ondersteunt de ruimere (regie)mogelijkheden voor de Wsw-geïndiceerde. Men gaat dan ook actief op zoek naar gebruikers voor PGB BW. Van deze stroming zijn met name Eindhoven en Den Haag het voorbeeld (de laatstgenoemde gemeente is geen deelnemer, wel inleider tijdens een workshop). Onder deze stroming vallen ook gemeenten die PGB BW een warm hart toedragen, maar een minder intensieve aanpak kiezen. Voorbeelden hiervan zijn de gemeenten Enschede en Helmond.

Er zijn ook gemeenten die de invoering van PGB BW minder prioriteit geven of zelfs als een bedreiging zien. Het zijn gemeenten waar men van oordeel is dat het begeleid werken via de sw-organisatie goed loopt. Men acht de kans reëel dat met PGB BW de goed lopende praktijk van het begeleid werken wordt belemmerd. De gemeente Groningen is hier een voorbeeld van. Ook de gemeente Leiden en Gouda zien, gezien de huidige Wsw-praktijk, geen aanleiding om veel energie in PGB BW te steken.

Ten slotte zijn er ook gemeenten die PGB BW wel bijzondere aandacht willen geven, maar waarbij de invoering om uiteenlopende redenen (nog) niet soepel verloopt; Apeldoorn, Wageningen en Zoetermeer kunnen als zodanig worden beschouwd.

De volgende rapportage gaat uitgebreider in op de consequenties van de verschillende zienswijzen voor de uitvoering (bijvoorbeeld aantal geïnteresseerde Wsw-geïndiceerden) of de uitkomsten (plaatsing in reguliere arbeid).

### 3 De vormgeving van PGB BW

#### 3.1 Inleiding

Het werken met persoonsgebonden budgetten loopt, zo leren eerdere PGB-projecten, langs een aantal vaste schijven. Per type PGB (bijvoorbeeld: PRB of PIB) is de invulling verschillend. Zo krijgt bijvoorbeeld de cliënt bij het ene PGB wel het geld 'in handen' en bij het andere niet.

Tabel 3.1 geeft de onderdelen of fasen in het PGB-traject weer bij PGB Begeleid Werken, zoals te destilleren valt uit de aanpak van de deelnemende gemeenten.<sup>3</sup>

Tabel 3.1 Fasen in de uitvoering van een PGB-traject

Fase	Inhoud	Overig
1. Algemene voorlichting en evt. werving	Verspreiden van algemene informatie over de regeling t.b.v. potentiële gebruikers, verwijzers en begeleidende organisaties; concrete werving van geïnteresseerden.	
2 Oriëntatie en selectie	Voorlichting en evt. begeleiding van personen met concrete belangstelling, eventueel eerste toetsing van geschiktheid van de klant voor PGB BW.	Begeleiding cliënten
3. Aanvraag	Opstellen en indienen van de PGB BW-aanvraag en het plan.	
4. Beoordeling en beslissing	Toetsen aanvraag, vaststellen budget (loonwaardebepaling, aanpassingen, begeleiding, uitvoeringskosten etc.)	
5. (Monitoring van de) Uitvoering van het plan	(Volgen of toetsen van) Uitvoeren beoogde werkzaamheden, door cliënt, werkgever, begeleiding	

De tabel is een schematische weergave; in de praktijk doen zich afwijkingen voor. In sommige gemeenten vallen fasen samen of worden ze niet of nauwelijks ingevuld. In de diverse fasen kan de PGB BW-klantenbegeleiding, al dan niet facultatief, worden aangeboden. Over het algemeen is de uitvoering van fase 1 en 4 de exclusieve de verantwoordelijkheid van de uitvoerende instantie. In fase 2 en 3 heeft de cliënt de belangrijkste rol, waarbij veelal begeleiding aan de cliënt wordt aangeboden om de verkregen verantwoordelijkheid invulling te geven en een plan op te stellen. Het is aan de cliënt om hier al dan niet gebruik van te maken. In fase 5 is de verantwoordelijkheid over het algemeen verdeeld tussen de uitvoerende instantie en de cliënt. Ook daar kan begeleiding van de cliënt een aan de orde zijn. Bij PGB BW is begeleiding in deze fase per definitie aan de orde.

Dit hoofdstuk gaat in op de vormgeving van de uitvoering van PGB BW in de opeenvolgende fasen. Eerst wordt stilgestaan bij de samenstelling van het daadwerkelijke bedrag dat toegekend kan worden bij PGB BW. Het hoofdstuk sluit af met een paragraaf over de vormgeving van de begeleiding van PGB BW-clianten bij de deelnemende gemeenten.

<sup>3</sup> In dit schema is de indicatiebeschikking, noch de herindicatiebeschikking opgenomen, omdat het geen onderdeel is van het uitvoeringsproces van de PGB BW-regeling, maar het een *voorwaarde* voor het verkrijgen van een PGB BW betreft.

### 3.2 De samenstelling van het budget

Een budget voor PGB BW bestaat in principe uit vier delen:

- De uitvoeringskosten.
- De kostenvergoeding voor de werkgever.
- De kostenvergoeding voor de begeleidingsorganisatie, mogelijk incl. 'jobfinding'. Niet elke gemeente acht dit een kostenpost die betaald moet worden uit het PGB budget.
- De kosten voor (eenmalige) werkaanpassingen.

Voor dit alles is volgens de wet maximaal circa € 26.000 en eventueel, afhankelijk van de indicatie, circa € 32.000 beschikbaar per Wsw-geïndiceerde per jaar. Het bedrag komt echter niet geheel beschikbaar voor de cliënt. Allereerst worden de uitvoeringskosten van de gemeente voor de aanvraag PGB BW van het beschikbare bedrag afgetrokken.

Aan de invulling het PGB BW zijn in de Wsw nog enkele voorwaarden verbonden. Zo mogen de totale kosten voor subsidie/vergoeding aan de werkgever/begeleidingsorganisatie niet hoger zijn dan het rijksbudget per Wsw-plaats, na aftrek van de uitvoeringskosten. Is dat wel het geval dan is de gemeente niet (meer) verplicht een PGB BW toe te kennen.

#### Uitvoeringskosten

Hoe de uitvoeringskosten worden vastgesteld mogen de gemeenten zelf in hun verordening vastleggen. Onder uitvoeringskosten worden verstaan de kosten die de sw-organisatie of de gemeente maakt voor de aanvraag van het PGB BW zoals advisering, administratie en het monitoren van werkgevers.

In de verordeningen geven alle deelnemende gemeenten aan dat de uitvoeringskosten jaarlijks vastgesteld zullen worden. De meeste gemeenten geven in de verordening geen nadere aanwijzingen voor de berekening van de uitvoeringskosten. De gemeenten Helmond en Wageningen vormen hierop een uitzondering. Helmond gaat voor de berekening uit van een vast percentage van het bedrag dat met de toekenning van het betreffende PGB BW aan de begeleidingsorganisatie en de werkgever wordt verstrekt. Wageningen hanteert een te indexeren vast bedrag.

Een deel van de (deelnemende) gemeenten heeft het bedrag voor de uitvoeringskosten nog niet vastgesteld.

Bij de deelnemende gemeenten die het bedrag hebben vastgesteld zijn aanzienlijke verschillen waarneembaar. Leiden komt op het laagste bedrag uit van € 870 gebaseerd op een inschatting van de contacturen met de begeleidingsorganisatie, de werkgever en de cliënt, alsmede van een aantal administratieve en beheersmatige activiteiten. Het bedrag van Helmond ligt iets hoger, maar kent een geheel andere grondslag. Overeenkomstig de verordening worden in deze gemeente de uitvoeringskosten vastgesteld op 5% van het gemiddelde budget dat voor het realiseren van een Wsw-plaats beschikbaar is. De gemeente komt in haar berekening uit op € 1.317,20. Groningen rekent € 3.932 en Eindhoven gaat voor 2008 uit van een bedrag van € 5.500.

De verschillen in de hoogte van het bedrag voor de uitvoeringskosten is onder meer gelegen in de inrichting van de organisatie voor de uitvoering van PGB BW. In Eindhoven is een PGB BW-bureau ingericht. Ook in de gemeente Den Haag is een soortgelijke uitvoeringsorganisatie ingericht waarin, naast het sw-bedrijf, ook de RFvO en MEE participeren (zie par. 2.4). Den Haag gaat uit van 10% uitvoeringskosten, circa € 2.500,- waarmee de uitvoeringsorganisatie 'gedekt' moet worden. Ondanks

het feit dat de RFvO geen kosten in rekening brengt, is de eerste conclusie in Den Haag dat het beschikbare bedrag voor uitvoeringskosten voor de financiering van de PGB BW-uitvoeringsorganisatie voorsnog ontoreikend is.

De komende jaren zal blijken of de thans vastgestelde bedragen aan uitvoeringskosten gehandhaafd kunnen blijven. De volgende rapportage komt hierop terug.

### Vergoeding werkgever

Een deel van het PGB BW is bedoeld voor de tegemoetkoming aan werkgevers in verband met een beperktere arbeidsproductiviteit van de cliënt. 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 activiteiten voor mensen met een visuele of auditieve handicap, zoals een voorleeshulp of een doventolk. De hoogte van de loonkostenvergoeding voor de werkgever is afhankelijk van de loonwaarde van de Wsw-geïndiceerde. In principe gaan alle deelnemende gemeenten ervanuit dat de Wsw-geïndiceerde, in overleg met zijn beoogde werkgever, met een voorstel voor de vergoeding komt. Drie gemeenten (Eindhoven, Enschede en Leiden) stellen daarbij als verplichting dat vooraf een onafhankelijke *loonwaardebepaling* plaatsvindt.

De meerderheid van de deelnemende gemeenten volgt de modelverordening van VNG. De VNG stelt dat gemeenten in principe van een automatische vaststelling van het voorgestelde bedrag over kunnen gaan als het voorgestelde bedrag niet boven een door de gemeente vast te stellen percentage van het bruto loon uitkomt. De gemeente Helmond geeft concrete invulling van dit uitgangspunt door in de verordening het percentage van 50% van het bruto loon op te nemen. Verder kan, zo is de strekking van de modelverordening, bij twijfel altijd tot een loonwaardebepaling worden overgegaan.

Tijdens een van de workshops is nader ingegaan op de methodiek van de loonwaardebepaling. Gemeenten hebben hiermee ook buiten PGB BW om al ervaring. Grofweg kan er onderscheid worden gemaakt tussen twee methoden:

1. De methode waarbij aan de hand van vragenlijsten of vraaggesprekken de competenties van de werknemer in kaart worden gebracht en via een vragenlijst voor de werkgever worden vergeleken met de benodigde functiecompetenties. De Activa-methode is hier een voorbeeld van.
2. Hiertegenover staat de methode om via observatie van de daadwerkelijke uitoefening van de (door de werkgever) beoogde werkzaamheden het prestatieniveau van de werknemer vast te stellen. Aan de hand van de uitkomst wordt het loonwaardepercentage bepaald. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij de Dariuz-methode. De eerste meting van de arbeidsprestatie geldt bij deze aanpak als 'nulmeting', waaraan een ontwikkeltraject wordt verbonden voorzien van een doelstelling en tijdpad. Een vervolgmeting maakt dan ook deel uit van deze methode.

### Vergoeding begeleiding op de werkplek

In de modelverordening PGB BW geeft VNG aan dat de vergoeding voor het begeleiden van de Wsw werknemer op de reguliere werkplek in overleg tussen de betrokkenen tot stand kan komen. Alle deelnemende gemeenten hebben dit in hun verordening overgenomen. Een deel van de gemeenten stelt hierbij de voorwaarde dat het aantal begeleidingsuren niet meer kan bedragen dan 15% van het aantal uren dat de Wsw-werknemer werkt.

### Vergoeding voor 'jobfinding'

In diverse gemeenten kan ook de zogenoemde 'jobfinding' door de begeleidingsorganisatie onderdeel zijn van het PGB BW-plan. Derhalve kunnen deze uitgaven ten laste van het PGB BW budget worden gebracht. Aan de hoogte van de vergoeding wordt in de verordeningen van de meeste deelnemende gemeenten geen aandacht besteed. Alleen de gemeente Eindhoven heeft een maximum bedrag in de verordening opgenomen, te weten € 2.500 incl. btw. Alle gemeenten stellen wel de voorwaarde van *no cure no pay*, zoals ook door VNG wordt aangegeven in de modelverordening. Uit de eerste ervaringen van enkele gemeenten blijkt dat dit laatste voor begeleidende organisaties een drempel tot deelname kan zijn. Men is gewend of heeft de wens om een langer voortraject in te kunnen zetten; financiële risico's beperken deze mogelijkheid en derhalve het animo.

### Enmalige kosten werkplekaanpassing

Voor de eenmalig te vergoeden kosten van werkplekaanpassing zijn de voorwaarden bij wet bepaald. De kosten dienen in verhouding te staan tot onder meer de duur en de omvang van het arbeidscontract. De gemeente Gouda bepaalt hierbij dat het totaal bedrag wordt omgerekend naar jaarlijkse kosten op grond van het overeengekomen aantal jaren dienstverband met een maximum van vijf jaar.

### 3.3 Fasen 1 en 2: voorlichting, oriëntatie en selectie

Hoe richten de gemeenten de eerste onderdelen van een PGB BW traject in? Of hoe willen zij dat doen? In de fasering van de uitvoering van PGB BW zijn eerst de algemene voorlichting (fase 1) en de individuele voorlichting, oriëntatie en (zelf)selectie (samen fase 2) aan de orde.

#### Algemene, individuele voorlichting en oriëntatie

Het spreekt voor zich dat vooral de gemeenten die PGB BW vanaf de invoering een impuls willen geven de nodige aandacht besteden aan de voorlichting over PGB BW. De meeste gemeenten zijn echter nog niet zo ver en 'beperken' zich tot de algemene voorlichting over de modernisering van de Wsw, zonder in het bijzonder aandacht aan PGB BW te besteden. Meest in het oog lopende voorbeeld van de actieve voorlichting over PGB BW biedt de gemeente Eindhoven.

#### **Voorlichting en werving gemeente Eindhoven**

Alle werknemers die al werken bij het sw-bedrijf worden via dit bedrijf benaderd met informatie over PGB BW. Daarnaast zijn er 300 brieven met een invulstrookje verstuurd naar Wsw-geïndiceerden waarmee zij meer informatie kunnen aanvragen. Nadat de Wsw-geïndiceerde de informatie ontvangen heeft en nog steeds geïnteresseerd is, kan hij of zij telefonisch een afspraak maken voor een gesprek. Voorafgaand aan dit gesprek dient de Wsw-geïndiceerde een vragenlijst in te vullen. Hierin wordt onder andere gevraagd naar motivatie en instanties waarmee de persoon al contact heeft. Personen die na het gesprek het PGB BW-traject nog steeds zien zitten gaan vervolgens, al dan niet met begeleiding vanuit het PGB BW-bureau, verder met het opstellen en vervolgens indienen van de aanvraag PGB BW middels een PGB BW-plan. Na honorering van de aanvraag kan de Wsw-werknemer het PGB BW-plan uitvoeren bij de reguliere werkgever.

Hierbij is interessant te vermelden dat de werving grotendeels ten laste komt van het W-deel van de WWB en niet betaald wordt uit het Wsw-budget.

In één van de workshops is uitgebreid stilgestaan bij de algemene voorlichting rond PGB BW. Rond de modernisering Wsw heeft het ministerie van SZW het programma Versterking Cliëntenpositie (VCP) de opdracht gegeven de voorlichting hierover te verzorgen. Uit dit *project voorlichting modernisering Wsw* komen diverse belangrijke aandachtspunten naar voren:

- Mondelinge voorlichting met daarbij veel ruimte voor het beantwoorden van persoonlijke vragen is de beste strategie om Wsw-geïndiceerden voor te lichten.
- Het is niet altijd haalbaar om iedereen mondeling voor te lichten. Via de algemene VCP-folder over PGB BW kan men mensen prikkelen en duidelijk maken waar ze meer informatie kunnen krijgen. De VCP-folder is echter een landelijke folder. Om die reden wordt in de folder niet duidelijk gemaakt waar mensen in hun directe omgeving terecht kunnen voor verdere stappen en hulp. Een lokale aanvulling op de folder is derhalve van belang.
- Wsw-werknemers die na een algemene voorlichting vragen hebben over PGB BW moeten hiervoor in ieder geval terecht kunnen bij het sw-bedrijf zelf. Het is dan ook van belang dat niet alleen de Wsw-werknemers zelf, maar ook de werkbegeleiders over PGB BW worden voorgelicht. Zij hebben als taak de informatie aan de hand van de folder verder toegankelijk te maken. Ook zijn er kaderleden binnen sw-bedrijven; zij vormen aanspreekpunten waar mensen terecht kunnen met vragen.
- Uiteindelijk is de gemeente er verantwoordelijk voor dat alle Wsw-geïndiceerden geïnformeerd worden over de gemoderniseerde Wsw, waaronder PGB BW. VCP kan hierbij een stimulerende rol spelen.

Een mogelijke valkuil is het ontwikkelen van een mooie folder, maar te weinig aandacht te schenken aan het PGB BW aanvraag- of aanmeldformulier. Enkele gemeenten hebben, voorafgaand aan de betreffende workshop, hun conceptaanvraagformulieren toegemailed. Bij het bespreken van de aanvraagformulieren kwamen diverse aspecten van de voorlichting en instructie van de doelgroep naar voren:

- De behoefte om volledig te zijn kan ertoe leiden dat het formulier onduidelijk wordt. Een eenvoudig formulier met daarna een mondelinge intake is mogelijk effectiever (Enschede).
- Er kan gewerkt worden met bijlagen voor de werkgever en/of begeleidingsorganisatie. Op deze manier hoeft de Wsw-er niet alles zelf in te vullen (Enschede).
- Maak een keuze in aanspreekvorm: kies voor u of jij en voorkom dat dit doorelkaar loopt (VCP pleit ervoor niet te tutoyeren).
- Probeer beknopt en overzichtelijk te zijn. De informatie moet eenvoudig te lezen zijn.
- Let op kleurencombinaties voor slechtzienden.
- Welke terminologie, bijvoorbeeld 'plan' of 'aanvraag', wordt gehanteerd? Wees eenduidig met gebruik termen en hou de bewoordingen eenvoudig voor de begrijpelijkheid.

#### (Zelf)Selectie van cliënten voor PGB BW

In principe heeft elke Wsw-geïndiceerde, behalve als hij of zij al begeleidt werkt, volgens de Wsw aanspraak op een PGB BW. Dat betekent dat selectie van klanten *an sich* niet toelaatbaar is. In de workshops is het onderwerp van selectie regelmatig aan de orde geweest. Daarbij ging het niet om de niet-toegestane formele selectie van cliënten, maar om informele selectie. Zo kan de werving voor PGB BW gericht zijn op een selectie van de potentiële gebruikers. Ook kan, door het al dan niet bieden van ondersteuning, een deel van de potentiële gebruikers uit- respectievelijk ingesloten worden. Ten slotte kan de selectie ook door de Wsw-geïndiceerden zelf plaatsvinden. Bijvoorbeeld als men, na uitgebreid geïnformeerd te zijn, besluit af te zien van PGB BW omdat het bijvoorbeeld als te moeilijk of te bewerkelijk wordt beschouwd.

Twee gemeenten hebben inzicht gegeven in de manier waarop zij hun Wsw-geïndiceerden voor PGB BW 'werven' en welke informele selectiemechanismen hierbij gehanteerd worden. In Eindhoven moeten Wsw-geïndiceerden zich, zoals gezegd, na een algemene voorlichtingsronde schriftelijk aanmelden voor een gesprek. Dit is een bewust ingebouwde filter om Wsw-geïndiceerden te selecteren die gemotiveerd en in staat zijn om zelfstandig initiatief te nemen tot de volgende stap. Op deze wijze wordt zowel voor de Wsw-geïndiceerde als voor de gemeente duidelijk wie binnen de potentiële gebruikersgroep van PGB BW vallen.

In Den Haag heeft een min of meer actieve selectie plaatsgevonden van wachtlijstcliënten. Begeleid werken-consulenten hebben het wachtlijstbestand gescreend, waaruit drie kandidaten verder zijn gegaan met PGB BW. Deze selectie vond plaats naast de mogelijkheid van alle Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst en beschikbaar voor arbeid om zichzelf voor PGB BW te melden.

Ten aanzien van de mogelijke deelname van Wsw-werknemers in de Wsw aan PGB BW valt op dat zelfselectie plaatsvindt:

- a. niet alleen op basis van het al dan niet geïnteresseerd zijn in PGB BW;
- b. vanwege het risico om er financieel op achter uit te gaan: door de overstap naar begeleid werken buiten het sw-bedrijf vallen deze Wsw-werknemers niet langer onder de relatief gunstige Wsw-CAO.

### 3.4 Fase 3 t/m 6: van indienen tot en met uitvoeren en verantwoorden

Ten aanzien van de verdere fasen in de behandeling van de aanvraag en uitvoering van PGB BW is in gemeenten nog het nodige te ontwikkelen. In dit stadium van de ontwikkeling van de uitvoering bij gemeenten is het nog te vroeg om over de meeste aspecten te kunnen rapporteren. Dit geldt niet waar het de eisen betreft ten aanzien van de werkgever en de begeleidingsorganisatie. Deze zijn reeds vastgelegd in de PGB BW-verordeningen.

#### Eisen aan en voordelen voor de werkgever

De meeste deelnemende gemeenten hebben in de verordening enkele algemene voorwaarden geformuleerd voor werkgevers die een medewerker met een PGB BW in dienst nemen. Zij volgen daarbij over het algemeen de VNG die in haar modelverordening de volgende voorwaarden opneemt:

- de inschrijving van de werkgever bij de Kamer van Koophandel,
- passendheid van de functie,
- een vastgelegde (minimum) duur van het dienstverband.

In de workshop was ook discussie over de vraag of een potentiële werkgever ingeschreven moet staan bij de Kamer van Koophandel. Bijna alle gemeenten volgden de modelverordening door deze eis op te nemen in de verordening. Wageningen kiest echter voor een afwijkende opstelling. Naar het oordeel van deze gemeente wordt met deze eis onnodig de weg afgesloten om met een PGB BW in dienst te treden van bijvoorbeeld particulieren.

Aan de vereisten voegen diverse gemeenten nog één of meer aanvullende voorwaarden toe, namelijk:

- werkzaamheden van minimaal één dagdeel per werkdag,
- salaris volgens de geldende CAO,

- de werkgever werkt overeenkomstig de Arbo-normen.

De aanvullende voorwaarden van de gemeenten hebben tot doel de Wsw-werknemer een volwaardige functie te garanderen. Ten aanzien hiervan ontstond tijdens de workshops enige discussie. Daarbij ging het niet om het vereiste van de onomstreden CAO- of Arbo-normen, maar om de eisen die aan de omvang en de duur van het contract gesteld dienen te worden. Wat betreft de minimale duur van het contract ging een deel van de deelnemers uit van een minimum van *zes maanden*, het andere deel van *minimaal 12 maanden*. Gemeenten die voor 12 maanden kozen, wilden de Wsw-geïndiceerde met een PGB BW hiermee een duurzaam dienstverband garanderen. De andere gemeenten waren van mening dat de grens van 12 maanden wellicht een drempel voor werkgevers zou kunnen opwerpen waardoor de overeenkomst helemaal niet tot stand zou komen. Zij kozen voor de variant van zes maanden. Dit om zowel een zekere duurzaamheid in te bouwen en tegelijkertijd de drempel voor het aannemen laag te houden. In de eerste zes maanden krijgt, volgens deze gemeenten, de Wsw-werknemer voldoende kans om zichzelf te bewijzen en een eventuele verlenging van het contract af te dwingen.

Mogelijk biedt de benchmark in 2009 inzicht in de vraag welke strategie het beste heeft gewerkt.

Tegenover de voorwaarden en vereisten staan ook diverse (wettelijke) voordelen van het in dienst nemen van een werknemer met een PGB BW, zoals de gemeente Eindhoven in haar infosheet voor werkgevers benadrukt, te weten:

- “bij ziekte ontvangt u doorgaans van UWV een Ziektewetuitkering waarmee u een groot deel van de loonkosten kunt betalen. Deze Ziektewetuitkering is onbeperkt geldig;
- geen financiële risico's bij arbeidsongeschiktheid. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, telt dat doorgaans niet door in de gedifferentieerde WIA-premie;
- door het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte heeft u maximaal de eerste drie jaar recht op premiekorting sociale lasten die kan oplopen tot € 2.042 per jaar. In het geval van een jonggehandicapte kan dit zelfs oplopen tot € 3.402 per jaar.”

#### Eisen aan de begeleidingsorganisatie

Ten aanzien van de begeleidingsorganisatie die de medewerker op de werkvloer begeleidt, suggereert de VNG in haar modelverordening eveneens enkele voorwaarden op te nemen. Het gaat om:

- inschrijving bij de Kamer van Koophandel,
- gekwalificeerdheid voor begeleiding van de betreffende Wsw-werknemer,
- aantoonbare kennis en ervaring werkveld.

Ook aan deze voorwaarden voegen enkele gemeenten nog vereisten toe zoals het kunnen overleggen van aantoonbare plaatsingsresultaten of een erkenning als re-integratiebedrijf door UWV. Op dit punt neemt de gemeente Wageningen wederom een andere houding in door in de verordening ‘alleen’ vast te leggen dat de begeleidingsorganisatie kennis en ervaring van het werkveld dient te hebben. Hiermee wil de gemeente voorkomen dat geschikte begeleiders, bijvoorbeeld uit de directe omgeving van een Wsw-geïndiceerde, op voorhand uitgesloten worden van de begeleiding van een Wsw-werknemer met een PGB BW.

### 3.5 Begeleiding bij de PGB BW aanvraag

Wezenlijk onderdeel van begeleid werken vormt de begeleiding van de Wsw-werknemer op en in verband met de werkplek. Bij het werken met een PGB BW kan ook in een eerder stadium overwogen worden begeleiding voor de Wsw-geïndiceerde mogelijk te maken. Die begeleiding is dus bedoeld ten behoeve van het oriënteren op en het indienen van de aanvraag PGB BW. In één van de deelnemende gemeenten, Eindhoven, is deze vorm van begeleiding ontwikkeld. De gemeente haakt hiermee aan bij haar ervaringen welke zijn opgedaan in het experiment met persoonsgebonden budgetten voor re-integratie (PRB).

Naar behoefte van de deelnemer voert de PGB BW adviseur van het PGB BW-bureau in Eindhoven de volgende taken uit:

- De deelnemer ondersteunen bij het opstellen van zijn PGB BW-aanvraag.
- De deelnemer inzicht geven in (de wijze waarop de deelnemer informatie kan vergaren over) de dienstverleningsmarkt, welke bedrijven er zijn, welke producten zij leveren, voor welke doelgroepen zij werken, wat is de kwaliteit, etc.
- De deelnemer informeren over de procesgang, eventueel in te zetten opleidingsmogelijkheden, welke opleidingen zijn er, welke opleidingsinstellingen, etc.
- De deelnemer adviseren bij de keuze van een begeleidingsorganisatie en werkgever.
- De deelnemer ondersteuning bieden bij de totstandkoming en uitvoering van onderdelen van het PGB BW-traject (werkgever, begeleidingsorganisatie).
- De deelnemer ondersteunen tijdens de procesgang. Als er stagnatie optreedt in de procesgang, moet de deelnemer een beroep op de PGB BW-adviseur kunnen doen om deze stagnatie op te heffen.
- De deelnemer adviseren en ondersteunen tijdens zijn PGB BW (op de achtergrond aanwezig zijn bij het doorlopen van het PGB BW).
- De deelnemer adviseren op het terrein van wetgeving rondom sociale zekerheid en arbeidsrecht.

Ook bij de gemeente Den Haag is er begeleiding voor de Wsw-geïndiceerde die met een PGB BW aan de slag wil. Andere gemeenten bieden deze begeleiding vooralsnog niet aan hun Wsw-geïndiceerden, althans richten hiervoor geen bijzondere mogelijkheid in. De benchmarkrapportage 2009 zal stilstaan bij de ervaringen van de Wsw-geïndiceerden bij het al dan niet verkrijgen van begeleiding bij het voorbereiden van een PGB BW aanvraag.

Bij het bieden van begeleiding bij het indienen van de aanvraag bestaat het risico van belangenverstremgeling. Immers, de begeleidende instantie kan bij de aanvraag de Wsw-geïndiceerde proberen te bewegen om ook de begeleiding op de werkplek door hem/haar te laten uitvoeren en hiermee een financieel voordeel binnen te halen. In beide gemeenten wordt dit voorkomen; in Den Haag door de begeleiding uit te laten voeren door MEE, dat geen begeleiding op de werkplek biedt. En in Eindhoven door vast te leggen dat bij begeleiding voor de aanvraag PGB BW via het PGB BW-bureau, het sw-bedrijf Eindhoven niet de begeleiding op de werkplek in het kader van PGB BW mag verzorgen.

## 4 Aan de slag met PGB BW

### 4.1 Inleiding

Hoewel PGB BW bij wet al sinds 1 januari 2008 mogelijk is, komt de uitvoering pas in de loop van 2008 op gang. Gemeenten waren en zijn wettelijk gehouden om vóór 1 juli 2008 hun PGB BW-verordening vast te stellen, hetgeen bij alle deelnemende gemeenten ook is gebeurd. Diverse gemeenten geven aan na de zomervakantie met (de voorbereiding van) aanvullende activiteiten rond PGB BW te zijn begonnen, zoals voorlichting en publiciteit. Een en ander brengt met zich mee dat over de concrete uitvoeringspraktijk nog weinig gegevens beschikbaar zijn. In de benchmarkrapportage van (eind) 2009 is dit naar verwachting anders.

### 4.2 Deelnemers

In onderstaande tabel 4.1 zijn de eerste instroomcijfers van PGB BW bij de deelnemende gemeenten weergegeven.

Tabel 4.1 Eerste deelnemers PGB BW t/m oktober 2008

	In voortraject/ intake	Aanvragen	Toegekend	Afgewezen/niet doorgezet	Aan het Werk
Apeldoorn	nvt	0	Nvt	nvt	Nvt
Wageningen	nvt	0	Nvt	nvt	Nvt
Helmond	nvt	1	1	nvt	1
Zoetermeer	nvt	0	Nvt	nvt	Nvt
Eindhoven	33	14	2	19	2
Groningen	nvt	0	Nvt	nvt	nvt
Enschede*	?	?	?	?	?
Leiden	nvt	1	Nvt	nvt	nvt
Gouda	nvt	1	Nvt	nvt	nvt
Totaal	33	17	3	19	3

\* door omstandigheden geen gegevens ontvangen

De tabel geeft over het algemeen de contacten van gemeenten met (potentiële) PGB BW-cliënten weer. Dit geldt echter niet voor Eindhoven. Zoals eerder beschreven heeft in Eindhoven een actieve werving plaatsgevonden. Naar aanleiding van de actieve verspreiding van informatie aan werkkenden in de sw en aan cliënten op de wachtlijst, ontving de gemeente reacties van 80 belangstellenden. Van deze belangstellenden werd verwacht dat zij zich actief zouden melden voor een intakegesprek. In totaal werden vervolgens 33 intakegesprekken gevoerd. Van deze 33 zijn inmiddels 14 cliënten aan de slag gegaan met het verder invullen van hun PGB BW, waarbij twee van hen inmiddels begeleid werk hebben gevonden. Negentien cliënten hebben na het intakegesprek uiteindelijk afgezien van de aanvraag PGB BW.

Hoewel op basis van de beperkt beschikbare gegevens nog weinig over de gebruikmaking van PGB BW te vermelden valt, is één conclusie met de nodige slagen om de arm te trekken. Gemeenten die extra inzet plegen op de werving en ondersteuning rond PGB BW kunnen rekenen op (enige) belangstelling. Wanneer geen extra inzet wordt gepleegd is de belangstelling voor PGB BW beperkter.

Uit de workshops komen nog enkele signalen naar voren met betrekking tot het gebruik van PGB BW:

- In diverse gemeenten leidt de regeling PGB BW tot spanning tussen de gemeente en de sw-organisatie. De opstelling van het sw-bedrijf kan ertoe leiden dat PGB BW niet aan potentiële gebruikers wordt aangeboden.
- Werkplekken buiten het sw-bedrijf zijn lastig te vinden.
- De interesse voor en mogelijkheden van Wsw-werknemers in de sw-bedrijven en Wsw-geïndiceerden op de wachtlijst is niet groot vanwege de goede CAO-regeling in de Wsw en/of het feit dat men al aan een ander arbeidsmarkttraject deelneemt.

## 5 Eerste conclusies en beschouwing

De resultaten van de benchmark 2008 bieden de mogelijkheid om de eerste conclusies ten aanzien van PGB BW te trekken. De conclusies betreffen vooral de nadere invulling van de regeling en de inrichting van de uitvoeringspraktijk. Eind 2009 volgt een uitgebreider rapportage, waarin een volledig beeld van de praktijk van PGB BW kan worden geschetst.

### 5.1 Conclusies tot december 2008

Twee typen invullingen: regie aan de gemeente OF regie aan de Wsw-geïndiceerde

Op hoofdlijnen kunnen twee typen invullingen van het PGB BW initiatief bij de deelnemende gemeenten worden onderscheiden. Enerzijds zijn er gemeenten die de sociale werkvoorzieningsorganisatie meer op afstand willen zetten om zo zelf meer regie te kunnen voeren. Anderzijds zijn er gemeenten die PGB BW voornamelijk inzetten om de inbreng van de Wsw-geïndiceerde te vergroten. Ook dat is één van de doelstellingen van de Wsw, in werking getreden per 1 januari 2008. Verder is er nog een derde type invulling te onderscheiden welke eigenlijk géén invulling van PGB BW behelst. Het is de benadering van die gemeenten die de invoering van PGB BW niet nodig vinden, omdat men tevreden is met de bestaande uitvoering van de begeleid werken door het sw-bedrijf. In het ongunstigste geval kan de PGB BW-regeling in deze visie zelfs een bedreiging voor de bestaande praktijk vormen.

Eén en ander overziend leidt dit tot de conclusie dat de doelstelling om Wsw-geïndiceerden meer regie te geven bij gemeenten aanzienlijk minder aandacht krijgt dan de doelstelling om gemeenten meer regie te geven.

Weinig (gemeentelijke) inzet dan weinig PGB BW aanvragen

Hoewel op basis van deze gegevens nog weinig over de gebruikmaking van PGB BW te vermelden valt, is één conclusie – wederom met de nodige slagen om de arm – te trekken. Gemeenten die extra inzet plegen op de werving en ondersteuning rond PGB BW kunnen rekenen op een zekere belangstelling; als geen extra inzet wordt gepleegd is het gebruik van PGB BW mondjesmaat.

Enkele praktische conclusies

Ten slotte kan aan de eerste benchmark een aantal praktische conclusies worden verbonden:

- De wens van VNG om te komen tot sobere verordeningen heeft gehoor gevonden;
- Er zijn veel uitvoeringsverschillen tussen gemeenten, waarvan gemeenten onderling veel kunnen leren (zien hoofdstuk 3);
- De vastgestelde uitvoeringskosten lopen vooralsnog sterk uiteen.

### 5.2 Korte beschouwing

Bij de beschouwing van de eerste resultaten van de benchmark valt vooral op dat de doelstelling om de eigen inbreng van de Wsw-geïndiceerde te vergroten bij veel gemeenten weinig of geen aandacht krijgt. Dat heeft onder meer te maken met het feit dat gemeenten van mening zijn dat de huidige praktijk van begeleid werken voldoet. Het is wellicht de uitdaging om de beide doelen van de gemoderniseerde Wsw te combineren.

Eindhoven geeft hier op een doordachte wijze invulling aan door zowel uitgebreide voorlichting aan de Wsw-geïndiceerde te geven én deze van onafhankelijke ondersteuning te voorzien. Het vergroten van de regie van de gemeenten én van de eigen inbreng van de Wsw-geïndiceerde is de uitdaging voor een moderne uitvoering van de Wsw. In het komende jaar gaan we verder met het project ter ondersteuning van gemeenten bij de ontwikkeling en uitvoering van PGB BW. Eind 2009 is een antwoord mogelijk op de vraag hoe gemeenten met de uitdaging van de modernisering van de Wsw verder zijn omgegaan.

## BIJLAGE I Projectverantwoording

### Aanvragers

Gemeente Zoetermeer i.s.m. Divosa

### Projectgroep

Inge Hoiting (Zoetermeer)  
Martine Kummer (Zoetermeer)  
Hanne Overbeek (Divosa)  
Marije van Dodeweerd (Divosa)  
Hans Bosselaar (meccano)  
Rienk Prins (AStri)  
Jannet van Egmond (AStri)

### Uitvoerenden

Workshops: Meccano/AStri  
Benchmarkonderzoek: Meccano/AStri

### Deelnemende gemeenten

Apeldoorn  
Eindhoven  
Enschede  
Gouda  
Groningen  
Helmond  
Leiden  
Leidschendam-Voorburg  
Waddinxveen  
Wageningen  
Wyche (tot medio 2008)  
Zoetermeer

### Workshops 2007/2008

5 workshops met als onderwerpen:

- Modernisering Wsw en de plaats van PGB BW (m.m.v. SZW)
- De PGB BW-verordening (m.m.v. VNG)
- Praktijkvoorbeeld Eindhoven (m.m.v. gemeente Eindhoven en PSW)
- De PGB BW-cliënt (m.m.v. MEE en CG-raad)
- Het PGB BW-bureau (m.m.v. Haeghe-groep)
- De loonwaardeberekening (m.m.v. Lander-Groep)
- Communicatie over PGB BW (m.m.v. VCP)

## Benchmark

De benchmark vindt plaats op basis van klantregistratie en gemeentelijke projectinformatie, vragenlijsten projectleiders (2008 en 2009) en aanvullend onderzoek onder uitvoerenden en cliënten (2009).



	VNG	Wageningen	Eindhoven	Apeldoorn	Helmond	Enschede	Gouda e.o/ Promen	Leiden
uitvoeringskosten	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaarlijks door college te bepalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 5000 en jaarlijkse CBS-indexering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaarlijks door bestuur werkvoorzieningschap te bepalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaarlijks door college te bepalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5% van de kosten van loon-kostensubs. en bemiddelingskosten</li> <li>jaarlijks door college te bepalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaarlijks door college te bepalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaarlijks door bestuur te bepalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaarlijks door college ogv CBS-index</li> </ul>
werkaanpassingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Op basis van deskundigen-onderzoek</li> <li>eenmalig,</li> <li>persoonsgerelateerd,</li> <li>niet in red. door werkgever te verrichten</li> <li>niet in red. door werkgever te verrichten</li> <li>Max. vergoeding (indien hoger dan arb. plaats niet passend)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>eenmalig,</li> <li>persoonsgerelateerd,</li> <li>niet in red. door werkgever te verrichten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>proportionaliteit en niet in red. door werkgever te verrichten</li> <li>ook bruikbaar mogelijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>eenmalig,</li> <li>persoonsgerelateerd,</li> <li>niet in red. door werkgever te verrichten</li> <li>evt. desk. onderzoek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Op basis van deskundigen-onderzoek</li> <li>niet in red. door werkgever te verrichten</li> <li>proportionaliteit en doelmatigheid</li> <li>voorstrekking bij voorkeur aan de werknemer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Op basis van deskundigen-onderzoek</li> <li>niet in red. door werkgever te verrichten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>eenmalig,</li> <li>persoonsgerelateerd</li> <li>niet in red. door werkgever te verrichten</li> <li>hoogte omgerekend naar jaarlijkse kosten o.g.v. aantal jaren dienstverband met max van 5 jaar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>eenmalig,</li> <li>persoonsgerelateerd</li> <li>niet in red. door werkgever te verrichten</li> <li>Op basis van deskundigen-onderzoek</li> <li>Bij te hoge kosten tov baten kan college arb. plaats als niet passend beschouwen</li> </ul>
voorwaarden begeleidingsorganisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>ingeschreven KvK</li> <li>gekwalificeerd voor begeleiding betreffende Wsw-er</li> <li>aantoonbare kennis en ervaring werkveld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>kennis en ervaring in het werkveld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ingeschreven KvK</li> <li>gekwalificeerd voor begeleiding betreffende Wsw-er</li> <li>aantoonbare kennis en ervaring werkveld</li> <li>afwijking vereisten mogelijk door werkvoorzieningschap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ingeschreven KvK</li> <li>gekwalificeerd voor begeleiding betreffende Wsw-er</li> <li>aantoonbare kennis en ervaring werkveld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ingeschreven KvK</li> <li>gekwalificeerd voor begeleiding betreffende Wsw-er</li> <li>aantoonbare kennis en ervaring werkveld</li> <li>UWV-erkenning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ingeschreven KvK voorzover verplicht</li> <li>aantoonbare kennis en ervaring werkveld</li> <li>aantoonbare resultaten bij plaatsen mensen met afstand tot arbeidsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ingeschreven KvK</li> <li>gekwalificeerd voor begeleiding betreffende Wsw-er</li> <li>aantoonbare kennis en ervaring werkveld</li> <li>kennis van de arb. handicap van cliënt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ingeschreven KvK</li> <li>gekwalificeerd voor begeleiding (betreffende Wsw-er</li> <li>aantoonbare kennis en ervaring werkveld</li> <li>lid van branche org en bezit relevant keurmerk</li> </ul>

	VNG	Wageningen	Eindhoven	Apeldoorn	Helmond	Enschede	Gouda e.o/ Promen	Leiden
<b>Overeenkomstig VNG modelverordening/-suggesties</b>								
eisen werkgever/ dienst- verband	<ul style="list-style-type: none"> <li>inschrijving KvK,</li> <li>passendheid</li> <li>ovk minstens x mnd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>passendheid,</li> <li>ovk minstens 12 mnd</li> <li>Arbo-normen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>inschrijving KvK,</li> <li>passendheid</li> <li>ovk minstens 12 mnd</li> <li>salaris volgens geldende CAO</li> <li>Arbonormen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>inschrijving KvK,</li> <li>passendheid</li> <li>ovk minstens 6 mnd</li> <li>Arbonormen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>inschrijving KvK,</li> <li>passendheid</li> <li>ovk minstens 6 mnd</li> <li>Arbonormen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>inschrijving KvK,</li> <li>passendheid</li> <li>ovk minstens 6 mnd</li> <li>minstens één dagdeel p/werkdag</li> <li>salaris volgens geldende CAO</li> <li>Arbonormen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>inschrijving KvK,</li> <li>passendheid</li> <li>ovk minstens 6 mnd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>inschrijving KvK,</li> <li>bewijs kredietwaardigheid</li> <li>passendheid</li> <li>ovk minstens 612 mnd</li> <li>Arbonormen</li> </ul>
herziening loonwaarde/ subsidie	<ul style="list-style-type: none"> <li>periodiek</li> <li>op verzoek werkgever of ambtshalve</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaarlijks en op verzoek werkgever of beg. org.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>periodiek</li> <li>op verzoek werkgever of ambtshalve</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>op verzoek werkgever of ambtshalve</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>periodiek max. per 12 mnd</li> <li>op verzoek werkgever of ambtshalve</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>op verzoek werkgever of ambtshalve</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>op verzoek werkgever of ambtshalve</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>op verzoek werkgever of ambtshalve en in ieder geval om de 2 jaar</li> </ul>
vergoeding begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>hoogte en uren door pp (gem, Wsw-er en beg. org) in overleg te bepalen.</li> <li>evt aanpassingen op basis van tussentijdse evaluaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>hoogte en uren door pp (gem, Wsw-er en beg. org) in overleg te bepalen.</li> <li>evt aanpassingen op basis van tussentijdse evaluaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>proportionaliteit, uren en vergoeding max. 15% van urenaantal dat sw-er werkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>hoogte en uren door pp (gem, Wsw-er en beg. org) in overleg te bepalen.</li> <li>max. 15% van urenaantal dat sw-er werkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>hoogte en uren in overleg tussen college en beg. org.</li> <li>max. 15% van urenaantal dat sw-er werkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>hoogte en uren in overleg (schriftelijk) tussen pp.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>max. 15% van urenaantal dat sw-er werkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>max. 15% van urenaantal dat sw-er werkt</li> </ul>
aanvraag-eisen	<ul style="list-style-type: none"> <li>aanvraag-formulier ondertekend door cliënt, werkgever en begeleid.org.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aanvraag-formulier ondertekend door cliënt, werkgever en begeleid.org.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aanvraag-formulier ondertekend door cliënt, werkgever en begeleid.org.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aanvraag-formulier ondertekend door cliënt, werkgever en begeleid.org.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aanvraag-formulier ondertekend door cliënt, werkgever en begeleid.org.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aanvraag-formulier ondertekend door cliënt, werkgever en begeleid.org.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aanvraag-formulier ondertekend door cliënt, werkgever en begeleid.org.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>aanvraag-formulier ondertekend door cliënt, werkgever en begeleid.org.</li> </ul>
vergoeding jobfinding beg. org.	<ul style="list-style-type: none"> <li>no cure no pay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>no cure no pay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>no cure no pay (max. 2500 incl. BTW)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>geen vergoeding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>no cure no pay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>no cure no pay</li> <li>hoogte is max. 15% van de jaarlijkse bijdrage per SE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>no cure no pay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>no cure no pay</li> </ul>

	VNG	Wageningen	Eindhoven	Apeldoorn	Helmond	Enschede	Gouda e.o/ Promen	Leiden
betalings-eisen werkgever	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijkse opgave bruto CAO-loon en werkgeverslasten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijkse opgave bruto CAO-loon en werkgeverslasten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>per subsidieperiode opgave van betaalde CAO-loon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijkse opgave bruto CAO-loon en werkgeverslasten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijkse opgave bruto CAO-loon en werkgeverslasten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijkse opgave bruto CAO-loon en werkgeverslasten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijkse opgave bruto CAO-loon, werkgeverslasten aantal uren van de ovk en periode in dienst geweest</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jaarlijkse opgave bruto CAO-loon en werkgeverslasten</li> </ul>
<b>Overig</b>								
monitoring na plaatsing	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>per kwartaal opgave betaalde CAO-loon verder door schap nader te regelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>beg. org verantwoordt jaarlijks bestuur GR kan hiertoe aanwijzingen geven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niet geregeld</li> </ul>
hardheids-clausule	<ul style="list-style-type: none"> <li>geen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ja, o.m. afwijking t.a.v. maximaal te betalen bedragen. Schap is beslissings-bevoegd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>geen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ja, afwijking eisen aan werkgever c.q. beg. org</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>geen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ja, ten gunste van de cliënt</li> </ul>
gevolgen herindicatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>
ruimte voor nadere regelgeving door college	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niet geregeld</li> </ul>

\* De Europese verordening staatssteun staat toe dat max. 60% van de loonkosten wordt gesubsidieerd, zonder verplichte loonwaardebepaling.