



## Verordening Persoonsgebonden Budget Wsw

### **Artikel 1 - Begripsomschrijving**

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. de wet: de Wet sociale werkvoorziening;
- b. college: burgemeester en wethouders van de gemeente, waar de aanvrager ingezetene is;
- c. gemeenten: de gemeenten die deel uitmaken van de Gemeenschappelijke Regeling Vixia;
- d. Bestuur: Het Bestuur van het Gemeenschappelijke Regeling Vixia;
- e. aanvrager: de geïndiceerde, die ingezetene is van de gemeente Sittard-Geleen, Stein, Beek of Schinnen, dan wel zijn belangenbehartiger, die een persoonsgebonden budget aanvraagt;
- f. geïndiceerde: de persoon die krachtens een indicatiebeschikking van het CWI is toegelaten de wet;
- g. belangenbehartiger: de persoon, die namens een geïndiceerde optreedt op grond van een wettelijke toewijzing of een machtiging van de geïndiceerde;
- h. dienstbetrekking: een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- i. begeleid werken: plaatsing bij een reguliere werkgever met begeleiding door een begeleidingsorganisatie;
- j. Rijkssubsidie: de uitkering aan de gemeente bedoeld in artikel 8 van de wet;
- k. loonkostensubsidie: de periodieke subsidie aan de werkgever ter dekking van het (bruto) loon en overige structurele en wettelijke loonkosten;
- l. vergoeding: de periodieke vergoedingen die aan een begeleidingsorganisatie worden verstrekt in het kader van begeleiding van de geïndiceerde in zijn werkzaamheden;
- m. uitvoeringskosten: het totaal aan kosten voor de uitvoerende organisatie die gemoeid zijn met de uitvoering van het persoonsgebonden budget;

### **Artikel 2 - De hoogte van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten**

Het Bestuur stelt elk jaar vóór 31 december de hoogte vast van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten voor elk te verstrekken persoonsgebonden budget voor het daaropvolgende kalenderjaar.

### **Artikel 3 - Verstrekkingen**

1. Het college verstrekt op aanvraag ten behoeve van een begeleid werkenplaats een persoonsgebonden budget aan iedere geïndiceerde, die
  - a. krachtens de wet recht heeft op een persoonsgebonden budget, en
  - b. een werkgever en een begeleidingsorganisatie aandraagt, die voldoen aan de in artikel 4 genoemde voorwaarden en vereisten.
2. De hoogte van het op jaarbasis totaal te verstrekken bedrag van het persoonsgebonden budget bedraagt niet meer dan het bedrag bedoeld in artikel 7, tweede lid, onder b, van de wet.
3. Het persoonsgebonden budget kan bestaan uit loonkostensubsidie aan de werkgever, een vergoeding van de kosten van de begeleiding aan de begeleidingsorganisatie, een vergoeding voor aanpassingen aan de werkplek en een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.
4. Het college kan op aanvraag éénmalig een vergoeding verstrekken voor de inschakeling van een begeleidingsorganisatie bij het vinden van een werkgever, wanneer en nadat ook daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst is getekend, tot een maximum van 10% van de overeengekomen loonkostensubsidie op jaarbasis.
5. De ingangsdatum van de verstrekkingen wordt gesteld op de ingangsdatum van het dienstverband, doch niet eerder dan de datum van de aanvraag.



#### **Artikel 4 - Voorwaarden en vereisten voor een adequate werkplek en begeleiding**

1. Titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is van toepassing.
2. De werkgever en de begeleidingsorganisatie dragen zorg voor een werkplek, die
  - a. passend is, gelet op de indicatiestelling en de beperkingen en mogelijkheden van de aanvrager;
  - b. voldoet aan de arbonormen;
  - c. ruimte en mogelijkheden biedt voor de aanvrager om zijn arbeidsbekwaamheden verder te ontwikkelen.
3. Zo nodig dragen de werkgever en de begeleidingsorganisatie zorg voor aanpassingen aan de werkplek.
4. De werkgever en de begeleidingsorganisatie zetten zich in om de arbeidsbekwaamheden van de aanvrager te verbeteren.
5. De werkgever
  - a. is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
  - b. draagt er zorg voor dat de werkplek en de werkomstandigheden voldoen aan de arbonormen;
  - c. ziet toe op de integratie van de aanvrager op de werkplek onder collega's;
  - d. biedt de aanvrager een salaris en overige arbeidsvoorwaarden die op zijn minst conform de voor de bedrijfstak geldende CAO zijn;
  - e. werkt mee aan de uitvoering van het Individuele Ontwikkelingsplan.
6. De begeleidingsorganisatie
  - a. is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
  - b. houdt kantoor of heeft een permanente vestiging in de provincie Limburg;
  - c. zet medewerkers in die zijn gekwalificeerd voor het begeleiden van geïndiceerden voor wie het persoonsgebonden budget is bestemd, specifiek gericht op de indicatiestelling van de aanvrager;
  - d. heeft aantoonbare kennis en ervaring in het werkveld;
  - e. beschikt over methodieken ter behoud en bevordering van de arbeidsbekwaamheden van de aanvrager, en past deze ook toe;
  - f. stelt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst een begeleidingsplan voor de aanvrager op;
  - g. stelt uiterlijk 3 maanden na de aanvang van de arbeidsovereenkomst een Individuele Ontwikkelingsplan op voor de aanvrager;
  - h. rapporteert periodiek aan de gemeente inzake de voortgang van het individuele ontwikkelingsplan;
  - i. staat garant voor de levering van het vooraf overeengekomen niveau van begeleiding in tijd en kwaliteit.
7. De duur van het dienstverband is tenminste 24 maanden, met een mogelijkheid tot verlenging.

#### **Artikel 5 - De wijze van vaststellen van de loonkostensubsidie**

1.
  - a. Het college stelt de hoogte van de loonkostensubsidie vast.
  - b. De aanvrager voegt een voorstel voor de hoogte van de loonkostensubsidie toe bij zijn aanvraag.
2. De loonkostensubsidie kan zonder meer worden vastgesteld, indien de voorgestelde loonkostensubsidie
  - a. niet hoger is dan 50% van het bruto loon van de aanvrager of in redelijke overeenstemming is met de indicatiestelling, en
  - b. het totaal aan loonkostensubsidie, vergoedingen voor de begeleidingskosten en vergoedingen voor aanpassingen aan de werkplek niet meer bedragen dan het voor het persoonsgebonden budget beschikbare bedrag als omschreven in artikel 7, tweede lid, onder b, van de wet.
2. Wanneer de loonkostensubsidie hoger is dan het percentage, genoemd in lid 2, onder a, of niet in redelijke overeenstemming is met de indicatiestelling, wordt de aanvrager terugverwezen naar de beoogde werkgever om tot een nieuw voorstel voor loonkostensubsidie te komen.
3. Wanneer het nieuwe voorstel nog steeds een hoger percentage behelst, kan de gemeente een nader onderzoek instellen of laten instellen, en op basis van dat onderzoek een loonkostensubsidie vaststellen.



4. De Afdelingen 4.2.3 en 4.2.4 van de Algemene wet bestuursrecht zijn van toepassing, tenzij hier anders is bepaald.

#### **Artikel 6 - Herziening van de loonkostensubsidie**

1. Bij het besluit tot vaststellen van een loonkostensubsidie wordt een termijn gesteld, waarop het bedrag van de loonkostensubsidie wordt herzien in het licht van de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de aanvrager.
2. a. Op verzoek van de werkgever kan een loonkostensubsidie worden herzien als hier, gelet op de arbeidsproductiviteit van de aanvrager, aanleiding voor is.  
b. Een dergelijk verzoek moet worden onderbouwd met een advies van de begeleidingsorganisatie.
3. De loonkostensubsidie kan ambtshalve worden gewijzigd, als hier een gerede aanleiding toe is.

#### **Artikel 7 - Vergoeding voor de kosten van de begeleiding**

1. Het college en de begeleidingsorganisatie leggen in een overeenkomst vast:
  - a. de prestaties die de begeleidingsorganisatie zal leveren;
  - b. de vergoeding die het college daartegenover stelt;
  - c. de rechten en plichten van zowel het college als de begeleidingsorganisatie;
  - d. de wijze waarop de vergoeding kan worden gewijzigd.
2. De in aanmerking te nemen kosten worden beoordeeld op basis van het begeleidingsplan, bedoeld in artikel 4, zesde lid, onder f.
3. Het aantal uren aan begeleiding dat wordt vergoed bedraagt maximaal 10% van het aantal uren dat door de aanvrager bij de werkgever wordt gewerkt.
4. Reiskosten en reistijd kunnen geheel of gedeeltelijk worden vergoed, indien
  - a. er sprake is van een specialistische begeleiding, en
  - b. deze begeleiding wordt verzorgd door een begeleidingsorganisatie die niet is gevestigd in de provincie Limburg, en
  - c. deze begeleiding niet kan worden verzorgd door een begeleidingsorganisatie uit de provincie Limburg.
5. Het college regelt de wijze van uitbetaling van de vergoeding.

#### **Artikel 8 - Vergoeding voor aanpassingen aan de werkplek**

1. In het geval een noodzaak voor aanpassingen aan de werkplek noodzakelijk worden geacht, en tevens wanneer voorzieningen voor woon-werkvervoer noodzakelijk worden geacht, wordt het UWV verzocht een arbeidskundig onderzoek in te stellen.
2. Indien uit dit onderzoek aanpassingen en voorzieningen noodzakelijk blijken, wordt de aanvrager geacht bij het UWV een aanvraag in te dienen voor een voorziening.
3. Voor zover het UWV niet voorziet in een voorziening, kan het college een vergoeding vaststellen.
4. Aanpassingen, waarbij de maandelijkse vergoeding hiervoor leidt tot een overschrijding van het voor het persoonsgebonden budget maximaal beschikbare bedrag, worden niet vergoed. De werkplek wordt dan niet als passend beschouwd.
5. Het derde lid laat onverlet, dat in bijzondere gevallen een vergoeding uit andere middelen dan de Rijkssubsidie kan worden gezien.
6. Kosten voor aanschaf van apparatuur, kosten voor de werkplek en kosten voortvloeiend uit arbowetgeving, die de werkgever uit hoofde van normaal en goed werkgeverschap voor iedere werknemer zou moeten maken, komen niet in aanmerking voor vergoeding door het college.
7. De gemeente, in casu de GR Vixia, behoudt zich het recht voor, om nader onderzoek uit te voeren of te laten uitvoeren.
8. Van de werkgever wordt een redelijke bijdrage verlangd.
9. De hoogte van de vergoeding, voor zover deze ten laste komen van het voor het persoonsgebonden budget beschikbare bedrag, dient in redelijke verhouding te staan tot de duur



van de arbeidsovereenkomst en de afschrijvingskosten van de aanpassingen, gelet op artikel 3, tweede lid.

#### **Artikel 9 - Indienen van de aanvraag**

1. De aanvraag voor een persoonsgebonden budget wordt ingediend door de aanvrager zelf, dan wel zijn belangenbehartiger namens hem, door middel van een volledig ingevuld aanvraagformulier en vergezeld van de gevraagde bijlagen. De aanvraag wordt mede-ondertekend door de werkgever en de begeleidingsorganisatie.
2. Het aanvraagformulier wordt door het Bestuur vastgesteld.

#### **Artikel 10 - Beslistermijn**

1. Het college beslist over de aanvraag binnen 8 weken na ontvangst van alle benodigde gegevens.
2. Het college kan deze beslissing met ten hoogste 8 weken verdagen. Het college stelt de aanvrager hiervan schriftelijk in kennis.

#### **Artikel 11 - Mandatering**

Het college mandateert het Bestuur van de GR Vixia tot het beslissen over aanvragen van persoonsgebonden budgetten, waaronder begrepen het vaststellen van de loonkostensubsidie en de vergoedingen aan de begeleidingsorganisatie en vergoedingen van kosten van de aanpassingen aan de werkplek.

#### **Artikel 12 - Het besluit tot vaststellen van de loonkostensubsidie**

1. Het besluit tot vaststelling van een loonkostensubsidie bevat in ieder geval:
  - a. de hoogte van de loonkostensubsidie en de wijze waarop deze kan worden aangepast;
  - b. een aanduiding van de activiteiten waarvoor de subsidie wordt verstrekt;
  - c. de wijze van betaling van de subsidie;
  - d. de verplichtingen van de werkgever.

#### **Artikel 13 - Slotbepalingen**

Deze verordening kan worden aangehaald als Verordening Persoonsgebonden Budget Wsw

#### **Artikel 14 - Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt op 1 juli 2008 in werking.

## **TOELICHTING**

### **Algemene toelichting**

Met ingang van 1 januari 2008 is de Wsw gewijzigd. Hiermee is ook de mogelijkheid van het persoonsgebonden budget (PGB) ingevoerd, en wel in artikel 7 van de Wsw. De gemeenten, die deelnemen in de Gemeenschappelijke Regeling Vixia, te weten Sittard-Geleen, Stein, Beek en Schinnen, hebben de uitvoering overgedragen aan Vixia bv.

Bij de inrichting van het PGB hebben de vier gemeenten twee uitgangspunten gesteld:

1. De uitvoering dient zo eenvoudig mogelijk te blijven.
2. Ook in een BW-plaats via een PGB dient de "beweging van binnen naar buiten" te worden gevolgd. Anders gezegd, er dient continu te worden gestreefd naar een verbetering van de arbeidsbekwaamheden van de geïndiceerde.



De gemeente dient bij verordening vast te stellen, op welke wijze en onder welke voorwaarden het PGB wordt verstrekt.

Ingevolge artikel 7, tweede lid, onder a, van de Wsw zijn er twee groepen van geïndiceerden, aan wie de gemeente een PGB móet verstrekken: 1) geïndiceerden, die al werkzaam zijn en 2) geïndiceerden die vanwege hun plaats op de wachtlijst (en het plaatsingsbeleid) recht hebben op plaatsing.

Dit geldt echter alleen, wanneer de door de geïndiceerde (of begeleidingsorganisatie) aangedragen werkplek en begeleiding adequaat zijn in die zin, dat voldaan wordt aan de gestelde voorwaarden en vereisten.

De geïndiceerde heeft geen recht op een bepaald budget. De hoogte van het budget wordt door het Bestuur vastgesteld.

De wet geeft een maximum bedrag aan dat voor het PGB beschikbaar is. Het Bestuur mag een hoger bedrag beschikbaar stellen, doch het meerdere boven het wettelijke maximum komt dan voor rekening van de gemeenten. De gemeenten hebben ervoor gekozen, om zich te limiteren tot het wettelijke maximum.

Het initiatief bij een plaatsing via een PGB ligt geheel bij de geïndiceerde zelf, of zijn belangenbehartiger. Anders dan bij een "gewone" BW-plaats is het niet het sw-bedrijf, dat een werkgever zoekt. De geïndiceerde moet zelf een werkgever vinden. Hij heeft ook het recht om zelf een begeleidingsorganisatie aan te wijzen.

Dit schept voor de geïndiceerde de mogelijkheid, om vanuit een eigen netwerk een werkplek te vinden.

Bij toekenning van het PGB gaat de gemeente verschillende relaties aan.

Met de geïndiceerde zelf, als aanvrager van het PGB. De geïndiceerde heeft geen bijzondere verplichtingen ten aanzien van het PGB. Hij blijft echter wel gehouden aan de verplichtingen zoals aangegeven in artikel 6 van de Wsw, op straffe van intrekking van de indicatie. En uiteraard zijn verplichtingen tegenover zijn werkgever.

Met de werkgever ontstaat een subsidierelatie.

Daarom dient de werkgever de aanvraag mede te ondertekenen. Op deze subsidieverlening zijn de ter zake doende bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) van toepassing. Dit leidt tot verplichtingen van de werkgever ten aanzien van de vaststelling van de subsidie, naast zijn verplichtingen ten aanzien van zijn werkgeverschap.

Met de begeleidingsorganisatie ontstaat een contractrelatie.

Daarom dient de begeleidingsorganisatie vooraf aan te geven, welke prestatie zij zullen leveren. Op basis daarvan wordt het bedrag van de te vergoeden kosten bepaald.

### ***Artikelsgewijze toelichting***

#### **Artikel 2 - De hoogte van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden**

##### **uitvoeringskosten**

De uitvoering gebeurt in het gezamenlijke verband van het werkvoorzieningschap Vixia. Daarom stelt het Bestuur de uitvoeringskosten vast. Deze kosten worden jaarlijks vastgesteld, onder andere vanwege indexeringen van loonkosten.



### **Artikel 3 - Verstrekkingen**

Het maximum bedrag wordt bepaald op – grofweg – het subsidiebedrag per SE (in 2008 was dat € 25.337,00) minus de ex artikel 2 vastgestelde uitvoeringskosten. De rest is beschikbaar voor de in het derde lid genoemde onderdelen.

Dit leidt ertoe, dat bij de vaststelling van de bedragen voor de verschillende onderdelen de totale som moet worden bezien. Daarbij geldt in het algemeen de regel, dat een lagere productiviteit samenhangt met een grotere beperking van de arbeidsbekwaamheden. Dit leidt tot een hogere loonkostensubsidie én een grotere behoefte aan begeleiding.

Een hoge loonkostensubsidie gaat dus vaak samen met hoge kosten voor begeleiding (en mogelijk ook voor aanpassingen).

Geïndiceerden met een lage productiviteit komen hierdoor niet snel in aanmerking voor een PGB.

In beginsel behoort een vergoeding voor het zoeken naar een werkgever niet tot het PGB. Maar wanneer dit tot een arbeidsovereenkomst leidt, kan alsnog daartoe worden overgegaan. Feitelijk is er sprake van een “no cure no pay”, waarbij het risico bij de begeleidingsorganisatie en/of de geïndiceerde ligt.

Wanneer wel een vergoeding wordt verstrekt, wordt deze gemaximeerd tot 10% van de overeengekomen loonkostensubsidie. Het minimum is het bedrag dat de begeleidingsorganisatie opgeeft.

Door de vergoeding te relateren aan de loonkostensubsidie wordt bereikt, dat het vinden van een BW-plaats voor een geïndiceerde met een lage arbeidsproductiviteit beter beloond wordt (want dan is de loonkostensubsidie hoger) dan voor een geïndiceerde met een hoge productiviteit. Aangenomen wordt, dat het voor ‘laag-productieven’ moeilijker is om een BW-plaats te vinden dan voor ‘hoog-productieven’.

### **Artikel 4 - Voorwaarden en vereisten voor een adequate werkplek en begeleiding**

Dit artikel vormt de kern van de PGB.

Ook een BW-plaats bij een reguliere werkgever in het kader van de Wsw, is een dienstbetrekking ingevolge het Burgerlijk Wetboek. Deze is dan ook onverkort van toepassing.

De criteria ten aanzien van de werkgever dienen niet te strikt, maar ook niet te los te zijn.

Te strikte, of uitgebreide eisen kunnen ertoe leiden, dat minder werkgevers adequaat worden bevonden. Te soepele, of beperkte eisen kunnen juist ertoe leiden, dat geïndiceerden op ongeschikte plekken terecht komen.

Belangrijker zijn de eisen aan de begeleidingsorganisatie. Uiteindelijk zijn zij er voor verantwoordelijk, dat de geïndiceerde in staat is, in staat zal blijven en vooral beter in staat zal worden om de werkzaamheden uit te voeren. De arbeidsbekwaamheden, en daarmee de arbeidsproductiviteit van de geïndiceerde dient een stijgende lijn te vertonen.

Van de begeleidingsorganisatie wordt dan ook deskundigheid en vakbekwaamheid verlangd. In principe is de begeleider enerzijds een soort van vertrouwenspersoon voor de geïndiceerde en anderzijds de “ogen en oren” van de gemeente.

De gemeente er op kunnen vertrouwen, dat de begeleidingsorganisatie betrouwbare rapportages levert en de afspraken nakomt.

De voorwaarde van vestiging in de provincie Limburg heeft een geografisch motief, met het oog op het feit, dat de gemeente geen reiskosten vergoed. Ook het culturele motief speelt mee, nu er een vertrouwensrelatie moet ontstaan met de geïndiceerde en een hechte samenwerking met de werkgever.

### **Artikel 5 - De wijze van vaststellen van de loonkostensubsidie**

De gemeente beslist, maar de geïndiceerde moet zelf het voorstel doen.

De genoemde grenzen dienen de vereenvoudiging van de uitvoering. De maximum grens is gekozen om enerzijds niet zo hoog te zijn, dat er nauwelijks middelen overblijven voor vergoedingen,



anderzijds niet zo laag, dat de gemeente in een meer dan gewenste aantal gevallen toch een onderzoek moet doen.

Het laatste leidt tot hogere uitvoeringskosten, en dus lager PGB-budget, en tot een langere beslistermijn.

#### **Artikel 6 - Herziening van de loonkostensubsidie**

De werkgever kan een aanspraak maken op een loonkostensubsidie zolang het dienstverband voortduurt. Voorheen kon slechts gedurende een aantal jaren van deze subsidie gebruik worden gemaakt.

Dit betekent niet, dat een eenmaal vastgestelde subsidie ook op dat bedrag vast blijft staan. Immers, de bedoeling is, dat de geïndiceerde een steeds hogere arbeidsproductiviteit bereikt. Dit leidt er dan toe, dat de loonkostensubsidie navenant moet worden bijgesteld.

Anderzijds kan het gebeuren, dat de arbeidsproductiviteit aan het begin van het dienstverband te hoog was ingeschat.

Daarom blijft de mogelijkheid open, om de hoogte van de loonkostensubsidie te wijzigen.

#### **Artikel 7 - Vergoeding voor de kosten van de begeleiding**

Omdat de gemeente een vergoeding betaalt voor een door de begeleidingsorganisatie te leveren prestatie, is er sprake van een contractrelatie. Daarom ontvangt de begeleidingsorganisatie geen beschikking, maar een overeenkomst.

De noodzakelijke begeleiding is afhankelijk van de beperking van de geïndiceerde. Het percentage geldt als richtgetal: 10% komt overeen met één dagdeel per volledige werkweek.

In de praktijk blijkt vaak één of twee uren per week te volstaan.

De soort begeleiding verschilt ook per geval. Een geïndiceerde kan behoefte hebben aan een dagelijkse bezoek van de begeleider op zijn werkplek, voor een ander volstaat een telefoontje per week.

Ook dit vertaalt zich terug in de kosten.

En in sommige gevallen is specialistische begeleiding noodzakelijk.

#### **Artikel 8 - Vergoeding voor aanpassingen aan de werkplek**

Het UWV stelt voorzieningen beschikbaar voor personen met een beperking, die hen belemmert bij hun werk. Deze voorziening is voor een ieder beschikbaar, die beperkingen heeft die langer dan een jaar aanwezig zijn, de voorziening nodig is voor het uitoefenen van werk of het vinden van werk, en de voorziening meer kost dan € 114,00 (normbedrag 2008).

Er is ook een inkomensgrens: het *gezinsinkomen* mag niet hoger zijn dan € 32.300,00 bruto.

Een verdere voorwaarde is, dat de noodzaak van de voorziening moet blijken uit een door het UWV uitgevoerd arbeidskundig onderzoek.

Het UWV stelt deze voorziening ook beschikbaar voor vervoersvergoedingen.

Degene, die de voorziening nodig heeft, dient deze zelf aan te vragen. Het UWV heeft hiervoor een aanvraagformulier.

Pas wanneer het UWV een aanvraag niet honoreert, maar aanpassingen desondanks noodzakelijk worden geacht, kunnen de kosten hiervoor uit het PGB worden gefinancierd.

Aanpassingen aan de werkplek betreffen in beginsel kosten, die al bij aanvang van het dienstverband in zijn geheel moeten worden voldaan. Te denken valt aan aangepast meubilair, of ICT-aanpassingen, enzovoort. Dit zijn vaste kosten. Er zijn ook aanpassingen denkbaar, die zich gedurende het dienstverband aandienen, bijvoorbeeld het zorgen voor een bepaalde temperatuur of klimaat. Dit zijn variabele kosten.

De variabele kosten kunnen eenvoudig worden vastgesteld op basis van het aantal te werken uren.



De vaste kosten kunnen tot een zodanig hoog bedrag oplopen, dat deze niet ineens uit de subsidie (op jaarbasis) kunnen worden voldaan.

In dat geval worden deze kosten in het PGB-bedrag opgenomen voor de afschrijvingskosten van de aanpassingen, en rekening houdend met de duur van de arbeidsovereenkomst.

In beginsel wordt van de werkgever verwacht, dat hij deze kosten op zich neemt. Hij is dan ook eigenaar van de aanpassingen.

Als dit niet mogelijk is, kan worden bezien of de gemeente, bij wijze van voorschot, deze kosten geheel of gedeeltelijk op zich neemt. In dat geval komen de afschrijvingskosten, die voor de aanpassingen in het PGB zijn opgenomen, ten gunste van de gemeente. De gemeente is ook eigenaar van de aanpassingen.

Andere vormen van financiering zijn mogelijk, zoals lease of huur.

### **Artikelen 9 en 10 - Indienen van de aanvraag, en Beslistermijn**

De bijlagen bestaan in ieder geval uit stukken van de werkgever en van de begeleidingsorganisatie, waaruit moet blijken of aan zij aan de voorwaarden en vereisten voldoen.

De termijnen zijn conform de Algemene wet bestuursrecht.

### **Artikel 11 - Mandatering**

Het college blijft formeel verantwoordelijk voor de uitvoering. Omdat de uitvoering is overgedragen aan de GR Vixia, is het Bestuur te mandateren voor de besluiten. Eventueel kan een submandatering worden verleend aan een functionaris van Vixia bv.

Ten aanzien van de verstrekking van loonkostensubsidie is er sprake van een verstrekking als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht.

### **Artikel 12 - Het besluit tot vaststellen van de loonkostensubsidie**

Titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht is van toepassing.

Er is gekozen om de subsidie direct vast te stellen, en niet eerst via een verlening te bevoorschotten. De reden hiervoor is een vereenvoudiging van de uitvoering. Dit is één van de uitgangspunten in de opzet van het PGB.

Ter controle dienen de periodieke gesprekken, die de casemanagers hebben met de begeleidingsorganisatie, de werkgever en de geïndiceerde zelf. De frequentie van deze gesprekken is afhankelijk van de individuele omstandigheden.

In de beschikking wordt de werkgever verplicht om melding te maken van omstandigheden, die tot een ander bedrag van de loonkostensubsidie kunnen leiden.

In de overeenkomst met de begeleidingsorganisatie is ook een dergelijke verplichting opgenomen.

De verordening maakt het mogelijk, om de loonkostensubsidie op elk moment te kunnen wijzigen.

Op deze wijze wordt toegezien op een juiste verstrekking van loonkostensubsidie.