



---

## 467

### **Besluit van 6 oktober 1997, houdende regels inzake inpassing van de arbeid en de begeleiding op de werkplek van werknemers met een indicatie sociale werkvoorziening (Besluit arbeidsinpassing en begeleiding sociale werkvoorziening)**

---

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 juli 1997, directie Arbeidsmarkt, nr. AM/RAW/97/1421;

Gelet op de artikel 7, tweede lid, van de Wet sociale werkvoorziening;

De Raad van State gehoord (advies van 12 augustus 1997, no. W12.97.0414);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 oktober 1997, directie Arbeidsmarkt nr. AM/RAW/97/1946;

Hebben goed gevonden en verstaan:

#### **Artikel 1. Definities**

In dit besluit en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. wet: de Wet sociale werkvoorziening;
- b. indicatie: de beschikking, bedoeld in artikel 11, eerste lid, van de wet;
- c. betrokkene: de persoon die door het gemeentebestuur is geïndiceerd voor toepassing van hoofdstuk 3 van de wet en die bij die indicatie te kennen heeft gegeven voor begeleid werken in aanmerking te willen komen;
- d. begeleidingsorganisatie: de rechtspersoon, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder b, van de wet die zorgdraagt voor de arbeidsinpassing van betrokkene of voor de arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding van betrokkene op zijn werkplek gedurende zijn arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 2. Voorrangruimte arbeidsovereenkomsten**

Bij ministeriële regeling wordt jaarlijks vastgesteld welk deel van de door het gemeentebestuur op te vullen ruimte voor het aangaan van nieuwe dienstbetrekkingen of arbeidsovereenkomsten als bedoeld in de hoofdstukken 2 en 3 van de wet, ten minste wordt gebruikt voor het bij

voorrang aangaan van arbeidsovereenkomsten, voor zover hiervoor betrokkenen beschikbaar zijn.

### **Artikel 3. Arbeidsinpassing door de gemeente**

1. Bij het tot stand doen brengen van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in hoofdstuk 3 van de wet, draagt het gemeentebestuur zorg voor de arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding van betrokkene op zijn werkplek.

2. Het gemeentebestuur schakelt bij zijn taak op grond van het eerste lid een begeleidingsorganisatie in. De begeleidingsorganisatie wordt ingeschakeld op het moment waarop enige dienstbetrekking of arbeidsovereenkomst in het kader van de wet wordt beëindigd anders dan op grond van het door een betrokkene aanvaarden van andere arbeid in het kader van de wet. Het gemeentebestuur deelt betrokkene mede op welk moment voor hem een begeleidingsorganisatie wordt ingeschakeld.

3. Bij de arbeidsinpassing wordt rekening gehouden met wensen van betrokkene met betrekking de keuze van de begeleidingsorganisatie en de wensen en mogelijkheden van betrokkene met betrekking tot de aard van het werk en van de werkgever.

4. Het gemeentebestuur verstrekt bij het totstandkomen van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever van betrokkene uit de voor hem beschikbare subsidie een loonkostensubsidie en een subsidie voor de noodzakelijke kosten van aanpassing van zijn werkplek en aan de begeleidingsorganisatie een vergoeding voor de kosten van arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding van betrokkene op zijn werkplek.

5. De zorg van het gemeentebestuur voor het totstandbrengen van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in het eerste lid vervalt één jaar na het moment, bedoeld in artikel 3, tweede lid, tenzij door het gemeentebestuur anders wordt beslist.

### **Artikel 4. Arbeidsinpassing door betrokkene**

1. In afwijking van artikel 3, eerste, tweede en derde lid, kan betrokkene met toestemming van het gemeentebestuur zelf voor de arbeidsinpassing zorgdragen.

2. Het gemeentebestuur verleent betrokkene in ieder geval de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als het niet binnen 6 maanden na het moment, bedoeld in artikel 3, tweede lid, voor betrokkene een arbeidsovereenkomst tot stand heeft gebracht.

3. Bij de toepassing van het eerste of tweede lid ziet het gemeentebestuur erop toe dat:

- a. betrokkene voor de arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding op zijn werkplek een begeleidingsorganisatie inschakelt;
- b. het bedrag van de loonkostensubsidie, de subsidie voor de noodzakelijke kosten van aanpassing van zijn werkplek en de vergoeding van arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding op de werkplek van betrokkene niet meer bedraagt dan de subsidie die zij voor betrokkene beschikbaar heeft op grond van de arbeidshandicapcategorie van betrokkene;
- c. de indicatie wordt gevolgd;
- d. de arbeidsovereenkomst door betrokkene wordt aangegaan uiterlijk binnen één jaar na het moment, bedoeld in artikel 3, tweede lid.

### **Artikel 5. Begeleiding**

Voor betrokkene met een arbeidsovereenkomst als bedoeld in hoofdstuk 3 van de wet worden gemiddeld niet meer uren aan inpassing in de arbeid, met inbegrip van begeleiding op zijn werkplek vergoed dan

correspondeert met 15% van het aantal door de desbetreffende werknemer voor de werkgever gewerkte uren.

#### **Artikel 6. De begeleidingsorganisatie**

1. Het gemeentebestuur ziet erop toe dat een begeleidingsorganisatie:
  - a. haar taken vervult met inachtneming van stand van de wetenschap en die van de arbeids- en organisatiekunde;
  - b. beschikt over voldoende adequaat opgeleide deskundigen die de arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding op de werkplek verzorgen;
  - c. de dienstverlening volgens een individueel begeleidingsplan uitvoert;
  - d. de dienstverlening regelmatig evalueert;
  - e. zorg draagt voor de continuïteit van de dienstverlening;
  - f. adequaat klachten behandelt over de dienstverlening;
  - g. de arbeid en de arbeidsomstandigheden van betrokkene afstemt op zijn mogelijkheden en beperkingen.
2. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de begeleidingsorganisatie, het functioneren van de begeleidingsorganisatie en de deskundigen die de arbeidsinpassing en begeleiding bij de begeleidingsorganisatie verzorgen.

#### **Artikel 7. Wijziging arbeidsovereenkomst**

Indien betrokkene een arbeidsovereenkomst is aangegaan kan hij het gemeentebestuur gemotiveerd verzoeken een andere begeleidingsorganisatie in te schakelen voor begeleiding op zijn werkplek, dan wel het gemeentebestuur gemotiveerd verzoeken voor arbeidsinpassing ten behoeve van een andere arbeidsovereenkomst en begeleiding op zijn werkplek zorg te dragen. Het gemeentebestuur willigt het verzoek van betrokkene in, tenzij het verzoek kennelijk onredelijk is. Artikel 4, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 8. Bestaande populatie**

1. Artikel 7 van de wet is van toepassing op werknemers die op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet werkzaam waren met toepassing van de artikelen 11 en 12 van de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid en de Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers, zoals deze regelingen luiden op dat moment, indien de werkgever en de werknemer daarmee binnen twee jaar na inwerkingtreding van de wet instemmen. Daarbij wordt artikel 2 van dit besluit in acht genomen.
2. De in het eerste lid bedoelde werknemers worden niet overeenkomstig hoofdstuk 5 van de wet geïndiceerd.
3. Personen die de dag voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van de wet een dienstbetrekking hebben krachtens de Wet Sociale Werkvoorziening zoals deze luidde tot die datum en na een aanvraag tot herindicatie als bedoeld in artikel 8, vijfde lid, van het Besluit indicatie sociale werkvoorziening voor de arbeid, bedoeld in hoofdstuk 3 van de wet, zijn geïndiceerd, komen voor deze arbeid in aanmerking zodra met toepassing van de artikelen 3, met uitzondering van het tweede lid, tweede volzin, of 4 van dit besluit een arbeidsovereenkomst tot stand is gebracht.
4. Personen die na inwerkingtreding van de wet een dienstbetrekking zijn aangegaan krachtens hoofdstuk 2 van de wet en na een herindicatie als bedoeld in artikel 8, eerste of tweede lid, van het Besluit indicatie sociale werkvoorziening voor de arbeid, bedoeld in hoofdstuk 3 van de wet, zijn geïndiceerd, komen voor deze arbeid in aanmerking zodra met toepassing van de artikelen 3, met uitzondering van het tweede lid,

tweede volzin, of 4 van dit besluit een arbeidsovereenkomst tot stand is gebracht.

### **Artikel 9. Inwerkingtreding**

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

### **Artikel 10. Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit arbeidsinpassing en begeleiding sociale werkvoorziening.

Lasten en bevelen dat dit besluit en de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 6 oktober 1997

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. P. W. Melkert

Uitgegeven de *zestiende* oktober 1997

De Minister van Justitie,  
W. Sorgdrager

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 11 november 1997, nr. 217.

## **NOTA VAN TOELICHTING**

### **I. ALGEMEEN**

#### **1. Inleiding**

Begeleid werken is een relatief nieuwe vorm van arbeidsinpassing voor personen met een arbeidshandicap, waarbij integratie in de arbeid wordt nagestreefd buiten de beschutte omgeving van de dagverblijven en buiten het «traditionele» sociale werkvoorzieningsbedrijf. In de jaren negentig ontstond in dit kader een aantal arbeidsreïntegratieprojecten voor gehandicapten. Een impuls aan deze ontwikkeling werd gegeven door ervaringen in het buitenland, waarbij mensen die in Nederland een indicatie voor een dagverblijf voor ouderen (DVO) zouden hebben gekregen in staat bleken om met de juiste begeleiding op een reguliere arbeidsplaats te werken. Termen als job coaching en supported employment, die ook wel voor deze projecten worden gehanteerd, wijzen op deze buitenlandse invloed.

Ten einde de toepassing van het begeleid werken te stimuleren werd in 1994 binnen de sociale verzekeringsregelingen een structurele basis voor de financiering van deze projecten gecreëerd. Daarbij gaat het om een gecombineerde toepassing van twee regelingen. De Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers maakt het mogelijk gemiddeld maximaal 15% van de werktijd aan persoonlijke begeleiding op de werkplek aan de werkgever te vergoeden. De Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid bepaalt dat voor de deelnemers de som van het verkregen loon geaccumuleerd met een AAW- of WAO-uitkering ten minste gelijk is aan het geldend minimumloon. De doelgroep van deze regeling bestaat uit personen die gewoonlijk tot de doelgroep van de sociale werkvoorziening worden gerekend.

In het parlement is nadien bij herhaling aandacht gevraagd voor het verschil in inkomen dat bestaat voor degenen die begeleid werken en voor werknemers in de sociale werkvoorziening (kamerstukken II 1992/93, 22 800 XV, nr. 39; kamerstukken II 1995/96, 24 400 XV, nr. 29). De Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid biedt immers een inkomensgarantie tot 100% van het minimumloon (verkregen gedispenseerd loon aangevuld met een arbeidsongeschiktheidsuitkering), terwijl de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) een functieloon kent. Omdat het in beide gevallen gaat om dezelfde doelgroep, namelijk personen met een al of niet formele Wsw-indicatie, en omdat naar het oordeel van het parlement het begeleid werken meer diende te worden gestimuleerd, werd dit verschil in inkomen onwenselijk beschouwd.

Bij de herziening van de Wsw is voor het inkomensvraagstuk een oplossing gevonden door het begeleid werken voor Wsw-geïndiceerden onder te brengen in de genoemde wet. De subsidie die een gemeente ontvangt voor een (formele) Wsw-geïndiceerde kan nu op twee manieren worden aangewend, namelijk om een «traditionele» arbeidsplaats in een Wsw-bedrijf te creëren of om betrokkene begeleid te laten werken, waarbij de rijkssubsidie enerzijds wordt ingezet als loonkostensubsidie voor de werkgever die een begeleid werker in dienst neemt en anderzijds dient ter financiering van de bemiddelings- en begeleidingskosten en eventuele kosten voor de aanpassing van de werkplek. De rijkssubsidie zal daarbij over het algemeen voldoende zijn om het verschil te dekken tussen het CAO-loon en de loonwaarde van de arbeidsprestatie, plus de kosten voor

bemiddeling, begeleiding en werkplekaanpassingen. Zo niet dan kan een traditionele Wsw-arbeidsplaats meer passend worden geacht.

De intensiteit van de begeleiding in combinatie met de hoogte van de verstrekte loonkostensubsidie vormt het inhoudelijke argument om het begeleid werken te beschouwen als een vorm van arbeid onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 1, onderdeel a, van de Wsw.

Een Wsw-geïndiceerde die tevens een indicatie voor begeleid werken heeft, wordt op deze wijze meer keuzevrijheid geboden, namelijk doordat hij kan kiezen voor de werkzaamheden die een Wsw-bedrijf biedt of voor een reguliere baan waar begeleid wordt gewerkt. Een Wsw-indicatie betekent dat voor de gehandicapte werknemer jaarlijks een rijkssubsidie beschikbaar is om een baan te vinden en te behouden. Voorzover zijn capaciteiten en de arbeidsmarkt dat toelaten kan hijzelf samen met de begeleidingsorganisatie trachten zijn voorkeur voor bepaalde werkzaamheden en een bepaalde werkgever te verwezenlijken. Een Wsw-geïndiceerde is daarmee niet per definitie aangewezen op het werkaanbod en de arbeidsverhoudingen van een Wsw-bedrijf.

Door een wettelijke samenhang tussen de financiering van het begeleid werken en de Wsw aan te brengen wordt tevens de mogelijkheid geboden om begeleid werkers die onverhoopt op een reguliere arbeidsplaats onvoldoende blijken te functioneren, een aansluitende opvang in de werkvoorziening te bieden. Door een gerichte werktraining in de sociale werkvoorziening ontstaat wellicht opnieuw de mogelijkheid begeleid te gaan werken. Dit betekent echter niet dat begeleid werkers die als gevolg van verminderd functioneren werkloos worden, aansluitend een Wsw-dienstbetrekking moet worden aangeboden. Het is dan immers de beleidsvrijheid van de gemeente om te bepalen of in zo'n geval al dan niet in afwijking van de volgorde van de wachtlijst een Wsw-dienstbetrekking wordt aangeboden.

Het begeleid werken biedt nieuwe perspectieven voor personen met een arbeidshandicap om met externe begeleiding in dienst van reguliere werkgevers te werken. Deze vorm van arbeid bevordert de integratie van gehandicapten in de samenleving en sluit daarmee aan op vergelijkbare ontwikkelingen op het terrein van onderwijs, wonen en zorg, waarbij ook het streven zichtbaar wordt om gehandicapten te laten participeren in het reguliere aanbod van voorzieningen. Voor gehandicapten die dat willen en kunnen, wil het kabinet vergelijkbare mogelijkheden creëren op het terrein van de arbeid.

Ook toont het begeleid werken overeenkomst met ontwikkelingen om in de zorg en het onderwijs, waarbij gehandicapten of hun ouders en verzorgers meer zeggenschap krijgen over de aanwending van het budget dat in verband met hun specifieke zorg of onderwijs beschikbaar is gesteld. In onderhavige regeling heeft dit vorm gekregen door de keuzevrijheid van de Wsw-geïndiceerde te optimaliseren.

## **2. Indicatiestelling begeleid werken**

Hoofdstuk 5 van de Wsw regelt de indicatiestelling. De indicatiecommissie adviseert de gemeente over de indicatie van personen die zijn of zich hebben aangemeld voor een arbeidsplaats in de sociale werkvoorziening. De commissie onderzoekt of betrokkenen tot de doelgroep van de Wsw behoren. Is dit het geval dan dient de commissie op grond van artikel 11, eerste lid, onderdeel d, tevens te bepalen of betrokkenen in staat moeten worden geacht tot begeleid werken. De vaststelling daarvan geschiedt aan de hand van de beslistabel begeleid werken (bijlage IV van het Besluit indicatie sociale werkvoorziening).

Indien de gemeente op advies van de commissie besluit dat betrokkene in aanmerking komt voor begeleid werken en betrokkene te kennen geeft

daarvoor in aanmerking te willen komen, dan geeft dit de gemeente een inspanningsverplichting om een dergelijke arbeidsplaats voor betrokkene te vinden. Betrokkene kan derhalve aanspraak maken op een dergelijke plaats, maar kan ook kiezen voor een traditionele Wsw-arbeitsplaats. Een indicatie voor begeleid werken verplicht dus niet tot deze vorm van arbeid, maar geeft betrokkene een keuzemogelijkheid.

De indicatiecommissie is tevens belast met de periodieke herindicatie. Deze herindicatie geldt ook voor degenen die begeleid werken (met uitzondering van personen op wie artikel 8, eerste lid van onderhavig besluit van toepassing is). Bij herindicatie kan blijken dat betrokkene niet langer tot de doelgroep van de Wsw behoort, bijvoorbeeld omdat een loonkostensubsidie en begeleiding niet langer noodzakelijk worden geacht. In dat geval mag worden verwacht dat de werkgever de bestaande arbeidsovereenkomst voortzet onder de condities zoals die ook voor andere werknemers in vergelijkbare functies gelden. Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever om het enkele feit dat de loonkostensubsidie niet wordt voortgezet is niet mogelijk. Voorzover het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) van toepassing is, zal de werkgever hiervoor geen toestemming krijgen van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Betrokkene levert blijkens herindicatie immers een volwaardige arbeidsprestatie. Hetzelfde geldt ten aanzien van de beëindiging van de begeleiding na herindicatie. Voor werknemers die niet onder het BBA vallen, gelden soortgelijke rechtswaarborgen op grond van de voor hen geldende rechtspositie-regelingen.

Het voornemen is om ook in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten de begeleiding als werkvoorziening te faciliteren. De begeleiding op de werkplek, zoals dat nu vorm is gegeven in de Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers, krijgt daarmee een plaats in de genoemde wet. Over de verhouding tussen het begeleid werken op grond van de Wsw en de huidige regelingen (en in de toekomst de voorgenomen Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten) die worden uitgevoerd door de uitvoeringsinstellingen sociale zekerheid (Uvis), wordt het volgende opgemerkt.

Begeleid werken op basis van de Wsw is alleen mogelijk indien de Wsw-indicatiecommissie heeft vastgesteld dat betrokkene voldoet aan de criteria die de wet aan een Wsw-indicatie stelt. Personen met een arbeidshandicap die niet Wsw-geïndiceerd zijn, zullen in de meeste gevallen zijn aangewezen op het reïntegratie-instrumentarium van de Uvis. Voorzover voor deze groep begeleiding op de werkplek een passende werkvoorziening is, kan deze door de Uvis worden toegekend.

Het begeleid werken is tot op heden voornamelijk toegepast voor verstandelijk gehandicapten. Dit ligt voor de hand, omdat juist voor deze groep een intensieve begeleiding op de werkplek noodzakelijk wordt geacht om op een reguliere arbeidsplaats te kunnen functioneren. Ook voor personen met andersoortige handicaps kan de methodiek van het begeleid werken echter een perspectief op regulier werk bieden, waarbij in het bijzonder moet worden gedacht aan mensen met een psychische handicap. Met onderhavig besluit wordt dan ook nadrukkelijk beoogd voor deze categorie nieuwe mogelijkheden tot arbeidsreïntegratie te bieden.

### **3. De begeleidingsorganisatie**

De begeleiding die in de praktijk aan begeleid werkers gegeven wordt, is zeer gevarieerd. De begeleider kan een passende arbeidsplaats voor betrokkene zoeken, een begeleidingsplan opstellen, de afspraken tussen

werknemer en werkgever regelen, de werknemer inwerken in zijn nieuwe functie en begeleiden na de inwerkperiode en de afspraken tussen werkgever en werknemer bewaken. De begeleiding heeft meestal een permanent karakter en is met name in de inwerkperiode zeer intensief.

In artikel 7, eerste lid, onderdeel b, van de Wsw is nadrukkelijk aangegeven dat het niet alleen gaat om begeleiding op de werkplek, maar ook om de inpassing in de arbeid. De omschrijving «inpassing in de arbeid» moet breed worden geïnterpreteerd. Het kan gaan om toeleiding naar arbeid -dus om arbeidsbemiddeling – maar ook om begeleiding buiten werktijd indien betrokkene op een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken werkzaam is. Uit artikel 7 volgt echter dat arbeidsinpassing in alle gevallen impliceert dat betrokkene op de werkplek wordt begeleid, ook wanneer kan worden volstaan met een minimale begeleiding.

Om het professionele karakter van de begeleiding te waarborgen is in artikel 7 van de Wsw bepaald dat de begeleiding op de werkplek dient te worden geboden door personen die zijn verbonden aan een rechtspersoon die tot doel heeft deze begeleiding te verrichten. In artikel 6 van onderhavig besluit zijn bovendien kwaliteitscriteria geformuleerd waaraan de begeleidingsorganisatie dient te voldoen.

Aan de keuzevrijheid van de Wsw-geïndiceerde die begeleid wil en kan werken, wordt grote waarde gehecht. Zijn voorkeur voor bepaalde werkzaamheden, een werkgever of een begeleidingsorganisatie dient dan ook zwaar te wegen. Om de keuzevrijheid van de potentiële begeleid werker te garanderen, is het niet wenselijk dat de gemeente de begeleiding zelf verzorgt. Immers wanneer de gemeente direct of indirect zou participeren in een begeleidingsorganisatie zou een spanning kunnen ontstaan tussen het gemeentelijke bedrijfsbelang van de begeleidingsorganisatie en de zorg voor een optimale keuzevrijheid van de betrokkene die begeleid wil werken. Voorkomen moet worden dat deze verantwoordelijkheden met elkaar in conflict raken. Bovendien wordt door de bevordering van marktwerking op dit terrein niet alleen de keuzevrijheid van belanghebbenden vergroot, maar treedt ook een zekere mate van prijsconcurrentie op, hetgeen een doelmatige besteding van de rijkssubsidie zal bevorderen.

Artikel 155 van de Gemeentewet bepaalt dat het door gemeenten oprichten van en deelnemen in stichtingen, maatschappen, vennootschappen, verenigingen, coöperaties en onderlinge waarborgmaatschappijen slechts is toegestaan indien dat bijzonder aangewezen moet worden geacht voor de behartiging van het daarmee te dienen openbaar belang. Een begeleidingsorganisatie zoals omschreven in onderhavig besluit zal niet, voorzover er voldoende aanbod in de markt aanwezig is, als zodanig kunnen worden aangemerkt.

Met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten is afgesproken alert te blijven op dit punt en ontwikkelingen onder andere door middel van gesprekken met alle betrokkenen bij het begeleid werken te blijven volgen. Ontwikkelingen op dit terrein zullen telkens in het bestuurlijke overleg aan de orde worden gesteld en ook kunnen leiden tot aanpassing van het hierboven gestelde.

## **II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

### *Artikel 1*

In dit artikel is onder andere het begrip betrokkene gedefinieerd. Een betrokkene is een persoon die door de indicatiecommissie in staat wordt geacht begeleid te kunnen werken en die te kennen heeft gegeven daarvoor in aanmerking te willen komen (artikel 3, eerste lid, onderdeel f,



van het Besluit indicatie sociale werkvoorziening). Dit laatste is voor de gemeente van belang, omdat in dat geval betrokkene met voorrang dient te worden geplaatst. Heeft betrokkene een indicatie voor begeleid werken, maar wenst hij daar geen gebruik van te maken, dan is zijn positie bij plaatsing gelijk aan die van anderen op de wachtlijst.

## *Artikel 2*

In de inleiding is aangegeven dat het begeleid werken wordt gezien als een belangrijke mogelijkheid om de integratie van gehandicapten in de samenleving te bevorderen, die aansluit op vergelijkbare ontwikkelingen op het terrein van onderwijs, wonen en zorg. Ten einde deze ontwikkeling te stimuleren wordt een deel van het beschikbare Wsw-budget bij voorrang ingezet om personen die zijn geïndiceerd voor begeleid werken te plaatsen, hetgeen in artikel 2 nader vorm is gegeven. In dit artikel is bepaald dat de gemeente een bepaald percentage van de jaarlijkse vacatureruimte dient aan te wenden voor de plaatsing bij voorrang van degenen die zijn geïndiceerd voor begeleid werken. Dit percentage wordt vastgelegd in een ministeriële regeling. Vooralsnog is voor het jaar 1998 in deze regeling uitgegaan van een percentage van 15. Dit percentage zal de komende drie jaar geleidelijk oplopen tot 25 procent. Uitgaande van een jaarlijkse uitstroom van 5 000 Wsw-werknemers betekent dit dat er het eerste jaar voldoende budget beschikbaar is om circa 750 arbeidsplaatsen in het kader van begeleid werken te financieren. Dit aantal zal geleidelijk oplopen tot circa 1250 arbeidsplaatsen in het jaar 2000. Deze aantallen worden op jaarbasis in de structurele situatie toereikend geacht. De herindicatie van de wachtlijst zoals die voor inwerkingtreding van de Wsw bestond, en de instroom van degenen waarop artikel 8, eerste lid, van onderhavig besluit van toepassing is, leidt wellicht tot extra indicaties voor begeleid werken. Afhankelijk van de toereikendheid van de capaciteit bij begeleidingsorganisaties kan in dat geval het percentage dat in de vacatureruimte moet worden aangewend voor arbeidsplaatsen in het kader van begeleid werken, door onze Minister worden verhoogd.

Voor een afzonderlijke gemeente bepaalt dit artikel dat zodra er ten gevolge van uitstroom uit de Wsw budgettaire ruimte beschikbaar komt, geïndiceerden voor begeleid werken bij voorrang dienen te worden geplaatst. Daarbij dient ten minste – het eerste jaar – 15% van de uitstroom op jaarbasis te worden herbezet door degenen die begeleid kunnen en willen werken, tenzij hiervoor onvoldoende kandidaten beschikbaar zijn. Plaatsing boven de genoemde 15% in het jaar 1998 is ook toegestaan, maar daartoe geldt geen verplichting.

De plaatsing bij voorrang van begeleid werkers roept de vraag op of, wanneer een begeleid werker zijn baan verliest vanwege onvoldoende functioneren, hem vervolgens bij voorrang een Wsw-arbeidsplaats dient te worden aangeboden.

Eén van de overwegingen om het begeleid werken in de Wsw onder te brengen is om een adequate opvang te creëren in geval een begeleid werker onverhoopt zijn reguliere arbeidsplaats verliest. De gemeente heeft – voorzover betrokkene nog steeds tot de Wsw-doelgroep behoort – dan de mogelijkheid om hem aansluitend een traditionele Wsw-arbeidsplaats aan te bieden. Per geval zal de gemeente moeten beoordelen of directe plaatsing in het Wsw-bedrijf gerechtvaardigd is ten opzichte van degenen die op de Wsw-wachtlijst staan, rekening houdend met de individuele omstandigheden van betrokkenen. Een persoon die begeleid werkt en onvrijwillig werkloos wordt, wordt – voorzover hij nog tot de doelgroep behoort – door de gemeente op de oorspronkelijke datum van aanvraag tot indicatie op de wachtlijst geplaatst (artikel 7, zevende lid, van het Besluit indicatie sociale werkvoorziening).

### Artikel 3

Dit artikel legt de gemeente de verplichting op arbeidsplaatsen in het kader van begeleid werken te realiseren voor degenen die daarvoor geïndiceerd zijn en die te kennen hebben gegeven daarvoor in aanmerking te willen komen. Een dergelijke arbeidsplaats houdt in dat betrokkene op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst treedt van een reguliere werkgever, waarbij door personen van een begeleidingsorganisatie inpassing in de arbeid met inbegrip van begeleiding op de werkplek wordt verzorgd.

De gemeente kan op basis van artikel 7 van de Wsw in dat geval aan de werkgever een loonkostensubsidie verstrekken. De loonkostensubsidie dient ertoe om een tijdelijke of permanente verminderde arbeidsprestatie vanwege een arbeidshandicap voor de werkgever te compenseren. De loonkostensubsidie is dan gelijk aan het verschil tussen het CAO-loon en de loonwaarde van de arbeidsprestatie van de begeleid werker. Het is aan de gemeente om deze loonwaarde c.q. de hoogte van de subsidie vast te stellen. Daarnaast kan de gemeente aan de werkgever een subsidie voor werkplekaanpassingen verstrekken.

Ten einde een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken te vinden schakelt de gemeente een begeleidingsorganisatie in. De begeleidingsorganisatie zoekt een arbeidsplaats en verzorgt de begeleiding op de werkplek. Overigens zijn deze twee taken van elkaar te scheiden en kunnen dus door twee verschillende organisaties worden uitgevoerd. De kosten die hiermee gemoeid zijn, worden door de gemeente aan de begeleidingsorganisatie vergoed ten laste van de rijkssubsidie die voor de begeleid werker ter beschikking wordt gesteld (artikel 3, vierde lid).

De kosten in verband met de loonkostensubsidie, de werkplek-aanpassing en de inschakeling van de begeleidingsorganisatie kunnen worden gefinancierd uit de genoemde individuele rijkssubsidie. Het is de gemeente echter toegestaan om meer of minder dan voor de begeleid werker aan rijkssubsidie ter beschikking is gesteld, aan loonkostensubsidie en begeleidingskosten uit te geven. Verondersteld mag worden dat de gemeente met de begeleidingsorganisatie een contract voor meerdere plaatsingen afsluit, waarbij de meer- en minderkosten per individuele begeleid werker voor een belangrijk deel elkaar zullen compenseren.

In het tweede lid is aangegeven op welk moment de gemeente de begeleidingsorganisatie inschakelt, namelijk wanneer een andere werknemer uitstroomt en dus een Wsw-dienstbetrekking of arbeidsovereenkomst van een andere begeleid werker wordt beëindigd. Op dat moment ontstaat immers budgettaire ruimte waaruit de arbeidsplaats in het kader van begeleid werken kan worden gefinancierd. In de Regeling arbeidsinpassing en begeleiding sociale werkvoorziening is aangegeven dat in 1998 ten minste 15% van deze jaarlijkse ruimte bij voorrang wordt aangewend voor de plaatsing van geïndiceerden voor begeleid werken. Dit percentage zal de komende drie jaar geleidelijk oplopen naar 25%.

De middelen die beschikbaar komen vanwege uitstroom kunnen – zolang de genoemde 15% in 1998 nog niet is bereikt en er geïndiceerden voor begeleid werken op de wachtlijst staan – dus alleen worden ingezet voor de totstandkoming van arbeidsplaatsen in het kader van begeleid werken. Het is daarom van belang dat de gemeente anticipeert op de uitstroom en bijtijds een begeleidingsorganisatie inschakelt om een arbeidsplaats te vinden. Wordt gewacht tot op het moment dat een persoon daadwerkelijk uitstroomt alvorens een bemiddelingsopdracht te geven, dan kan dit betekenen dat – ondanks de wachtlijstdruk – een deel van het budget niet wordt aangewend.

Het bovenstaande geldt alleen voor betrokkenen die nog op de wachtlijst staan. Wanneer het gaat om Wsw-werknemers die bij herindicatie geïndiceerd worden voor begeleid werken (overeenkomstig artikel 8 van het Besluit indicatie sociale werkvoorziening) en te kennen hebben geven daarvoor in aanmerking te willen komen, dan behoeft met de inschakeling van een begeleidingsorganisatie voor het zoeken naar een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken, niet te worden gewacht tot het moment dat er budgettaire ruimte ontstaat. Voor Wsw-werknemers is immers reeds een rijkssubsidie beschikbaar. De gemeente schakelt voor deze groep dan ook zodra de indicatie begeleid werken is gesteld, een begeleidingsorganisatie in. Dit is geregeld in artikel 8, derde en vierde lid, van onderhavig besluit. Deze plaatsingen zijn dan ook niet verdisconteerd in de vacatureruimte, bedoeld in het tweede lid.

Het moment van uitstroom van een andere Wsw-werknemer of de beëindiging van een arbeidsovereenkomst van een andere begeleid werker, bedoeld in het tweede lid, is om meerdere redenen van belang. Ten eerste is dit het begin van de periode van één jaar waarbinnen de gemeente de zorg heeft voor plaatsing van betrokkene (artikel 3, vijfde lid). Bovendien kan, wanneer de gemeente binnen een half jaar geen arbeidsplaats in het kader van begeleid werken heeft gevonden, betrokkene zelf voor zijn arbeidsinpassing zorg dragen (artikel 4). Vanwege het belang voor betrokkene te weten wanneer de zoekperiode is ingegaan, is in het tweede lid bepaald dat hiervan formeel mededeling aan hem wordt gedaan.

Ten tweede is van belang voor de vaststelling van het definitieve budget. Wanneer immers de gemeenten binnen de gereserveerde vacatureruimte ten onrechte geen geïndiceerden voor begeleid werken heeft geplaatst, doch Wsw-dienstbetrekkingen heeft gerealiseerd, kan dit leiden tot een negatieve bijstelling van het definitieve budget.

Het derde lid bepaalt dat de gemeente rekening houdt met de voorkeur van betrokkene voor een bepaalde begeleidingsorganisatie en met de wensen en mogelijkheden met betrekking tot de aard van het werk en de werkgever. De strekking van deze bepaling is om betrokkene een duidelijke inbreng te geven bij de keuzes die zijn toekomst aangaan. In de meeste gevallen zullen gemeente en betrokkene in onderling overleg deze keuzes maken, waarbij bijvoorbeeld ook de betrokkene een voorstel kan doen voor de inschakeling van een bepaalde begeleidingsorganisatie. Weigert de gemeente om haar moverende redenen deze organisatie daartoe een opdracht te verstrekken, hetgeen zou betekenen dat de subsidie voor begeleid werken niet ter beschikking wordt gesteld, dan is dit een beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht.

In het vierde lid is geregeld dat de gemeente uit de voor de begeleid-werker beschikbare rijkssubsidie aan zijn werkgever een loonkosten-subsidie en een eventuele vergoeding voor de kosten in verband met de aanpassing van zijn werkplek verstrekt en aan zijn begeleidingsorganisatie een vergoeding voor de kosten van de arbeidsinpassing. Het voor betrokkene beschikbare budget wordt bepaald door de arbeidshandicap-categorie waarin hij is ingedeeld.

In het vijfde lid is de zorg van de gemeente voor het doen vinden van een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken beperkt tot de periode van één jaar. Op deze wijze wordt voorkomen dat langdurig budget beschikbaar is, terwijl dat niet kan worden aangewend voor de realisatie van arbeidsplaatsen. Een termijn van één jaar moet toereikend zijn om een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken te vinden. Een langere periode waarin budget niet wordt benut, wordt gezien de wachtlijstdruk onverantwoord geacht. De gemeente kan echter beslissen om het zoeken

naar een geschikte arbeidsplaats na dat jaar voort te zetten en daartoe middelen beschikbaar te houden.

#### *Artikel 4*

Uit het oogpunt van doelmatigheid is er voor gekozen om de gemeente in eerste aanleg te belasten met de inschakeling van een begeleidingsorganisatie (artikel 3). Ook betrokkene, zijn ouders of verzorgers kunnen zelf zoeken naar een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken, maar alleen indien de gemeente daarvoor toestemming heeft gegeven. Deze toestemming wordt zonder meer verkregen, wanneer de gemeente er binnen zes maanden niet in is geslaagd een geschikte arbeidsplaats te vinden. Op deze wijze is getracht een evenwicht te bewerkstelligen tussen het doelmatigheidsbelang dat is gediend bij een gemeentelijke betrokkenheid, en het belang om betrokkenen bij het zoeken naar werk dezelfde mogelijkheden te bieden als andere werkzoekenden op de arbeidsmarkt.

Artikel 4, tweede lid, regelt de situatie waarin de gemeente er niet in is geslaagd om binnen zes maanden na het beschikbaar komen van budgettaire ruimte voor betrokkene een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken te realiseren. In dat geval kunnen betrokkene, zijn ouders of verzorgers zelf trachten een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken te vinden. De rijkssubsidie voor betrokkene is daartoe beschikbaar, zodra een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken – waarbij wordt voldaan aan de voorwaarden gesteld in het derde lid en de artikelen 5 en 6 – is gevonden.

De arbeidsbemiddeling naar een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken behoeft door de gemeente bij toepassing van artikel 4 dus niet te worden gefinancierd, omdat anders aan betrokkene ongelimiteerd middelen zouden moeten worden verstrekt zonder de garantie dat een arbeidsplaats wordt gevonden. Artikel 4 veronderstelt dat betrokkene en zijn ouders of verzorgers zelf initiatieven nemen om een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken te vinden. Daartoe kunnen zij ook een begeleidingsorganisatie inschakelen. De bemiddelingskosten zijn voor deze organisatie dan een voorinvestering, die kan worden terugverdiend met een geringe opslag op de begeleidingskosten die later in rekening kunnen worden gebracht. De begeleidingsorganisatie werkt in deze situatie op basis van «niet presteren niet betalen».

Artikel 4, eerste lid, bevat een «kan»-bepaling, hetgeen betekent dat betrokkene de keuze heeft om het zoeken naar een arbeidsplaats zelf ter hand te nemen of de gemeente daarmee (ook na een half jaar) blijvend te belasten. Het initiatief daartoe wordt bij betrokkene gelegd.

Het derde lid geeft aan welke voorwaarden bij het zoeken naar een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken door betrokkene, zijn ouders of de begeleidingsorganisatie in acht moeten worden genomen. De gemeente zal bij een verzoek om financiering van de gevonden arbeidsplaats in het kader van begeleid werken de naleving daarvan toetsen.

Onderdeel a bepaalt dat voor de arbeidsinpassing met inbegrip van de begeleiding een begeleidingsorganisatie wordt ingeschakeld. Deze voorwaarde volgt logischerwijs uit artikel 7 van de Wsw.

Onderdeel b maakt duidelijk welke bedrag maximaal beschikbaar is voor de loonkostensubsidie, de werkplekaanpassing en begeleiding, hetgeen echter onverlet laat dat de gemeente ook meer (uit eigen budget) ter beschikking mag stellen.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat bij de toepassing van artikel 4 de gemeente een contractrelatie met de werkgever en de begeleidingsorganisatie aangaat, en dus geen betalingen verricht aan de begeleid werker. Voorzover de loonkostensubsidie en de kosten voor de werkplek-

aanpassing en de begeleidingsorganisatie lager zijn dan de rijkssubsidie die voor de begeleid werker beschikbaar is, behoort dit batig saldo de gemeente toe. Dergelijke meeropbrengsten worden volgens artikel 9, eerste lid, onderdeel d, van de wet in het kader van deze wet of de Wet inschakeling werkzoekenden aangewend.

Onderdeel c schrijft voor dat de indicatie wordt gevolgd. In dit verband zijn de bevindingen van de indicatiecommissie bij de toepassing van het intakeprofiel van belang (artikel 3, derde lid, van het Besluit indicatie sociale werkvoorziening). In de indicatie wordt door de commissie een eerste aanduiding gegeven welke aanpassingen en maatregelen op de werkplek noodzakelijk zijn, voor welke branche(s) en functieniveau betrokkene geschikt is, met welke beperkingen rekening moet worden gehouden en welke aanpassingen noodzakelijk zijn. Ook wordt een indicatie gegeven of scholing in het kader van het leerlingwezen aangewezen is. De realisatie hiervan is weliswaar een zaak tussen betrokkene en diens werkgever, maar dit laat onverlet dat de begeleidingsorganisatie dit kan stimuleren.

Door het bepaalde in onderdeel c wordt voorkomen dat voor gevallen waarin weinig loonkostensubsidie behoeft te worden verstrekt en geringe begeleiding nodig is vanuit inkomensoverwegingen wordt gezocht naar een functie van een hoger niveau (met een hogere loonkostensubsidie).

Onderdeel d sluit aan bij artikel 3, vijfde lid, namelijk dat een arbeids-overeenkomst in het kader van het begeleid werken binnen één jaar na het beschikbaar komen van budgettaire ruimte tot stand moet zijn gekomen. De gemeente kan echter beslissen om het zoeken naar een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken na dat jaar voort te zetten.

#### *Artikel 5*

In navolging van de Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers is het aantal uren voor de arbeidsinpassing en begeleiding op de werkplek gelimiteerd, namelijk tot 15% van het aantal door de begeleid werker voor de werkgever gewerkte uren. Omdat de begeleiding in de beginperiode meestal intensiever is, wordt gesproken over een gemiddeld aantal begeleidingsuren, waarbij het hogere aantal begeleidingsuren bij aanvang wordt gecompenseerd door minder uren in een latere fase.

#### *Artikel 6*

Het succes van de toepassing van de methodiek van het begeleid werken is mede afhankelijk van de kwaliteit van de diensten die de begeleidingsorganisaties kunnen leveren. Om die reden zijn in artikel 6 een aantal kwaliteitscriteria geformuleerd waaraan begeleidingsorganisaties voldoen. Het is de gemeente die hierop toezicht houdt.

Vooralsnog gaat het om criteria die als niet te zwaar kunnen worden aangemerkt. Zo is er bijvoorbeeld vooralsnog niet voor gekozen deze organisaties een certificeringsvereiste op te leggen, omdat dit de toetreding van nieuwe begeleidingsorganisaties op deze relatief nieuwe markt zou belemmeren, hetgeen het aanbod van diensten onnodig zou beperken en de marktwerking zou belemmeren. Afhankelijk van de verdere ontwikkeling op dit terrein zal op termijn worden bezien of certificering van begeleidingsorganisaties wenselijk is.

In artikel 6, eerste lid, onder b, is bepaald dat de begeleidingsorganisatie dient te beschikken over gekwalificeerde begeleiders. Deze moeten kennis hebben van de arbeidsmogelijkheden van personen met een (verstandelijke of psychische) handicap, beschikken over communicatieve en didactische vaardigheden en zich kunnen verstaan met werkgevers.

In artikel 6, eerste lid, onder d, is voorgeschreven dat de begeleidings-

organisatie regelmatig haar dienstverlening evalueert, waarbij gedacht wordt aan een jaarrapportage waarin verslag wordt gedaan van de opvattingen van (kandidaat)begeleid werkers en hun werkgevers ten aanzien van de dienstverlening.

In artikel 6, eerste lid, onder g, is bepaald dat de begeleidingsorganisatie erop toe ziet dat het werk en de werkomstandigheden zijn afgestemd op de arbeidsmogelijkheden en -beperkingen van de begeleid werker. Het gaat hier immers om personen die vanwege hun (veelal verstandelijke) handicap in de regel niet zelf in staat zullen zijn om hun belangen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en -verhoudingen bij hun werkgever naar voren te brengen. Het is de taak van de begeleidingsorganisatie hier zorg voor te dragen.

#### *Artikel 7*

Artikel 7 regelt de mogelijkheid voor begeleid werkers om te wisselen van begeleidingsorganisatie of werkgever. Artikel 4, derde lid, is dan van overeenkomstige toepassing, dat wil zeggen dat betrokkene zelf op zoek kan gaan naar een andere begeleidingsorganisatie of arbeidsplaats in het kader van begeleid werken, maar dat daarbij de voorwaarden genoemd in artikel 4, derde lid, van dit besluit in acht worden genomen. Betrokkene dient daartoe een gemotiveerd verzoek bij de gemeente in. Aangezien het herhaaldelijk wisselen van werkgever leidt tot meerkosten voor de gemeente, is het redelijkheidsbeginsel hier van toepassing. Bij verschil van mening tussen gemeente en betrokkene over de redelijkheid van een verzoek tot wisseling van begeleidingsorganisatie of werkgever, kan de begeleid werker of zijn ouders of verzorgers een bezwaar- en beroepsprocedure op grond van de Algemene wet bestuursrecht instellen.

#### *Artikel 8*

In het eerste lid is een overgangsregeling opgenomen voor degenen die voor inwerkingtreding van de nieuwe Wsw werkzaam waren met gelijktijdige toepassing van de Regeling vergoeding persoonlijke ondersteuning gehandicapte werknemers en de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid. Het gaat hier om Wsw-geïndiceerden die op grond van de sociale verzekeringsregelingen begeleid werken. De Wsw-indicatie volgt uit artikel 11, eerste lid, onder c, van de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid. Deze personen worden – tot twee jaar na inwerkingtreding van de Wsw – de mogelijkheid geboden om op grond van de Wsw begeleid te werken. In sommige gevallen zal dit leiden tot een hoger inkomen, omdat op basis van de Wsw honorering op functieloonniveau mogelijk is. Dit veronderstelt overigens dat de werkgever bij wie de begeleid werker werkzaam is, bereid is hieraan mee te werken. Is dit niet het geval dan kan betrokkene kiezen voor voortzetting van zijn bestaande arbeidsovereenkomst of kan met toepassing van de artikelen 3 en 4 worden gezocht naar een andere werkgever.

Voor zover personen gebruik maken van deze overgangsregeling, kunnen gemeenten een verzoek voor aanvullende subsidie doen (artikel 10, zesde lid, van het Besluit financieel verdeelmodel sociale werkvoorziening). De plaatsing van deze groep geschiedt dus buiten het bij ministeriële regeling bepaalde percentage – in 1998 15% – van de jaarlijkse vacaturruimte.

Evenals de Wsw-werknemers, die voor inwerkingtreding van de wet een Wsw-dienstbetrekking hadden, worden ook de in het eerste lid bedoelde personen die op basis van de sociale verzekeringsregelingen begeleid werkten niet ge(her)indiceerd wanneer zij op grond van de Wsw begeleid (gaan) werken. Dit laatste is geregeld in het tweede lid.

Het derde lid regelt de mogelijkheden om begeleid te gaan werken voor personen die voor inwerkingtreding van de wet een Wsw-dienstbetrekking hadden. De herindicatie, bedoeld in artikel 11, tweede lid, van de wet, is voor deze groep niet van toepassing. Indien deze personen in aanmerking wensen te komen om begeleid te gaan werken dienen zij een verzoek tot herindicatie in te dienen (artikel 8, vijfde lid, Besluit indicatie sociale werkvoorziening). Aft de indicatiecommissie de betreffende Wsw-werknemers in staat tot begeleid werken en neemt de gemeente dit advies over, dan zijn de artikelen 3 (met uitzondering van het tweede lid, tweede volzin) of 4 van toepassing. Dat wil zeggen dat in eerste aanleg de gemeente een begeleidingsorganisatie inschakelt en uiterlijk zes maanden daarna betrokkene zelf een arbeidsplaats in het kader van begeleid werken mag gaan zoeken. Anders dan bij gendiceerden voor begeleid werken die op de wachtlijst staan, behoeft voor deze groep met bemiddeling naar een arbeidsplaats niet te worden gewacht totdat er budgettaire ruimte ten gevolge van vacatures ontstaat, omdat voor Wsw-werknemers reeds een rijkssubsidie beschikbaar is.

Het vierde lid heeft betrekking op personen die na inwerkingtreding van de Wsw een Wsw-dienstbetrekking zijn aangegaan. Omdat voor deze groep de indicatiestelling anders geregeld, zijn hun mogelijkheden om begeleid te werken in een afzonderlijk lid geregeld. Indien voor deze Wsw-werknemers bij herindicatie (artikel 8, eerste lid, van het Besluit indicatie sociale werkvoorziening) of bij herindicatie op eigen verzoek (artikel 8, tweede lid, van het Besluit indicatie sociale werkvoorziening) blijkt dat zij begeleid kunnen en willen werken en onderschrijft de gemeente het advies van de commissie, dan geldt voor deze groep hetzelfde als uiteengezet in de toelichting bij het derde lid.

#### *Artikel 9. Inwerkingtreding*

Dit besluit zal na de daarvoor geldende voorhangproceduere bij het parlement, door middel van een afzonderlijk inwerkingtredingsbesluit, met ingang van 1 januari 1998 in werking treden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. P. W. Melkert