

Aan: Bestuurscommissie Participatie (WgSW)
Van: Regionaal Ambtelijk Overleg Participatie
Onderwerp: Regionale (beleids) uitgangspunten SW-urenuitbreiding
Datum: 22 september 2022

Het RAO:

1. Adviseert de bestuurscommissie de (beleids)uitgangspunten ten aanzien van urenuitbreiding als omschreven in de conclusie over te nemen.
2. Adviseert de bestuurscommissie urenuitbreiding toe te staan langs de lijnen van de Wet flexibel werken (Wfw) en de CAO SW.
3. Adviseert de bestuurscommissie de MGR opdracht te geven om het in deze notitie omschreven aanvraagproces te hanteren.

Urenuitbreiding SW

Begin dit jaar constateerden we in het RAO dat het binnen de SW de vraag naar urenuitbreiding toeneemt. Er zijn steeds meer SW-medewerkers die het aantal uren van hun arbeidsovereenkomst willen uitbreiden. Zeker nu de energiekosten en de kosten van levensonderhoud toenemen, zien we dat ook zij zoeken naar mogelijkheden om het hoofd boven water te houden. Vanuit de CAO-SW en de Wet flexibel werken (zie bijlagen) werken wordt de mogelijkheid tot urenuitbreiding geboden. Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 worden die verzoeken echter in principe niet gehonoreerd omdat uitbreiding van uren tot vergroting van de SW-formatie leidt, wat weer strijdig zou zijn met het landelijk beleid om de SW-formatie juist af te bouwen.

De huidige regionale beleidslijnen en afspraken zijn niet duidelijk vastgelegd en dat wat vastgelegd is, lijkt niet meer houdbaar. Hierdoor heerst het gevoel dat we hieromtrent uitzonderingen aan het maken zijn, omdat we het welzijn van onze (toekomstige) inwoners belangrijk vinden. Tot nu toe stemmen de meeste gemeenten in met urenuitbreiding als iemand daarmee uit de bijstand komt of bijv. schuldenproblematiek beter kon aanpakken. Urenuitbreiding betekent niet per definitie uit de bijstand komen. In de praktijk betekent dit dat er nauwelijks urenuitbreidingen worden toegekend.

Mede in het licht van het huidige bestand en economische ontwikkelingen, leek het het RAO goed om de huidige afspraken door te nemen. Verschillen tussen gemeenten zijn niet wenselijk, de SW'ers zijn collega's en het is op werkvloer bijna niet uit te leggen als de één wel urenuitbreiding ontvangt en de ander niet. In deze notitie zetten we de landelijke richtlijnen en - voor zover bekend - de huidige bestaande regionale uitgangspunten en afspraken op een rij. Op basis hiervan formuleren we uitgangspunten die recht doen aan de huidige samenstelling en behoeften van onze groep SW'ers. Daar nemen we ook 'werken vanuit de bedoeling' en ontwikkelingen in mee als stijgende energiekosten en levensonderhoud.

Huidige uitgangspunten toekenning urenuitbreiding

Vanwege het bovenstaande past Scalabor in overleg met de gemeente waar de SW'er woont, uitbreiding van uren alleen in uitzonderingsgevallen toe. Deze uitzonderingsgronden zijn in 2017 door het toenmalig DB van Presikhaaf Bedrijven vastgesteld. Urenuitbreiding wordt overwogen:

- Als dit de ontwikkeling en groei van de medewerker ten goede komt;
- Als dat een voorwaarde is voor behoud van werk;
- Wanneer een medewerker daardoor een aanvullende uitkering kan beëindigen.

Er mag geen sprake zijn van een medische urenbeperking en urenuitbreiding wordt alleen verleend in het geval er een externe opdrachtgever is die de medewerker in een begeleid werken constructie in dienst wil nemen dan wel heeft. Een urenuitbreiding moet daarmee gericht zijn op uitstroom uit de SW.

Versie 20220913 DR

Juridisch

Bepalingen in de CAO-SW en de Wet flexibel werken (Wfw) (zie bijlage 1) stellen dat de werkgever een verzoek tot urenuitbreiding van de werknemer inwilligt, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Hierbij geldt dat de motieven van de werknemer om een verzoek om vermindering of vermeerdering van het aantal uren in te dienen, geen rol mogen spelen bij de beoordeling van het verzoek. In de Wfw is een aantal situaties genoemd waarin in elk geval sprake is van zwaarwegende belangen van de zijde van de werkgever. Dit is geen limitatieve opsomming. De werkgever dient het verzoek individueel te benaderen in het licht van de bedrijfsbelangen als geheel.

Financiële effecten

Basale werking van SW

- Een SW-medewerker wordt gefinancierd op basis van arbeidsjaren.¹
- Het totale SW-bestand levert gemiddeld omgerekend 32 uur per week aan arbeidsjaren.
- Gemeenten ontvangen jaarlijks een rijksbijdrage voor de kosten van SW.
- Op het moment dat er een urenuitbreiding is, kost dat op dat moment meer geld. Het jaar erop ontvangt de gemeente vanuit de rijksfinanciering meer geld omdat het 'arbeidsjaar' groter is.

Relatie met Meicirculaire

Jaarlijks worden de rijksbijdragen voor de SW in de Meicirculaire bekend gemaakt. Vanuit de Meicirculaire 2022 zijn de bijdrages voor SW die we als dekking ontvangen opgehoogd. De eigen bijdrage is nu nog minder dan 10%. De bijdrage vanuit het rijk is dus niet volledig dekkend, maar wel voor 90%.

SW Begroting MGR

De MGR berekent de verwachte loonkosten van de SW-medewerkers die bij Scalabor zijn ondergebracht. Deze berekening is behoudend, wat tot nu toe heeft geresulteerd in dat de werkelijke kosten lager waren dan begroot. Daardoor is er sinds de start van Scalabor bij de afrekening steeds geld teruggedaan naar de gemeenten. Dat komt omdat de werkelijke jaarlijkse uitstroom van SW-medewerkers ieder jaar hoger is dan begroot (en dus de personeelskosten lager uitvallen) en ook de CAO-ontwikkelingen behoedzaam worden begroot. Dat geeft jaarlijks wat ruimte in de begroting om eventuele tegenvallers op te vangen. De verwachting is daarom dat een eventuele urenuitbreiding in het eerste jaar kan worden opgevangen binnen de huidige begrotingskaders. Eventueel kan dan ook nog een beroep gedaan worden op de bestemmingsreserve die bedoeld is tegenvallers in de loonkosten op te vangen. Daarmee is de kans klein dat aan het einde van het jaar de gemeenten om een extra bijdrage worden gevraagd die niet in de begroting is meegenomen. In de daaropvolgende jaren worden de meerkosten voor 90% vergoed door het rijk en kunnen de kosten in de begroting weer worden meegenomen.

Eerdere berekeningen urenuitbreiding

In het RAO van 30 maart 2021 heeft de MGR een inschatting proberen te maken van de omvang van de vraag naar urenuitbreiding. Hoewel de huidige economische ontwikkelingen zeker van invloed kunnen zijn op een toenemend aantal aanvragen en het percentage rijksfinanciering naar 90% gaat, halen we deze inschatting van 2021 nog even terug.

¹ Een arbeidsjaar is een maatstaf voor het arbeidsvolume, die wordt berekend door alle banen (voltijd en deeltijd) om te rekenen naar voltijdbanen, ook wel voltijdequivalenten (vte) genoemd. Zo leveren twee halve banen (elk 0,5 vte) samen een arbeidsvolume van één arbeidsjaar op. (Bron: CBS)

Berekening MGR 2021

De inschatting is gebaseerd op berekening van de omvang van de groep, het aantal uren dat per persoon uitbreiding mogelijk is en de kans dat mensen daar gebruik van zullen gaan maken. Voor de groep die weinig uren werkt, is de kans op een verzoek tot urenuitbreiding vrij klein omdat hier vaak sprake is van een medische urenbeperking. De verwachte vraag is daarom het grootst in de groep mensen die op dit moment 80-90% werkt. In het verleden werd voor deze groep het maximaal aantal uren gesteld op 32 uur. De MGR verwacht hier verzoeken tot uitbreiding naar 36 uur.

De MGR schatte in 2021 in dat in ongeveer 250 van de bijna 2000 werknemers (1 op de 8) verzoeken tot urenuitbreiding zullen indienen als die mogelijkheid wordt geboden.

*In totaal zou dat dan maximaal 40 fte of 1.440 uren per week betreffen. De kosten daarvan op jaarbasis worden geschat op maximaal $40 * €33.000,- = €1.320.000,-$. (Bedrag conform Begroting 2021 minus bijdrage Personeels- en salarisadministratie.)*

De extra Fte's worden na de teldatum meegenomen in de rijksfinanciering. Dit betekent dat alleen het gemeentelijke deel (in 2021 +/- 20%) als extra lasten voor de gemeenten moet worden gezien. De kosten voor gemeenten bedragen daarmee maximaal €265.000,- per jaar. Dit betreft dus een inschatting van de MGR van wat het maximaal gaat kosten.

Totale effect

Gemeenten mogen verwachten dat zij in het jaar van uitbreiden uren meer loonkosten hebben. In de jaren daarna worden de kosten meegenomen in de begroting en zal vanuit de rijksvergoeding 80-90% van deze loonkosten worden teruggontvangen van het Rijk.

Doordat de MGR in haar begroting jaarlijks rekening houdt met tegenvallers is de verwachting dat de extra kosten in 2022 opgevangen kunnen worden binnen de kaders van de huidige begroting. Kijkend naar het totale effect van urenuitbreiding, is er altijd sprake van een zeker risico omdat het aantal aanvragen niet helemaal exact is te voorspellen.

Concluderend

Inhoudelijke afwegingen

Overwegende dat:

- Volgens de Wet flexibel werken (Wfw) medewerkers recht hebben op urenuitbreiding en dit inhoudelijk impliceert dat de eerdere (huidige) lijn van enkel uitbreiding o.b.v. uitzonderingsgronden niet meer aangehouden kan worden, gemeenten de verzoeken tot urenuitbreiding moeten inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten;
- Het om een relatief kleine groep SW'ers gaat;
- Er bij de uitbreiding geen sprake van verdringing lijkt te zijn ten opzichte van bijvoorbeeld inwoners met een beschut werk indicatie;
- We de ontwikkeling en groei van de medewerker vooropstellen, inzetten in op behoud van werk en streven ernaar dat een inwoner uiteindelijk zo min mogelijk afhankelijk is van een uitkering, of dat een aanvullende uitkering zelfs kan worden beëindigd:

kunnen we als gemeenten eigenlijk niet anders dan verzoeken tot urenuitbreiding inwilligen en voornamelijk afspraken maken over hoe om te gaan met de financiering.

Financiële afwegingen

- Kijkend naar het totale effect van urenuitbreiding, is er altijd sprake van een zeker risico omdat het aantal aanvragen niet helemaal exact is te voorspellen. Zeker nu de kosten van levensonderhoud en energie stijgen en het genereren van meer inkomen een mogelijkheid biedt om financiële problemen te voorkomen.
- Urenuitbreiding vooral (financieel) gunstig is voor werknemers, maar veelal ook positieve effecten heeft op de gemeentelijke financiën (continuering van SW zorgt voor minder re-integratie- en zorgkosten en voor minder BUIG-uitgaven);
- Gemeenten mogen verwachten dat zij in het jaar van uitbreiden uren meer loonkosten hebben. De MGR houdt hier zoveel mogelijk rekening mee om deze uitbreiding op te vangen.
- Het Rijk draagt het grootste deel van de SW-kosten (vanaf 2022 90%).
- Door verdiscontering aan het einde van het jaar, kunnen de bedragen die aan de gemeenten terug worden uitgekeerd mogelijk lager zijn.
- Urenuitbreiding om stijgende levensonderhoudskosten op te vangen geeft onze SW'ers mogelijk armslag en kan helpen bij het voorkomen van (nog grotere) financiële problemen.
- Er is tot nu geen sprake van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Advies

Gezien bovenstaande adviseren wij vanaf nu het (beleids)uitgangspunt te hanteren dat wij urenuitbreiding van onze SW'ers toestaan langs de lijnen van de Wfw en de CAO SW. Nu gaat ieder verzoek door naar gemeenten. Bij een regionale afspraak kunnen we stellen dat de MGR een aanvraag kan goedkeuren en voor urenuitbreiding per gemeente een casusoverzicht bijhoudt.

Het aanvraagproces loopt hierbij als volgt:

- De medewerker vraagt zelf om urenuitbreiding bij zijn leidinggevende.
- Scalabor neemt contact op met de MGR (ook bij een afwijzing) en koppelt de beslissing terug aan de medewerker.
- De MGR houdt een casusoverzicht voor gemeenten bij.

Bijlage 1

Van toepassing zijnde artikelen CAO SW en Wet flexibel werken urenuitbreiding

Artikel 4.2 van cao-SW:

4.2 Aanpassing arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur.
2. Op een verzoek als bedoeld in lid 1 zijn de regels van de Wet aanpassing arbeidsduur van toepassing.
3. Een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur, gedaan in het kader van de Wet aanpassing arbeidsduur, kan er niet toe leiden dat de maximale formele arbeidsduur van 36 uur per week, zoals vermeld in artikel 4.1 wordt overschreden.
4. Indien medische, psychische of arbeidskundige beperkingen van de werknemer, geconstateerd door de Arbo-arts, het UWV in de (her) indicatiebeschikking of een andere deskundige, inwilliging van een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur in de weg staan, kan overwogen worden om de arbeidsduur van de werknemer gedurende een nader te bepalen periode tijdelijk te vermeerderen. Indien blijkt dat de vermeerdering van de arbeidsduur de situatie van de werknemer niet negatief beïnvloedt, kan alsnog formeel worden ingestemd met het verzoek van de werknemer.

Toelichting op cao-artikel

4.2 Aanpassing arbeidsduur

De Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) is per 1 juli 2000 in werking getreden. Op grond van deze wet kunnen werknemers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW, verzoeken om vermeerdering of vermindering van de formele arbeidsduur in de eigen functie. Met de toevoeging 'eigen functie' beoogt de wetgever aan te geven dat een werknemer geen beroep kan doen op de invulling van een vacature in een andere functie. Uitgangspunt in de sociale werkvoorziening blijft een formele arbeidsduur van 36 uur per week. De feitelijke arbeidsduur per week voor een werknemer met een volledige dienstbetrekking mag minimaal 30 uur en maximaal 42,5 uur per week bedragen, conform artikel 4.3 van de CAO. Hierbij geldt de randvoorwaarde dat het gemiddelde over 26 weken op 36 uur per week uitkomt.

Na afhandeling van een verzoek geldt een wachttijd van 2 jaar voordat een nieuw verzoek kan worden ingediend. Gewezen kan echter worden op bijzondere omstandigheden waardoor de termijn van 2 jaar redelijkerwijs geen stand kan houden (beroep op goed werkgeverschap). Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als er binnen 2 jaar na de beslissing van de werkgever geen financieringsproblemen meer bestaan binnen het bedrijf.

Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen

Uitgangspunt van de WAA is dat de werkgever het verzoek van de werknemer inwilligt, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Hierbij geldt dat de motieven van de werknemer om een verzoek om vermindering of vermeerdering van het aantal uren in te dienen, geen rol mogen spelen bij de beoordeling van het verzoek. In de WAA is een aantal situaties genoemd waarin in elk geval sprake is van zwaarwegende belangen van de zijde van de werkgever. Dit is geen limitatieve opsomming.

Indien een werknemer om arbeidsduurvermeerdering verzoekt en de omvang van de arbeidsduur niet op organisatorische beperkingen stuit, kan het zijn dat de beperkingen van de werknemer aan inwilliging van het verzoek van de werknemer in de weg staan. Indien de werknemer ondanks objectief vastgestelde medische, psychische of arbeidskundige beperkingen toch zijn verzoek wenst te handhaven, kan overwogen worden om de

werknemer gedurende een nader te bepalen periode zijn arbeidsduur tijdelijk te vermeerderen conform zijn verzoek. Indien na verloop van deze periode blijkt dat de plaatsing de situatie van de werknemer niet negatief beïnvloedt, kan alsnog formeel worden ingestemd met het verzoek van de werknemer.

De werkgever dient het verzoek individueel te benaderen in het licht van de bedrijfsbelangen als geheel. Het enkele feit dat de financiering van de WSW is gebaseerd op een gemiddelde van 32 uur is onvoldoende reden om een verzoek af te wijzen. Als echter door inwilliging van het verzoek financieringsproblemen ontstaan kan dat wel een reden zijn.

Bron: [CAO SW Tekst Cao SW 2021 – 2025 beschikbaar - CAO SW](#)

Artikel 2 Wet flexibel werken

Artikel 2 lid 5: De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd in, voor zover het betreft tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 2 lid 10: Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of

dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:

- a. van financiële of organisatorische aard;
- b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
- c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Bron: [wetten.nl - Regeling - Wet flexibel werken - BWBR0011173 \(overheid.nl\)](#)