

Urenbeleid 2021 Gemeenschappelijke Regeling Participatiebedrijf Wsw voor de gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein

Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Participatiebedrijf Wsw heeft op 6 oktober 2020 het Urenbeleid 2021 Gemeenschappelijke Regeling Participatiebedrijf Wsw voor de gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein, is op 16 september 2020 vastgesteld onder gelijktijdige intrekking van het Urenbeleid 2020 Gemeenschappelijke Regeling Participatiebedrijf Wsw voor de gemeenten Beek, Sittard-Geleen en Stein.

Werken naar Vermogen

1. Inleiding

Het beleid dat we sedert 2010 hanteren omtrent de omvang van het dienstverband van de SW-er, heeft als basis de afweging van individueel belang versus collectief belang waarbij het laatste zwaar woog. De SW-er is immers enerzijds een reguliere medewerker met arbeidsovereenkomst maar valt anderzijds onder speciale wetgeving (Wsw) vwb indicatie en financiering. Ook moeten re-integratiemiddelen evenwichtig worden verdeeld.

Op dit moment is het aantal uren van het dienstverband SW-ers die na 2010 in dienst zijn gekomen, gekoppeld aan de gezins-/inkomenssituatie.

De Wsw-raad heeft bij herhaling kritische kanttekeningen bij dit beleid geplaatst en gevraagd om aanpassing. Eind 2019 heeft het bestuur van de GR Vixia gevraagd om dit beleid te heroverwegen. Recent (08-2020) heeft de Wsw-Raad geadviseerd en in onderstaand voorstel is met haar advies rekening gehouden.

- A. Oorspronkelijke/eerdere afwegingen:
 - a. Zoveel mogelijk mensen plaatsen van de wachtlijst binnen de taakstelling. Deeltijdbanen leiden tot meer plaatsingen.
 - i. is anno 2020 (feitelijk sedert 2015) niet meer van toepassing
 - b. SW is een kostbaar instrument. Deze gelden uit de P-wet moet daar terecht komen waar de noodzaak groot is. Inkomenspositie/woonsituatie van de SW-er en zijn gezin bepaalt dus de omvang dienstverband (dvb). Alleen urenuitbreiding indien medewerker onder de bijstandsnorm dreigt te geraken.
 - i. Is nu nog de basis van het urenbeleid.
 - c. Stimuleren externe detachering/BW. De enige uitzondering om toch tot meer uren te komen. Dit uitgangspunt is in 2017 losgelaten omdat volgens beleid 2017/2018 feitelijk 'iedereen' zo regulier mogelijk moet werken en daarmee zou deze regel niet houdbaar zijn. Vanaf 2014 tot 2017 zijn 42 dienstverbanden om die reden uitgebreid.
- B. In 2016/2017 heeft op verzoek van het bestuur nog eens een 'inhaalactie plaatsgevonden' ten behoeve van mogelijk niet bekende inkomens-situaties.
- C. Van de medewerkers die nu nog in dienst zijn, gaat het om 62 mensen die onder het urenbeleid in dienst zijn gekomen en 19 mensen waar de omvang van het dienstverband bij verlenging met toepassing urenbeleid is teruggebracht.

Rekening houdend met een evt. urenbeperking in de UWV-indicatie gaat het in arbeidsjaren (AJ) maximaal om 24,86:

Uit een eerste analyse van P&O blijkt dat we die niet volledig gaan benutten. Een aantal van de genoemde medewerkers zijn inmiddels door ziekte etc. niet meer in staat om meer uren te werken.

2. Wetgeving

Wet flexibel werken: 1 keer paar jaar vragen om meer of minder uren. Werkgever mag weigeren bij zwaarwegende belang

"De werkgever moet met u in overleg voordat hij schriftelijk reageert. De werkgever mag uw verzoek om meer of minder uren te werken niet zomaar afwijzen. Dat kan alleen als daarvoor een zwaarwegend bedrijfsbelang is. Dat is bijvoorbeeld het geval als een vermindering van uren ernstige problemen oplevert in het rooster. Of als er problemen ontstaan op het gebied van veiligheid."

Een verzoek om meer uren kan worden afgewezen als er onvoldoende werk is of als de formatieruimte ontoereikend is. Ook andere financiële of organisatorische omstandigheden kunnen leiden tot een weigering van uw verzoek tot meer uren."

Participatiewet: *Meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar arbeid en hoeveelheid beschikbare arbeidskrachten in de hele maatschappij die een baan vinden. Dat is het doel van de Participatiewet die op 1 januari 2015 is ingevoerd. Het principe is: werk gaat voor gehele som geld die iemand ontvangt door te werken, door ontvangst van een uitkering of pensioen en/of door opbrengsten uit vermogen.*

3. Besluit

Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Participatiebedrijf Wsw heeft op 6 oktober 2020 besloten om met ingang van 1 oktober 2020 af te zien van het urenbeleid op basis van gezins-/inkomenssituatie en ook de SW-ers naar vermogen in te zetten. Dit heeft financiële consequenties maar de immateriële effecten voor de doelgroep wegen zwaar.

De essentie van onze uitvoering van de Participatiewet is om de burgers die daarop aangewezen zijn mogelijkheden te bieden om *naar vermogen* mee te doen in de samenleving. Dat geldt ook voor SW-ers die op basis van hun indicatie in staat zijn om een bepaald aantal uren te werken. Dit past uitstekend in de missie/visie van ons Participatiebedrijf met als motto: 'werk voorop, kansen voor iedereen'.

Ook binnen de groepsdetacheringen met cliënten van een verschillende achtergrond (Wajong, beschut, Wsw, overig P-wet), moet één maat gelden: maximaal meedoen rekening houdend met de capaciteitsvraag van opdrachtgever. Geen verschillen per groep.

Daarnaast dient – net als bij iedere andere werkgever – een reguliere bedrijfsmatige afweging plaats te vinden alvorens extra capaciteit in te zetten: is er voldoende werk, is dat werk structureel en kan de medewerker duurzaam op dat werk worden ingezet. Bij de uitvoering van het nu voorgestelde beleid, gelden daarom de volgende voorwaarden:

1. start van het proces van urenuitbreiding is een verzoek van de medewerker;
2. de urenuitbreiding is mogelijk als de medewerker ingezet kan worden op extra werk of een relevante vacature. Dit betekent dus concreet dat bij detachering de werkgever ook extra uren moet betalen, bij beschut ook extra opdrachten voor handen/begroet moeten zijn en bij de staf/hulpdiensten passende vacatures. Dit is ter beoordeling aan de directeur Participatiebedrijf, met advies van de betreffende manager(s);
3. de inzet van de medewerker moet duurzaam kunnen en blijken te zijn. Er moet dus geen sprake zijn van langdurig/frequent verzuim. Ook vindt uitbreiding in eerste instantie op tijdelijke basis plaats zodat toetsing in de praktijk mogelijk is.

Vanzelfsprekend wordt de medewerker goed geïnformeerd over de gevolgen voor uitkering en toeslagen.

Ambtelijk wordt – mede gelet op het advies van de Wsw-raad – niet geadviseerd om in de urenuitbreiding een 'plafond' te benoemen van een bepaald aantal arbeidsjaren per jaar. Dit vooral omdat dat strijdig is met de eerder genoemde missie-visie en doel van de P-wet. De gedachte was aanvankelijk om de extra uitstroom (niet-natuurlijk verloop) als plafond te laten gelden. Echter gelet op de het maximaal aantal arbeidsjaren dat met de urenbreiding gemoeid is (ongeveer 24,86), voegt dit niets toe. Het niet-natuurlijk verloop per jaar is $\geq$ aan dit aantal.

Concluderend: het advies is om gelet op de Participatiewet en de missie en visie van het Participatiebedrijf, urenuitbreiding mogelijk te maken met inachtneming van bovengenoemde uitvoeringsregels. Ook voor de SW-er wordt het daarmee mogelijk om maximaal te participeren.

Na 1 jaar vindt evaluatie van het nieuwe beleid plaats.