

Onderzoeksrapport

(G)een beperking bij de Politie

Hoe kan “de methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen”, van de UM en het UWV, mogelijk bij de politie worden ingezet voor de creatie van inclusieve arbeidsplaatsen voor Wajongers en WSW-ers, in het kader van de Participatiewet?



Figuur 1 Cartoon van ACV-Openbare Diensten België

Door: G.J. de Heus

Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD)
Hogeschool Utrecht, 2015

© 2015, G.J. de Heus

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij digitaal, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport “(G)een beperking bij de Politie?”. Dit rapport beschrijft het empirisch onderzoek naar de praktische toepasbaarheid van de methodiek “Inclusief herontwerp van werkprocessen” (het IHW-model) van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) en de Universiteit van Maastricht (UM) bij de politie. Deze methodiek is bedacht voor het creëren van duurzame banen voor mensen met een functiebeperking. Dit onderzoek richt zich op een specifieke doelgroep arbeidsongeschikten namelijk zij die vallen onder de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) en/of de Wet sociale werkvoorziening (WSW).

Het doel van dit onderzoek is het begrijpen van deze methodiek en de vraag te beantwoorden of het IHW-model een antwoord geeft op het juridische vraagstuk; Hoe kan de politie voldoen aan de verplichting uit het sociaal akkoord om 1900 banen voor mensen met een functiebeperking te creëren?

Dank aan alle betrokkenen voor hun hulp. In het bijzonder aan Katinka Dallinga en Fons Saenen voor hun begeleiding tijdens het onderzoek. Voor inhoudelijke expertise dank aan Peggy Flenter, Paul Raaijmakers en Marga Duijn. Voor het meelezen en vele tips dank aan Jaap Overmars, Mirjan de Heus, Marije de Heus-Vonk en Marina Stobbelaar-Vonk.

Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport is opgebouwd uit een voorwoord, inleiding, en de verschillende hoofdstukken met een korte conclusie. In het tweede hoofdstuk wordt met een juridische blik beschreven wie de werkgever is. Hierna volgen andere belangrijke actoren en de doelgroep.

Vervolgens volgt een situatieanalyse waarin de aspecten van de Participatiewet en het Sociaal Akkoord worden beschreven en welke invloed zij hebben op de politie als werkgever op macroniveau.

In het hoofdstuk Methodiek wordt ingegaan op de vraag hoe is de methodiek opgebouwd. Verder wordt antwoord gegeven op de vraag: Welke methodieken zijn er nog meer om de doelgroep te laten participeren in een werkomgeving?

Vervolgens wordt kort beschreven hoe de functies bij de politie tot stand komen, en hoe de politie de werving en selectie op dit moment organiseert. Het laatste hoofdstuk gaat over de Jobcoach, wie is dat en wat doet hij?

In het hoofdstuk aanbevelingen en conclusies wordt de vraag beantwoord onder welke omstandigheden de methodiek mogelijk toepasbaar kan zijn. Er zullen aanbevelingen worden gedaan op basis van dit onderzoek maar ook voor vervolgonderzoeken. Dit onderzoek kan worden gezien als een start van een groter project.

Dit rapport bevat een afkortingenlijst en een geraadpleegde bronnen- en literatuurlijst. Overgenomen teksten staan tussen quotes in het rapport.

Soms zal in de hij-vorm worden geschreven, hier kan uiteraard ook zij worden gelezen. Het rapport bevat artikelen uit de praktijk, deze zijn overgenomen met bronvermelding en ingekaderd. Dit is nadrukkelijk geen eigen werk en slechts bedoeld als achtergrondinformatie.

Inhoud

Voorwoord	4
Leeswijzer	5
Samenvatting.....	10
1 Inleiding	12
1.1 Aanleiding.....	12
1.2 Doel van het onderzoek	13
1.3 Onderzoeksvraag.....	13
1.4 Deelvragen.....	13
1.4.1 Wie is de werkgever?	13
1.4.2 Welke partners zijn belangrijk voor de politie bij het behalen van de doelstelling?	13
1.4.3 Wie behoren er tot de doelgroep mensen met een functiebeperking?	14
1.4.4 Waarom is er een sociaal akkoord gesloten in het kader van de Participatiewet?	14
1.4.5 Waarom het IHW model?.....	14
1.4.6 Hoe kan de politie haar werkprocessen afstemmen aan de methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp om aan de eisen uit het sociaal akkoord te voldoen?.....	14
1.4.7 Wat heeft de politie nodig om de methodiek in de praktijk te brengen?	15
2 De werkgever.....	16
2.1 De politiewet	16
2.2 Rechtspositie politie	16
2.3 Landelijk functiehuis nationale politie LFNP	18
2.4 Het beheerplan nationale politie 2015	20
2.6 Diversiteit	21
2.5 Conclusie	21
3 Overige actoren.....	23
3.1 UWV.....	23
3.2 UWV in samenwerkingsverbanden	24
3.3 Gemeenten.....	24
3.4 Arbeidsmarktregio's	25
3.4 Locusnetwerk	26
3.5 Conclusie	26
4 Doelgroepen	27
4.1 Doelgroepenregister.....	27
4.2 De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong)	27
4.2.2 Wat wil de Wajonger van de werkgever	29
4.3 De Wet sociale werkvoorziening (WSW).....	29

4.2.1 Cedris.....	29
4.3 Conclusie	30
5 Wettelijke- en beleidskaders.....	31
5.1 Het regeerakkoord ‘Bruggen slaan’ 2012.....	31
5.1.1.Sociale zekerheid en inkomensbeleid	31
5.1.2. Arbeidsmarkt.....	31
5.2 Sociaal akkoord 2013.....	32
5.3 De Participatiewet.....	33
5.4 Quotumwet	35
5.4.1 (Groeps)detachering.....	36
5.5 Wettelijke voordelen voor werkgevers.....	36
5.6 Loonkostensubsidie.....	36
5.7 No-Riskpolis	37
5.8 Conclusie	38
6 De methodiek, het IHW-model	39
6.1 Proces A: de arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen.....	41
6.2 Proces B: de werving en selectie van de kandidaten	41
6.3 Proces C: de matching	42
6.4 Proces D: de plaatsing en begeleiding van de doelgroep.....	42
6.5 Overige methodieken.....	43
6.5.1 Methodiek «Regular Plus»	43
6.5.2 Methodiek VrijBaan.....	44
6.5.3 Methodiek functiecreatie op individueel niveau	45
6.5.4 Methodiek <i>Aan het Werk</i>	45
7 Interview “LFNP functies en matching”	46
7.1 Bedrijfsanalyse en herontwerp van werkprocessen	46
7.2 De matching	47
7.3 Conclusie	47
8 Werving en Selectie bij de politie.....	48
8.1 Het publiceren van een vacature	48
8.2 Betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek.....	49
8.3 Toelatingseisen Politieacademie	49
8.4 Conclusie	50
9 De Jobcoach in de praktijk.....	51
9.1 conclusie.....	52
10 Conclusie en aanbevelingen	53

10.2 Conclusie	53
10.1 De methodiek tegen het licht.....	54
10.2.1 Proces A: de arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen.....	54
10.2.2 Proces B: de werving en selectie van de kandidaten	54
10.2.3 Proces C: de matching	54
10.2.4. Proces D: de plaatsing en begeleiding van de doelgroep.....	55
10.3 Tot slot.....	55
Gebruikte afkortingen	57
Literatuur en Bronnen	59
Bijlage 1 Onderdeel B Sociaal akkoord “Iedereen doet mee”	61
Bijlage 2 Medische eisen	62
Bijlage 3 Opgave persoonsgegevens (OPG).....	65
Bijlage 4 Uitwerking interview Paul Raaijmakers	72
Bijlage 5 Evaluatie en reflectie (verplichte bijlage)	78
Procesbeschrijving	78
Het product	80
Reflectie op het geheel.....	81

Samenvatting

Het doel van de Participatiewet is om mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt te laten participeren in het arbeidsproces, zodat deze mensen in staat worden gesteld zichzelf in onderhoud te voorzien. Hierdoor zijn ze niet meer, of slechts deels, afhankelijk van een sociale vangnet.

Om deze doelstelling kracht bij te zetten is er een sociaal akkoord gesloten tussen de belangenbehartigers van de werkgevers, overheid en werknemers. Hierin is afgesproken dat er in 10 jaar 125 duizend banen worden gecreëerd voor mensen met een functiebeperking. Deze mensen staan nu op de wachtlijst of werken binnen de kaders van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), hebben een uitkering van de Wet Jonggehandicapten (Wajong), een instroom-doorstroom baan (ID-baan) of een baan in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw). In dit rapport wordt ingegaan op de WSW-ers en Wajongers, want de ongeveer 2.500 mensen met een Wiw/ID baan werken al.

Een gevolg van het sociaal akkoord is dat de werkgever, de politie, vanaf 1 januari 2015 in 10 jaar 1900 banen moet creëren voor de mensen uit de doelgroep. Hoe pak je dit methodisch aan? Kan de methodiek Inclusief herontwerp van werkprocessen hierbij richtinggevend zijn? De methodiek houdt rekening met de dagelijkse praktijk en is realistisch over kansen en schept voorwaarden om tot een succes te komen.

Deze scriptie is geschreven voor de politie. Het doel is dat duidelijk wordt wat er van de politie wordt verwacht in het kader van de Participatiewet, met het oog op mensen met een functiebeperking die een Wajong- of WSW-indicatie hebben, en hoe de methodische aanpak van het IHW-model hierbij van dienst kan zijn.

Hiervoor is onderzoek gedaan naar de geschiktheid van de methodiek van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de Universiteit Maastricht (UM), arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen (IHW-model). Voor dit onderzoek is vooral gebruik gemaakt van literatuurstudie. Er is veel geschreven over de methodiek en de Participatiewet, bestudering van deze bronnen gaf een helder beeld van de doelen en kaders. Ook is een deskundige op het gebied van functieprofielen bij de nationale politie geïnterviewd. Over functiecreatie binnen de politie is nauwelijks literatuur te vinden, daarom is voor dit onderdeel gekozen om een deskundige te interviewen.

Het is belangrijk te weten dat de politie een bijzondere werkgever is, niet iedereen kan voldoen aan de strenge werving- en selectie eisen. Zo moet een medewerker een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (bgo) ondergaan en krijgt de medewerker geen arbeidscontract, maar een aanstelling. Dat geldt voor alle medewerkers, dus ook voor mensen met een functiebeperking. De centrale vraag is:

Hoe kan “de methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen”, van de UM en het UWV, mogelijk bij de politie worden ingezet voor de creatie van inclusieve arbeidsplaatsen voor Wajongers en WSW-ers, in het kader van de Participatiewet?

De methodiek gaat uit van vier opeenvolgende processen, namelijk arbeidsanalyse & herontwerp van de werkprocessen, werving & selectie van kandidaten, matching en plaatsing & begeleiding. Hiermee wordt een organisatie herontworpen naar een inclusieve werkorganisatie. Het onderzoek beschrijft ook enkele andere methodieken en er wordt beargumenteerd waarom juist het IHW-model geschikt gemaakt kan worden voor de politie. Het rapport bevat vele praktijkvoorbeelden en nuttige tips om de wens om een inclusieve werkomgeving voor de doelgroep te realiseren.

De specifieke politie eisen vragen om een toevoeging van enkele methoden aan de methodiek. De conclusie is dat de methodiek alleen met wat maatwerk bij de politie geïmplementeerd kan worden. Het projectteam “inclusief werk” zal opgericht moeten worden en zorgen voor bewustwording van de methodiek waarbij rekening wordt gehouden met de toelatingseisen en de bijzondere rechtspositie van een politiemedewerker.

Om de methodiek binnen de juridische kaders te laten werken bij de politie is raadzaam te starten met een kleinschalig project op microniveau. Hierbij is het belangrijk dat de leidinggevenden beschikken over voldoende kennis van de methodiek. HR Adviseurs kunnen hierover adviseren. Laat HR medewerkers, daarom bij voorkeur binnen de dienst Human Resources Management (HRM), ervaringen op doen met de methodiek en waar nodig de methodiek bijschaven. Zodra er enkele succesverhalen zijn ontstaan kan hiermee begrip en enthousiasme binnen de organisatie en bij leidinggevenden worden gekweekt. Als er leidinggevenden zijn die een pilot willen starten, worden zij hierin gestimuleerd vanuit de dienst HRM.

Zo kan de methodiek worden toegepast en kan het aantal banen voor de doelgroep worden verhoogd binnen het Producten- en Dienstencentrum (PDC) van de politie op meso niveau. Uiteindelijk kan het “project inclusief werk” de 12 politie eenheden op macro niveau adviseren.

1 Inleiding

In deze inleiding wordt de aanleiding van dit onderzoek beschreven. Daarnaast wordt ingegaan op het doel en de doelstelling van dit onderzoek. Tot slot wordt de vraagstelling van dit onderzoek toegelicht waarbij de centrale vraag en de onderzoeksvragen worden beschreven op basis van het onderliggende onderzoeksplan.

1.1 Aanleiding

De aanleiding voor dit onderzoek komt voort uit de wens van de overheid om te komen tot een toename van de arbeidsparticipatie van mensen met een functiebeperking. Deze wens komt voort uit het feit dat de eerste 10 jaar van dit millennium de arbeidsparticipatie van mensen met een functiebeperking niet is toegenomen.¹ Hierdoor staan de sociale welvaartsvoorzieningen onder druk en staan er een half miljoen mensen met een beperking buiten het arbeidsproces. Dit heeft een negatief effect op hun persoonlijke welbevinden. Bovendien vraagt de maatschappij om participatie naar ieders vermogen.

Om mensen met een functiebeperking te laten participeren in het arbeidsproces is een herstructurering nodig van de arbeidsmarkt, dit heeft geleid tot de Participatiewet die per 1 januari 2015 van kracht is. Ook is er een sociaal akkoord gesloten tussen regering, werkgevers en werknemers. Hierin is besloten om tot 2025 125.000 duurzame banen te realiseren voor de groep mensen met een functiebeperking, ook wel de garantiebannen of inclusieve arbeidsplaatsen genoemd. Deze groep is (nog) niet in staat zonder hulp het Wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. De politie is een grote werkgever en moet de komende 10 jaar 1900 banen creëren voor deze doelgroep.² Daarom heeft de Korpschef van de nationale politie de volgende opdracht aan de organisatie gegeven: “Stel een implementatieplan op, binnen de nog vast te stellen kaders, en geef hieraan uitvoering, gericht op instroom en behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking (incl. inleenconstructies). Eén van de kaders is dat kosten terugverdiend worden binnen de materiële lasten. Daarnaast dient rekening te worden gehouden met de grote problematiek van overbezetting”.³

Het sociale aspect van dit onderzoek is het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een functiebeperking. Het juridische aspect is de Participatiewet en het sociaal akkoord. De politie is dienstverlenend naar de rijksoverheid door beleid te maken en uitvoering te geven aan de doelstelling. Hiermee wordt voldaan aan de verplichting van de Hogeschool Utrecht om het onderzoek te laten gaan over een actueel en relevant SJD-probleem.

¹ Inclusieve Organisaties, Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie, 2012, FRH Zijlstra, HPG Mulders, FJN Nijhuis, Universiteit Maastricht, pag. 10-11

² Kamerbrief Resultaten sociaal overleg, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 11 april 2013

³ nr. 4.7.1.5, Opdrachtbrief en budget 2015 PDC, Politie 2015

1.2 Doel van het onderzoek

Dit onderzoek beschrijft een methodiek die wordt toegepast bij verschillende inclusieve organisaties die op weg zijn naar duurzame arbeidsparticipatie. Succesvolle voorbeelden hiervan zijn het Slotervaart Ziekenhuis, Hema en Albert Heijn, deze voorbeelden worden in dit rapport als praktijkvoorbeelden aangehaald. Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken of de methodiek geschikt is voor de politie om 1900 banen voor mensen met een functiebeperking uit de Wajong en WSW te creëren in de komende 10 jaar, binnen de juridische kaders.

1.3 Onderzoeksvraag

De centrale vraag die uit de doelstelling voortvloeit, is de volgende:

Hoe kan “de methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen”, van de UM en het UWV, mogelijk bij de politie worden ingezet voor de creatie van inclusieve arbeidsplaatsen voor Wajongers en WSW-ers, in het kader van de Participatiewet?

Met een empirisch onderzoek waarbij gebruik gemaakt wordt van relevante rechtsbronnen, literatuuronderzoek en het horen van deskundigen is het mogelijk deze vraag te beantwoorden. Ter ondersteuning hiervan zijn de hierna genoemde deelvragen geformuleerd.

1.4 Deelvragen

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden is het als eerste belangrijk te weten wat de antwoorden zijn op de onderstaande deelvragen. De som van de antwoorden op deze vragen is het mogelijke antwoord op de centrale vraag.

1.4.1 Wie is de werkgever?

De politie, als onderdeel van de overheid, is de werkgever. Het hoofdstuk ‘De werkgever’ geeft in een heldere beschrijving antwoord op de vraag, wie is de politie en wat maakt de politie een bijzondere werkgever? Voor het onderzoek is het belangrijk te weten of de bijzondere positie van de politie mogelijk belemmeringen oplevert bij het gebruik van de methodiek. De politie is informeel opdrachtgever voor dit onderzoek.

1.4.2 Welke partners zijn belangrijk voor de politie bij het behalen van de doelstelling?

Het doel van de overheid is duidelijk, arbeidsplaatsen creëren voor mensen met een functiebeperking, 1900 banen in 10 jaar bij de politie. Staat de politie alleen voor deze opdracht of zijn er partners en wie zijn dat dan? In hoofdstuk 3 worden de belangrijkste actoren genoemd, namelijk het UWV en de gemeenten. De methodiek beschrijft de noodzaak van goede begeleiding en voorzieningen. Het is belangrijk voor de politie te weten hoe deze middelen beschikbaar worden gesteld.

1.4.3 Wie behoren er tot de doelgroep mensen met een functiebeperking?

De derde belangrijke vraag is, wie zijn die mensen met een functiebeperking, hoeveel zijn er en wat is hun juridische status? Het antwoord op deze vragen beschrijft de doelgroep mensen met een functiebeperking met een WSW- of Wajongindicatie en een verdien capaciteit tot minimumloon. Ook hier zal voornamelijk een analyse worden gedaan op bestaand materiaal. De wetten Wajong en WSW geven de juridische kant van de doelgroep aan. Ook zal gezocht worden naar literatuur die meer beschrijft over de mens in deze doelgroep. Het is noodzakelijk om te weten wie de mensen met een Wajong- en WSW-indicatie zijn. In relatie tot de onderzoeksvraag is het belangrijk te weten of de methodiek geschikt is voor deze bijzondere mensen.

1.4.4 Waarom is er een sociaal akkoord gesloten in het kader van de Participatiewet?

Hoe en waarom de Participatiewet tot stand is gekomen is te lezen in hoofdstuk 5. De overheid wil participatie van mensen met een functiebeperking in de arbeidsmarkt en welke middelen zet zij in om deze wens uit te laten komen? De doelstellingen van de overheid vragen om een concrete aanpak van de taakstelling aan de politie. Hoe kan het IHW-model mogelijk bijdragen aan een antwoord?

1.4.5 Waarom het IHW model?

Om 1900 banen te creëren is een plan nodig. Waarom het wiel zelf uitvinden als er al een methodiek is bedacht om dit te kunnen realiseren? Hoofdstuk 6 geeft een korte en heldere uitleg van deze methodiek die speciaal is bedoeld voor het duurzaam creëren van banen voor mensen met een functiebeperking. Het onderzoek gaat over de essentie van de methodiek. Hierbij is bestudering van de methodiek van groot belang.

1.4.6 Hoe kan de politie haar werkprocessen afstemmen aan de methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp om aan de eisen uit het sociaal akkoord te voldoen?

Met Paul Raaijmakers, Projectleider bij HRM, is het Landelijk Functiegebouw Nationale Politie (LFNP) besproken. Welke taken zijn denkbaar voor de doelgroep en in hoeverre is het LFNP een belemmering? Een samenvatting van dit uitgebreide interview is te lezen in hoofdstuk 7.

In hoofdstuk 8 wordt stil gestaan bij de werving en selectie bij de politie. Kan een medewerker met een functiebeperking agent worden? Deze vraag kan niet zomaar met ja worden beantwoord. Het is natuurlijk van belang om bij toepassing van de methodiek van de selectiecriteria bij de politie op de hoogte te zijn, hiermee wordt voorkomen dat een intensief plaatsingstraject aan het eind strandt.

In het rapport zal regelmatig gesproken worden over een Jobcoach, wie dit is en wat deze Jobcoach kan doen voor een organisatie staat in hoofdstuk 9. Hierbij wordt een praktijkvoorbeeld gegeven en staat de beroepscode Jobcoach centraal. Moet de politie gaan werken met Jobcoaches?

1.4.7 Wat heeft de politie nodig om de methodiek in de praktijk te brengen?

In het laatste hoofdstuk volgen de conclusie en de aanbevelingen. Deze deelvraag zal mogelijk oplossingsgerichte conclusies opleveren onderbouwd met redeneringen en argumenten. Voor toepassing van de methodiek zijn zeer waarschijnlijk enkele organisatorische veranderingen noodzakelijk. Welke veranderingen zijn dat en hoe is het mogelijk deze te realiseren. Hiervoor zal een inhoudsanalyse gemaakt worden met het onderzoeksrapport als bron.

2 De werkgever

Hierna volgt een korte beschrijving van de politiewet en de rechtspositie van de politie. Deze beleidsstukken en wetten zijn geanalyseerd en worden uitgelegd.

Om het IHW-model te toetsen aan de praktijk is het van belang te weten welke functies er zijn bij de politie en welke hiervan mogelijk geschikt zijn voor de doelgroep, daarom wordt ingegaan op het landelijk functiegebouw nationale politie (LFNP). Het LFNP beschrijft de verschillende functies bij de politie. Het inrichtingsplan nationale politie (IPNP) beschrijft tot slot hoe de politie zich de komende jaren zal ontwikkelen. Wordt er al rekening gehouden met de doelgroep?

2.1 De politiewet

Op 10 juli 2012 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de wetsvoorstellen Vaststelling van een nieuwe Politiewet 2012, de invoering van de Politiewet 2012 en de aanpassing van overige wetten aan die wet. Hiermee heeft Nederland een nationale politie en is de minister van Veiligheid en Justitie verantwoordelijk voor het beheer hiervan.⁴

Aan het hoofd van de organisatie staat één korpschef. De 25 regiokorpsen en het Korps landelijke politiediensten (KLPD) gaan op in één korps dat bestaat uit 10 regionale eenheden en één landelijke eenheid voor de uitvoering van de politietaak. Daarnaast is er een Producten- en Dienstencentrum (PDC) voor de ondersteuning, denk hierbij onder andere aan financiën, inkoop, ICT, huisvesting en personeel.⁵

De politiewet beschrijft ook uitgebreid hoe de politie invulling dient te geven aan de politietaak. Het uitvoeren van de politietaak is zonder politieopleiding niet mogelijk en om deze reden minder relevant voor dit onderzoek. Voor het uitvoeren van de politietaak is een driejarige initiële opleiding noodzakelijk, artikel 3 lid 3 Besluit algemene rechtspositie politie (Barp). Wel relevant voor het onderzoek is de vraag of de doelgroep kan instromen op de Politieacademie voor het politievak. In het hoofdstuk Werving en Selectie wordt hier bij stil gestaan.⁶

2.2 Rechtspositie politie

Een werknemer in dienst van de politie is een politieambtenaar. Het burgerlijk arbeidsrecht is niet van toepassing voor politieambtenaren. Voor de politie geldt de Ambtenarenwet, het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) en het Besluit bezoldiging politie (BBP). Hiernaast zijn er nog vele regelingen

⁴ Besluit van 12 juli 2012 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Politiewet 2012 en de Invoerings- en aanpassingswet Politiewet 2012, Artikel 1 Met ingang van 1 januari 2013 treden in werking: a. de Politiewet 2012; b. de Invoerings- en aanpassingswet Politiewet 2012.

⁵ Artikel 27, Politiewet 2012, De korpschef is belast met de leiding en het beheer van de politie. De korpschef legt over de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden verantwoording af aan Onze Minister.

⁶ Politiewet 2012, Nader beschouwd aan de hand van de parlementaire behandeling en uitgebrachte adviezen, Mr. P.J.D.J Muijen, Zutphen, 2013

die speciaal voor de politie zijn vastgelegd. In dit rapport wordt kort ingegaan op de Ambtenarenwet en de genoemde besluiten.

De Ambtenarenwet (AW) stelt dat een werknemer die is aangesteld bij een openbare dienst ambtenaar is (artikel 1 AW). De openbare dienst wordt door de Staat beheerd. De Minister van Veiligheid en Justitie beheert de politie namens de Staat. Zowel de ambtenaar als het bevoegd gezag zijn verplicht zich als goed werknemer en werkgever te gedragen (artikel 125ter AW). De bepalingen van materieel recht (artikel 125 AW) zijn krachtens de wet geregeld in het Barp.

In het Barp staan afspraken over de aanstelling, arbeidstijden, vakantie- en verlofregelingen, ziekte en zwangerschap, integriteit, straffen en ontslag. In het BBP staan afspraken over het salaris, gratificaties en toelagen. Als een kandidaat voor een garantiebaan wordt aangesteld bij de politie, is deze dus ambtenaar en is ook de Barp voor deze kandidaat van toepassing. Het is belangrijk dat de kandidaat (en zijn begeleider) op de hoogte is van deze bijzondere arbeidsvoorwaarden.⁷

Het Barp kent drie soorten aanstellingen; tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd, tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd en een vaste aanstelling. Een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd eindigt automatisch als de einddatum is bereikt (art. 90 lid 1 Barp). Een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd eindigt niet automatisch, deze aanstelling wordt opgezegd wegens een goede reden, rekening houdend met een opzegtermijn (art. 90 lid 2 e.v. Barp). Een vaste aanstelling eindigt bij overlijden of ontslag op grond van artikel 94 lid 1 Barp. Bijvoorbeeld op verzoek van de ambtenaar, bij disfunctioneren of vanwege een misdrijf ed. Het Barp kent geen proeftijd, een proeftijdelijke aanstelling bij de politie is hierdoor niet mogelijk, hiervoor zijn nieuwe arbeidsvoorwaarden nodig.

⁷ Artikel 125 AW, Voor zover deze onderwerpen niet reeds bij of krachtens de wet zijn geregeld, worden voor de ambtenaren, door of vanwege het rijk aangesteld, bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voorschriften vastgesteld betreffende: a. aanstelling, schorsing en ontslag; b. het onderzoek naar de geschiktheid en de bekwaamheid; c. bezoldiging en wachtgeld; d. dienstitijden; e. verlof en vakantie; f. voorzieningen in verband met ziekte; g. bescherming bij de arbeid; h. woon-, verblijfs- en bereikbaarheidsverplichtingen; i. medezeggenschap; j. overige rechten en verplichtingen; k. disciplinaire straffen; l. de instelling en werkwijze van commissies waaraan de beslissing met uitsluiting van administratieve organen is opgedragen, voor zover deze worden mogelijk gemaakt; m. de wijze, waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren, alsmede de gevallen waarin overeenstemming in dat overleg dient te worden bereikt; n. de gevallen waarin berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar in afwijking van artikel 2:14, eerste lid, van de Awb uitsluitend elektronisch verzonden behoeven te worden en de voorwaarden die daarbij in acht worden genomen.

2.3 Landelijk functiehuis nationale politie LFNP

Bij de nationale politie werken politieambtenaren met een executieve status, zij zijn aangesteld voor het uitvoeren van de politietaak.⁸ Voor het uitvoeren van deze politietaak hebben zij bijzondere bevoegdheden.⁹ Daarnaast zijn ondersteunende politieambtenaren met een administratief technische (AT) status.¹⁰ Politieambtenaren worden beloond op basis van hun LFNP functie en de bijbehorende Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden (OVW), denk aan politietaken waar de kans op aanraking met geweld of agressie groot is.¹¹

Het LFNP gaat uit van drie domeinen, namelijk Leiding, Uitvoering en Ondersteuning. Elk domein heeft haar eigen vakgebieden. De 90 LFNP functies (zoals weergegeven in figuur 2) en de hieraan gekoppelde salaristabellen zijn ingevoerd per 1 januari 2010¹².

⁸ Artikel 3 Politiewet 2012, De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.

⁹ Artikelen 6-10, bevoegdheden, Politiewet 2012

¹⁰ Artikel 2b Politiewet, ambtenaren die zijn aangesteld voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie;

¹¹ Artikel 3 lid 2, Regeling vaststelling LFNP, De koppeling van de functies, van punten naar barema's, aan de salarisschalen is opgenomen in de bij deze regeling behorende bijlage 2.

¹² Regeling van de Minister van Veiligheid en Justitie van 8 mei 2013, nr. 382428, directoraat-generaal Politie/Programma Arbeidsvoorwaarden, houdende, de overgang van ambtenaren naar een functie van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (Regeling overgang naar een LFNP functie)

schaal 18 met trede 14, dat resulteert in een salaris volgens het salaristabel van € 8.493,00 bruto (exclusief toelagen). In hoofdstuk 7 wordt dieper ingegaan op het LFNP.

2.4 Het beheerplan nationale politie 2015

De politie is als werkgever erg afhankelijk van haar omgeving en die omgeving is continu in beweging, alleen al op het gebied van wet- en regelgeving, denk aan een Raadsman bij het verhoor, Wet Middelentest en de Participatiewet. Hiernaast is door de regering een inrichtingsplan nationale politie (IPNP) opgesteld waarin nog ruimte is voor 58.317 fte. Voor dit onderzoek is het van belang te weten of deze inkrimping de creatie van nieuwe banen voor de doelgroep niet in de weg staat.

Eind november 2014 bedroeg de operationele sterkte (OS, medewerkers met een executieve functie) nog 51.520 fte, dit moet worden teruggebracht naar 49.802 fte. De niet operationele sterkte (NOS, medewerkers zonder executieve functie) wordt teruggebracht naar 8.515 fte. Op dit moment geldt een vacaturestop bij de politie, met uitzondering voor kritische functies. Dit betreffen functies die, “onontbeerlijk zijn voor het goed functioneren van de politieorganisatie.” Dit heeft tot gevolg dat tijdelijke functies buiten deze classificatie niet worden omgezet in vaste aanstellingen, de voorzieningenrechter heeft zich hierover in meerdere zaken uitgesproken.¹⁶

Om dit doel uit het IPNP te realiseren is een nieuwe inrichting van de politie nodig. In het IPNP is het DOR-model te herkennen; doelen stellen, organiseren en realiseren. De politie zit nu midden in het realisatieproces waarbij evenwicht, samenhang en heterogeniteit drie belangrijke kenmerken zijn.¹⁷

In het beheerplan 2015 staat de veranderopgave van de nationale politie voor het jaar 2015. De focus ligt op het op orde brengen van de achterstallige onderdelen in het beheer, op het harmoniseren van het beleid ten behoeve van de operatie tussen de diverse eenheden van de politie en op de realisatie van het korps, zoals dat is voorzien in het IPNP.¹⁸

In het hoofdstuk personeel van het IPNP wordt gesproken over een substantiële overbezetting en de wens om minder personeel in dienst te hebben en een uitstroom te bevorderen. Dit is gebaseerd op een politieke keuze, het capaciteitsprobleem is het gevolg van de bezuinigingsopdracht, een politieke meerderheid wil een kleinere overheid met minder uitgaven.¹⁹

minimumvakantiebijslag worden met ingang van 1 januari 2015 onderscheidenlijk als volgt vastgesteld: a. € 1.501,80;

¹⁶ zaaknummer: AWB LEE 13/1141 en AWB LEE 13/1142

¹⁷ Hoofdstuk3 Organiseren: het inrichten van de organisatie, Meesterlijk organiseren, R. Kor e.c.

¹⁸ Aanbiedingsbrief van minister Opstelten (VenJ) aan de Tweede Kamer bij Beheerplan politie 2015 van de Nationale Politie, 16-9-2014

¹⁹ Miljoenennota 2014 (Nota over de toestand van 's Rijks Financiën), 3.2.1. Maatregelen die starten in het jaar 2014 “besparingen richting een kleinere overheid (additionele opbrengst 0,4 miljard euro)”

De verplichting om de komende 10 jaar jaarlijks 190 garantiebannen te realiseren in het kader van de Participatiewet is in strijd met die wens en wordt daarom als complex bestempeld. Ondanks deze complexiteit wordt de wens uitgesproken om de maatschappelijke verantwoordelijkheid in 2016 te hebben geborgd.²⁰

Het is raadzaam om binnen de Dienst HRM en de afdeling kolom In-, Door-, en Uitstroom (IDU) van het PDC een project “inclusief werk” te starten. Hier kunnen leidinggevendenden terecht met vragen of voor inlichtingen over dit thema. Dit past in de strategie van een landelijk dienstencentrum en voorkomt regionale eilandjes met elk hun eigen beleid. Voorkom het oprichten van een afdeling voor de doelgroep maar kies voor een integrale aanpak.

Om stigmatisatie van de doelgroep te voorkomen is het belangrijk om de doelgroep zoveel mogelijk binnen de bestaande structuren te bedienen, hiervoor is bekendheid van de doelgroep nodig en een cultuurverandering waarbij vooral naar de mogelijkheden van de doelgroep wordt gekeken en niet naar de beperkingen.

2.6 Diversiteit

De doelgroep van mensen met een functionele beperking is niet de enige doelgroep die speciale aandacht van de werkgever vereist. Diversiteit in teams is belangrijk om de aansluiting te blijven maken met de samenleving. De politie is er immers voor iedereen. Vrouwen en mannen, jongeren en ouderen, autochtonen en allochtonen, hoog- en laagopgeleiden, hetero's en homo's. Doelgroepenbeleid mag niet leiden tot verdringing van een andere groep. Het is belangrijk dat er ruimte is voor de persoonlijke omstandigheden van de medewerker en dat deze een bijdrage kunnen leveren aan het politievakmanschap.²¹ Diversiteit zorgt voor een inclusiviteit, dit voorkomt uitsluiting. Helaas zal een cultuuromslag naar inclusiviteit het risico op discriminatie en pesten niet wegnemen. Daarom is het belangrijk te weten dat er vertrouwenspersonen zijn binnen de politie waarbij zaken als (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten en treiteren, agressie en geweld binnen de politie bespreekbaar gemaakt kunnen worden en oplossingen worden gezocht door bijvoorbeeld de inzet van mediation.

2.5 Conclusie

De wens van de korpsleiding om de maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen is belangrijk voor dit onderzoek, ook al lijkt deze vooral extrinsiek gemotiveerd. De organisatie moet immers de wet

²⁰ Beheerplan 2015 Nationale Politie, 27 augustus 2014, Pagina 9

²¹ Jaarverslag 2013 | Landelijk Expertisecentrum Diversiteit Politie

uitvoeren. Er is ook een intrinsieke motivatie van de betrokkenen nodig. Het commitment van de organisatie is daarom een zeer belangrijk onderdeel van het IHW-model, zie hoofdstuk 6.²²

De politie is continue in ontwikkeling. Het is daarom een illusie om te wachten op een geschikt moment voor het starten van het creëren van inclusieve arbeidsplaatsen. Start nu kleinschalig met enkele mensen uit de doelgroep, zoek een enthousiaste leidinggevende met welwillende collega's en probeer enkele succesverhalen te maken. Deze kunnen dan ter inspiratie en als voorbeeld gelden voor andere afdelingen binnen de organisatie.

Na de reorganisatie (of uiterlijk 1-1-2018) zullen er afdelingen zijn met een overschot aan medewerkers maar zeker ook afdelingen met tekorten. Probeer waar mogelijk mensen uit de doelgroep te plaatsen om de tekorten aan medewerkers op te vullen, maar voorkom verdringing van andere doelgroepen. Pas de bestaande functies en taken zo aan dat deze geschikt worden voor mensen uit de doelgroep.

Start een projectteam bij de politie voor vragen over inclusief werk, vanuit dit team wordt op macroniveau de eenheden op mesoniveau en leidinggevenden en HR-adviseurs op microniveau voorzien van informatie en beleid. Dit team moet vooral bij de aanvang van de functiecreatie aan de slag met mensen die van inclusief werk een succes willen maken. Deze mensen houden rekening met de belangen van de medewerkers uit de doelgroep maar ook met de werkgever. Ze respecteren de hoogste prioriteit van de politie, namelijk het uitvoeren van de politietaak. De doelgroep draagt binnen hun mogelijkheden bij aan het uitvoeren van deze taak.

²² Werken met doelgroepen in de SJD, Intrinsieke en extrinsieke motivatie, Deleaan Ruitenbergh en Josine van Loon, 2013, Pearson Benelux, Pagina 33

3 Overige actoren

Het UWV en de gemeenten spelen een belangrijke rol bij de uitvoering van de Participatiewet. Samenwerking tussen deze actoren hebben geleid tot 35 arbeidsregio's. In dit hoofdstuk wordt hiervan een kort overzicht geschetst op basis van een analyse van gepubliceerde informatie, beleidstukken en wet- en regelgeving. Via het Locus netwerk kan de politie kandidaten voor een garantiebaan werven en selecteren.

3.1 UWV

Het UWV verzorgt werknemersverzekeringen, zoals de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten), Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ), de Werkloosheidswet (WW) en de Ziektewet.

Het UWV heeft 4 aandachtsgebieden. Ten eerste het aan het werk houden of helpen van de klant, in nauwe samenwerking met de gemeenten. Het UWV treft allerlei voorzieningen die helpen bij het vinden van een baan of opleiding en bij het starten van een onderneming. Denk hierbij aan een Jobcoach, dienstverlening voor doven, blinden of motorisch functioneel beperkten, meeneembare hulpmiddelen, vervoer, loonsuppletie, begeleiding bij de start van een onderneming, aanpassingen van de werkplek en regelingen voor werkgevers.²³

Heeft een werknemer een doventolk nodig, dan kan deze voor maximaal 15% van de werktijd een doventolk toegewezen krijgen door het UWV. Dit is een gemiddelde op jaarbasis.²⁴

DE PRAKTIJK: Doventolk op de werkplek

Pascal Ursinus: "Bij ieder werkoverleg schakel ik een tolk in, maar ook steeds vaker bij een bezoek aan klanten, tijdens een etentje met een zakenrelatie of het bijwonen van een seminar. Dankzij de aanwezigheid van een tolk is alles een stuk minder vermoeiend geworden. Bovendien voel ik me veel zelfverzekerder tijdens een gesprek. Niets is zo vervelend als je moet gissen naar wat er gezegd wordt. Ook mijn collega's en klanten ervaren dat zo. Ze vragen regelmatig of de charmante dame of attente heer er dit keer ook weer bij is."

Bron: www.doof.nl

Het tweede aandachtsgebied van het UWV zijn de sociaal-medische zaken, als het beoordelen van ziekten en arbeidsongeschikten volgens vastgestelde criteria. Ten derde het snel en correct verzorgen van uitkeringen, wanneer werk niet mogelijk is en ten slotte de gegevensdiensten (Artikelen 30-32e SUWI).

²³ UWV, Ik heb een voorziening nodig, Web: <http://www.uwv.nl/Particulieren/voorzieningen/index.aspx>

²⁴ Beleidsregels UWV normbedragen voorzieningen 2012, Artikel 4 Uurvergoeding doventolken

Het UWV zorgt ervoor dat de klant nog maar één keer gegevens over werk en inkomen aan de overheid hoeft te geven. De Stichting Inlichtingenbureau (IB) is de organisatie die zorgt dat de informatie beschikbaar komt voor gemeenten, Belastingdienst, Rijksdienst voor Wegverkeer (RDW) of Duo (Artikelen 54-77 Wet SUWI).

3.2 UWV in samenwerkingsverbanden

Het UWV heeft samen met de Universiteit van Maastricht (UM) de methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen ontwikkeld. De UM is een internationaal georiënteerde universiteit met bijna 16.000 studenten en ruim 4.000 medewerkers. Professor F.R.H. Zijlstra van de Faculteit Psychologie en Neurowetenschappen geeft les op de UM. Hij is bedenker van de methodiek en legt in het handboek uit: “Het doel van het onderzoeksproject dat de UM heeft uitgevoerd in opdracht van het Arbeidskundig Kenniscentrum (AKC), was het ontwikkelen van een handboek dat kan dienen als basisdocument voor een training voor arbeidsdeskundigen, om arbeidsdeskundigen kennis en vaardigheden bij te brengen om deze methode toe te kunnen passen voor een bredere groep mensen met beperkingen, dus niet alleen voor Wajongers.”

Samen met de gemeenten heeft het UWV de arbeidsregio's opgericht. Voor de politie kan het interessant zijn om samenwerking te zoeken met het UWV bijvoorbeeld door een partnerovereenkomst aan te gaan. Het UWV kan helpen bij het zoeken van geschikte kandidaten.²⁵

DE PRAKTIJK: UWV ontzorgt

Albert Heijn heeft de ambitie geuit om per 1 januari 2017 2.000 Wajongers in dienst te hebben. Het WERKbedrijf heeft deze ambitie vertaald in een doelstelling. In de periode van 1 januari 2014 tot 1 januari 2017 worden minimaal nog 1.300 Wajongers geplaatst. Deze ambitie heeft er ook toe geleid dat het UWV een pilot is gestart om Albert Heijn te ontzorgen bij het afhandelen van aanvragen m.b.t. proefplaatsing, loondispensatie, job-coaching, no-riskpolis en doelgroepverklaringen voor het kunnen toepassen van premiekortingen. Het is de bedoeling om dit dienstverleningspakket ook aan andere grotere ondernemingen te gaan aanbieden.

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014: werkgeversdienstverlening

3.3 Gemeenten

De rol van de gemeenten is per 1 januari 2015 enorm veranderd. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Veel taken die eerst door de rijksoverheid werden geregeld, vallen door deze wet nu onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten. Voor 15 miljard aan voormalige rijkstaken met betrekking tot zorg, jeugd en werk zijn gecentraliseerd naar gemeenten, zij moeten deze taken uitvoeren met een gezamenlijk budget van 10 miljard, een forse bezuiniging.²⁶

²⁵www.werk.nl/werk_nl/werkgever/meerweten/werving/uwv_uw_partner_in_maatschappelijk_verantwoord_ondernemen/partners

²⁶Decentraal, de stad als sociaal laboratorium, Nico de Boer en Jos van der Lans, Atlas Contact, Amsterdam/Antwerpen, 2014

Er is hiermee een duidelijke stap gezet van een verzorgingsstaat naar een verzorgingsstad. Kim Putters, directeur van het Centraal Planbureau, formuleert het als volgt: “In het perspectief van de verzorgingsstad is het niet het Binnenhof dat uniforme regels en eisen stelt, maar juist op hoofdlijnen stuurt, leert loslaten en variatie toestaat. Een meer terughoudende en reflexieve landelijke politiek kan met behulp van lokale inzichten de decentralisatieproblemen bestrijden.”²⁷

Het is voor de politie niet nodig om direct met alle afzonderlijke gemeenten op microniveau te onderhandelen. Deze taak kan worden uitgevoerd door de 35 arbeidsmarktregio's op mesoniveau. Op macroniveau kan het Locus netwerk ondersteuning bieden. De politie heeft op dit moment ingezet op ondersteuning op macroniveau bij het Locus netwerk. Het is uiteindelijk aan de leidinggevendenden die met de doelgroep aan de slag willen de taak om de juiste partner te vinden.

3.4 Arbeidsmarktregio's

In artikel 10a van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) is geregeld dat gemeenten en UWV zorgen voor één aanspreekpunt per arbeidsregio. Er zijn 35 regio's met als doel: “Een eenduidige inzet van instrumenten (zoals loonkostensubsidie, proefplaatsing en job-coaching), de verstrekking van voorzieningen (zoals werkplekaanpassingen), de inzet van de no-riskpolis op grond van de Ziektewet en het maken van afspraken over de organisatie van beschut werk. Het is aan de regio om te bepalen wie de uitvoering hiervan doet.”²⁸

Deze regio's krijgen ondersteuning van de Nederlandse vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van participatie, werk en inkomen (Divosa), de Vereniging van Nederlandse gemeenten (VNG) en Cedris, de Nederlandse brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie met 94 aangesloten SW-bedrijven. SW-bedrijven werken in opdracht van gemeenten en voeren geven uitvoering aan de Wsw, door mensen met een functiebeperking een zo regulier mogelijke werkomgeving te bieden. Dit kan beschut binnen het SW-bedrijf of gedetacheerd bij reguliere bedrijven met begeleiding. Elke regio heeft zijn Werkgeversservicepunten (WGSP) opgericht. Hier vinden de kandidaten vacatures en wordt er ingezet op het creëren van banen bij werkgevers. Het UWV ondersteunt de werkgever bij het “inclusief” maken van de organisatie. Het UWV ondersteunt de werkgever bij de werving en selectie en begeleidt de kandidaat voor de garantiebaan op de

²⁷Kim Putters is directeur van het Sociaal Cultureel Planbureau. Deze uitspraak deed hij tijdens een lezing die hij op donderdag 23 mei 2013 hield in De Balie en is eveneens verschenen in de Volkskrant.

²⁸Besluit van 4 september 2014, houdende wijziging van het Besluit SUWI in verband met het stellen van regels voor de regionale samenwerking tussen colleges, UWV en werknemers- en werkgeversorganisaties

werkplek.²⁹ Als de politie een vacature heeft voor een Wajonger of WSW-er kan de politie terecht bij een WGSP.

DE PRAKTIJK: Stand van zaken

Tot en met medio september van 2014 zijn 5.830 vacatures specifiek voor Wajongers gemeld bij de diverse Werkgeversservicepunten. Van januari tot en met augustus 2014 zijn er 5.300 Wajongers geplaatst. In 2014 was de ambitie om 6.500 Wajongers te plaatsen. Eind september 2014 waren er in totaal 4.315 Wajong Klantprofielen van direct bemiddelbare Wajongers opgesteld. Eind september 2014 waren er in totaal 8.970 participatieplannen opgesteld.

Bron: Bijlage bij UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014: werkgeversdienstverlening

3.4 Locusnetwerk

Het Locusnetwerk is een publiek-privaat netwerk van landelijke werkgevers en gemeenten en SW-bedrijven in de regio. Locus betekent plek. Hun doel is bedrijven met meerdere vestigingen in Nederland te helpen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op een duurzame manier in te zetten. De politie heeft toenadering gezocht en zal in de toekomst met deze organisatie samenwerken. Locus heeft ervaringen opgedaan bij grote organisaties als NS, IKEA, Jumbo.³⁰

3.5 Conclusie

Het werken met mensen met een functiebeperking vraagt soms om bijzondere aanpassingen van de werkplek of andere bijzondere voorzieningen. Denk aan een doventolk, Jobcoach of een braille toetsenbord. Afdelingen moeten dit niet zomaar aanschaffen, maar per geval overleggen of het UWV deze voorzieningen mogelijk beschikbaar kan stellen.

De politie heeft een grote opdracht gekregen, namelijk het creëren van 190 garantiebanen per jaar. Het kan voor de politie gunstig zijn om partner te worden van het UWV of een organisatie als Locus. Een projectleider “Inclusief werk” kan samen met een partner onderzoeken wat de mogelijkheden binnen de politie zijn en bepalen welke dienstverlening een partner eventueel kan bieden bovenop de expertise die al in de organisatie beschikbaar is.

²⁹ https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/direct_naar/WerkgeversServicepunt

³⁰ Website: <http://www.locusnetwerk.nl/partners/>

4 Doelgroepen

In de volgende paragrafen wordt stilgestaan bij de doelgroep; mensen met een functiebeperking en een WSW- of Wajongindicatie, die hierdoor met voorrang in aanmerking komen voor 125.000 nieuwe garantiebanen, zoals afgesproken in het sociaal akkoord 2013. Tot 1 januari 2015 was de doelgroep gedefinieerd in mensen met een WSW- of Wajongindicatie. Vanaf 1 januari 2015 is voor deze doelgroep grotendeels ondergebracht in Participatiewet. Later in dit rapport wordt uitgebreid stilgestaan bij de Participatiewet, eerst wordt ingegaan op de doelgroepen Wajong en WSW.³¹

Het is goed om te realiseren dat de doelgroep bovenal bestaat uit mensen die niet kunnen voldoen aan de eisen die de krimpende arbeidsmarkt vraagt. Het afschrijven en aan de kant zetten van deze mensen met een uitkering is maatschappelijk gezien niet verantwoord. Het leidt tot hoge kosten van de sociale zekerheid en voor het psychisch welzijn van de doelgroep is het zeker ook niet goed.

Organisaties worden met de Participatiewet opgedragen om meer diversiteit te organiseren. Concreet staat de politie voor de opdracht om vanaf 1 januari 2015 de komende 10 jaar jaarlijks 190 mensen uit de hierna beschreven doelgroep een arbeidsplaats te bieden, zodat de doelgroep zichzelf in onderhoud kan voorzien.³²

De mensen uit de doelgroep staan geregistreerd in het doelgroepenregister.

4.1 Doelgroepenregister

Het UWV beoordeelt wie tot de doelgroep van de banenafpraak hoort. Werkgevers kunnen bij het UWV de gegevens van mensen die onder de banenafpraak vallen opvragen. Hiervoor is het doelgroepenregister opgesteld. Werkgevers kunnen bij het UWV opvragen of een nieuwe werknemer tot de hierna beschreven doelgroepen behoort. Dit kan via het werkgeversportaal op uwv.nl, hierbij is het Burgerservicenummer (BSN) van de sollicitant of werknemer nodig.

4.2 De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong)

Wajong staat voor Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. De wet regelt een financiële voorziening voor levensonderhoud van langdurig arbeidsongeschikten die geen aanspraak kunnen maken op een WIA-uitkering, omdat er geen arbeidsverleden is opgebouwd. Deze mensen zijn arbeidsongeschikt op de dag dat zij 17 jaar worden of na hun 17e jaar arbeidsongeschikt geworden terwijl ze nog een opleiding of studie volgden.

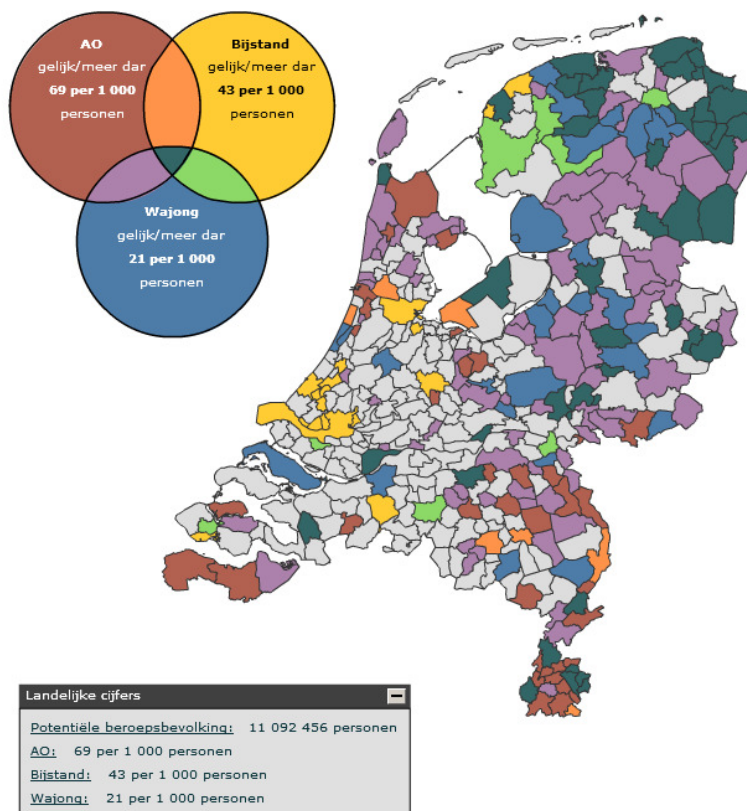
³¹ Mensen met een Wiw of ID-baan, dat zijn ongeveer 2.500 mensen, vallen theoretisch ook onder de doelgroep voor garantiebanen, deze mensen werken al en om deze reden worden ze in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

³² Pagina 10-11, Inclusieve Organisaties Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie, F.R.H. Zijlstra, Faculteit Psychologie en Neurowetenschappen Universiteit Maastricht

Vanaf 2015 kan men alleen nog een Wajong-uitkering aanvragen als de betrokkene op jonge leeftijd een ziekte of handicap heeft gekregen en daardoor nooit meer kan werken. Het UWV bepaalt of deze persoon volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. (Artikel 1a Wajong)

Reden voor de wijziging van de Wajong is onder andere het CPB rapport “Van bijstand naar Wajong” waarin een sterke stijging van het aantal Wajongers zichtbaar werd. De instroom groeit versneld vanaf 2005. In 2010 stromen 17.000 mensen in de Wajong, terwijl de instroom in 2001 nog 7.000 bedroeg en in 1996 ongeveer 4.000. Bij ongewijzigd beleid zal naar schatting het bestand in 2040 uitkomen op meer dan 400.000 personen.

De toename bleek nauw samen te hangen met de decentralisering van de bijstand naar gemeenten en de vaststelling van gemeentelijke budgetten voor de uitvoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB). Gemeenten mogen restanten op het bijstandsbudget houden. Het aantal bijstandsuitkeringen werd teruggedrongen, maar uit het onderzoek bleek dat een substantieel deel van de afname in de bijstand is bijgeschreven in de Wajong-registers. De Wajong-uitkering is een volksverzekering die door de rijksoverheid wordt betaald uit inkomensafhankelijke premies en belastingen. Gemeenten hadden er dus financieel belang bij om jongeren uit de bijstand te houden en in de Wajong te laten plaatsen door het UWV.



In juni 2014 heeft Nederland een potentiële beroepsbevolking van 11,1 miljoen personen. Hiervan ontvangen er 477 duizend een bijstand uitkering en 233 duizend een Wajong uitkering. 765 duizend mensen zijn arbeidsongeschikt.³³ Ruim 13% van de beroepsbevolking heeft dus een functiebeperking.

Figuur 3 Personen met een uitkering per gemeente Bron: CBS

³³ CBS, Personen met een uitkering per gemeente

4.2.2 Wat wil de Wajonger van de werkgever

Uit de resultaten van “de Enquête Wajong Meldactie 2010 Nederland”, uitgevoerd door diverse belangengroepen, blijkt dat Wajongers de betrokkenheid van collega’s de belangrijkste succesfactor vinden bij het houden van een geschikte werkplek. Betrek dus de collega’s op de werkvloer tijdig. Besef bij het samenstellen van een takenpakket dat dit pakket voor zowel de Wajonger als de collega’s aantrekkelijk is. Door maatschappelijk verantwoord te ondernemen met deze doelgroep geeft de werkgever met zijn bedrijf aan een afspiegeling van de samenleving na te streven.³⁴

4.3 De Wet sociale werkvoorziening (WSW)

De Wet sociale werkvoorziening (WSW) is bedoeld voor mensen die door lichamelijke, psychische en/of verstandelijke handicap met begeleiding in een beschutte werkplek kunnen werken. Wie tot en met 31 december 2014 een WSW-dienstverband had, behoudt zijn beschutte werkplek. Vanaf deze datum krijgen mensen zonder baan, ook de 12 duizend mensen met een WSW-indicatie op de wachtlijst, geen WSW-dienstverband meer. Zij vallen nu onder de Participatiewet en kunnen voor het vinden van een baan terecht bij de gemeente waarin zij wonen.

DE PRAKTIJK: De Politie zet juist gehandicapten in

In de regio Rotterdam wilde de politie als experiment mensen met een visuele beperking inzetten op de tapkamer. Het idee was dat een visuele beperking in dit werk geen beperking maar mogelijk juist een meerwaarde kon hebben omdat visueel gehandicapten het gehoor anders gebruiken. De ervaringen waren positief. Bij de politie werken nu ongeveer tachtig mensen met een visuele beperking, waarvan ongeveer tien als tapspecialist.

Bron: Ingrid Kools, Boeven vangen op het gehoor, Politie, 2014

Begin 2015 zitten er 100 duizend mensen in de WSW, hiervan werkt 32% bij een gewone werkgever, 26% werkt via de Sociale Werkplaats (SW-bedrijf) op locatie, bijvoorbeeld in de groenvoorziening. 42% werkt binnen de muren van een SW-bedrijf op een beschutte werkplek. Ook is er een wachtlijst van 15.000 personen met een WSW-indicatie.³⁵ Medio 2020 werken er naar verwachting nog ongeveer 63 duizend in de WSW-ers voor een SW-bedrijf, dit blijkt uit onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.³⁶

4.2.1 Cedris

Cedris is de Nederlandse brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie. Bij Cedris zijn ongeveer 94 SW-bedrijven aangesloten. Cedris stelt: “Geef bij de baangaranties geen

³⁴ Resultaten Enquête Wajong Meldactie, Spectrum, CMO Gelderland, 2010 Nederland

³⁵ Cedris, Participatiewet de stand van zaken

³⁶ Afbouw van het Wsw-bestand, Actualisatie op basis van Wsw-gegevens ultimo 2013, Caroline Berden en Caren Tempelman, Amsterdam, juni 2014 (SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam)

‘voorrang’ aan Wsw-ers met een indicatie en Wajongers, maar laat de vraag van de werkgever leidend zijn. Houd de toets van het UWV op de baangaranties en de beschutte werkplekken beperkt. Maak het geen medische keuring: de mogelijkheden van mensen moeten centraal staan. De exacte loonwaarde is alleen op de werkvloer en in overleg met de werkgever vast te stellen. Loonwaarde is geen statisch gegeven. Het hangt samen met de ‘match’ die in de praktijk wordt gemaakt.”³⁷

4.3 Conclusie

De doelgroep bestaat uit Wajongers en mensen met een WSW-indicatie. Maak in de praktijk geen onderscheid tussen deze doelgroepen, beredeneer vanuit de politie. Welke taken zijn er en bekijk per situatie en individu wie hier het beste bij past. Gebruik hierbij de instrumenten als de individuele stage of een Jobcoach om de specifieke aandachtspunten van de potentiële werknemer in kaart te brengen.

Om te weten of een medewerker binnen de doelgroep valt kan bij de werving en selectie van een nieuwe medewerker worden gekeken in het doelgroepen register.

Betrek de werknemers van de werkvloer bij het creëren van inclusieve arbeidsplekken. Zij moeten immers in de praktijk met de mensen uit de doelgroep werken. Deze medewerkers zijn nodig om een succes te maken van de plaatsing. Zorg dus voor commitment bij elk proces van het IHW-model, vergeet hierbij dus nadrukkelijk niet de collega’s op de werkvloer.

³⁷ Cedris, Positionpaper Participatiewet, Utrecht 2014

5 Wettelijke- en beleidskaders

In 2013 werd op basis van het Regeerakkoord tussen VVD en PvdA een sociaal akkoord gesloten met de oppositiepartijen D66, CU en SGP. In dit sociaal akkoord zijn afspraken gemaakt die de basis hebben gelegd voor de Participatiewet die per 1 januari 2015 is ingegaan. In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens stil gestaan bij het regeerakkoord, het sociaal akkoord, de Participatiewet en de Quotumwet.

5.1 Het regeerakkoord 'Bruggen slaan' 2012

Het regeerakkoord van de PvdA en VVD dd. 29 oktober 2012 heeft de titel "Bruggen slaan". Over 13 thema's zijn afspraken gemaakt, waarbij de thema's Sociale zekerheid & inkomensbeleid en Arbeidsmarkt in grote mate raakvlakken hebben met participeren in de arbeidsmarkt van mensen een functiebeperking. Om die reden wordt bij deze thema's uit het regeerakkoord kort stilgestaan.

5.1.1. Sociale zekerheid en inkomensbeleid

"Wie kan werken, hoort niet van een uitkering afhankelijk te zijn" aldus het regeerakkoord. Om dit te bereiken zijn er een aantal politieke keuzes gemaakt. Een belangrijke keuze is: "Om het activerende karakter van de bijstand te vergroten, geldt de arbeids- en re-integratieplicht en de plicht tot een tegenprestatie naar vermogen voortaan voor iedereen, dus ook voor mensen met een functiebeperking." Mensen met een Wajong- of WSW-indicatie worden nu nadrukkelijker gevraagd om een tegenprestatie.³⁸

5.1.2. Arbeidsmarkt

Een belangrijke keuze uit het regeerakkoord is het nog voor de invoering intrekken van de Wet Werken naar Vermogen en deze wet te vervangen door een nieuwe Participatiewet. Wat de verschillen zijn tussen deze wetten is te lezen in de bijlage van Kamerbrief "Overzicht verschillen Wet Werken naar Vermogen en Participatiewet dd. 10 maart 2014." Wat de Participatiewet in grote lijnen inhoudt wordt later in dit hoofdstuk beschreven.

In het akkoord is besloten om de toegang tot WSW-instellingen te stoppen. "Naarmate het aantal plaatsen in de sociale werkvoorziening afneemt, neemt het aantal reguliere plaatsen voor mensen met een functiebeperking toe. Wij bouwen in zes jaar een quotum van vijf procent op voor bedrijven voor het aannemen van mensen met een functiebeperking." De mensen met een functiebeperking zijn mensen die door hun handicap niet in staat zijn een minimumloon te verdienen. Grotere werkgevers krijgen de verplichting om 5% van hun personeelsbestand te laten bestaan uit mensen van deze doelgroep.

³⁸ Bruggen slaan Regeerakkoord VVD – PvdA, pagina 64, 29 oktober 2012

De gemeenten worden samen met de SW-bedrijven verantwoordelijk voor beschut werk. Sommige mensen hebben door lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking een bepaalde mate van ondersteuning nodig die reguliere werkgevers niet kunnen geven. Voor deze mensen organiseert de gemeente beschut werk. Het UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep van beschut werk behoort. In dit rapport wordt hier verder niet op ingegaan. De politie heeft immers niet de verplichting gekregen om zorg te dragen voor beschut werk.

DE PRAKTIJK: Beleidsvrijheid

Staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die de Participatiewet door beide Kamers heeft gelooft, valt gemeenten die geen beschut werk organiseren nog niet af. 'Gemeenten zijn verplicht om beleid te ontwikkelen op het terrein van beschut werk', laat ze in een schriftelijke reactie weten. Tegelijkertijd zegt ze dat gemeenten binnen de kaders van de Participatiewet ruimte krijgen beschut werk te organiseren en dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor de manier waarop. 'De lokale democratie besluit over de uitwerking', aldus Klijnsma. Bovendien noemt ze het aanbieden van beschut werk geen 'doel op zich' maar een middel dat gemeenten kunnen inzetten om mensen te activeren. 'Als gemeenten mensen op een andere manier ondersteunen, waardoor ze (gaan) participeren is dat in lijn met de doelstelling van de Participatiewet'.

Bron: Binnenlands Bestuur, Gemeenten zoeken randen op van beschut werk, Margot Limburg, 23-10-14

5.2 Sociaal akkoord 2013

Overheidssectoren:	Aantal FTE op 1-1-2013	Jaarlijks te realiseren garantiebanen	Cumulatie banen per 31-12-2015 (eerste meting)		Cumulatie banen per 31-12-2016		Cumulatie banen per 31-12-2017		Totaal eind 2018
			Extra van 2014	Totaal	Extra van 2014	Totaal	Extra van 2014	Totaal	Totaal
Rijk	109098	334	67	401	134	868	134	1336	1670
Zbo's	40222	123	25	148	49	320	49	492	615
Gemeenten	144492	443	89	532	177	1152	177	1772	2215
Provincies	11027	34	7	41	14	88	14	136	170
Rechterlijke Macht	3324	10	2	12	4	26	4	40	50
Waterschappen	9477	29	6	35	12	75	12	116	145
Gemeenschappelijke regelingen	26758	82	16	98	33	213	33	328	410
Primair Onderwijs	131351	402	80	482	161	1045	161	1608	2010
Voortgezet Onderwijs	86269	264	53	317	106	687	106	1056	1320
MBO	42231	129	26	155	52	336	52	516	645
HBO	32349	99	20	119	40	257	40	396	495
WO	39728	122	24	146	49	317	49	488	610
Onderzoeksinstituten	2646	8	2	10	3	21	3	32	40
UMC	58338	179	36	215	71	465	72	716	895
Defensie burgerpersoneel	16990	52	10	62	21	135	21	208	260
Politie	61918	190	38	228	76	494	76	760	950
	816218	2500	500		1000		1000		
Te behalen aantal banen				3000		6500		10000	12500

Bron: ABP, bewerking BZK. Uitzondering vormen de FTE's van sectoren Rijk en ZBO's. Deze zijn aangeleverd door de Directie Organisatie- en Personeelsbeleid Rijk van het ministerie van BZK. Voor alle sectoren is het peiljaar 1-1-2013.

Figuur 4 Tabel met aantal Fte. Bron: ABP/BZK

De arbeidsparticipatie van mensen met een functiebeperking blijft achter. Het moet normaal worden dat bedrijven mensen met een functiebeperking in dienst nemen. Daarom hebben kabinet en sociale partners bestaande uit werknemers- en werkgevers vertegenwoordigers vertegenwoordigd in de Stichting van de Arbeid, afspraken gemaakt. In het sociaal akkoord staan afspraken over extra banen voor deze groep. Het gaat om 100.000 banen in de marktsector en 25.000 banen bij de overheid, de garantiebanen, zie tabel.³⁹

³⁹ Kamerbrief Resultaten sociaal overleg, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 11 april 2013

Verder staan in dit akkoord afspraken over flexwerk, ontslagrecht, transitievergoedingen, WW, pensioen en dus de nieuwe aanpak om mensen met een functiebeperking aan de slag te helpen. Zie bijlage 1 voor een overzicht van de afgesproken maatregelen.

DE PRAKTIJK: Garantiebanen moeten het hebben van goede voorbeelden

De helft van de ondernemers mag dan niet enthousiast zijn over de garantiebanen, anderen zijn dat wel. Er komen al toezeggingen binnen. De schoonmaak, beveiliging en catering hebben tot 2026 10 duizend banen toegezegd. Verzekeraar Achmea, waar een kwart van de 17 duizend banen verdwijnen, schept tientallen garantiebanen, Albert Heijn 2.000 en Sportfondsen Nederland 200. De NS gaat arbeidsgehandicapten inzetten in stationswinkels.

Bron: Volkskrant, woensdag 8 oktober 2014

5.3 De Participatiewet

De Participatiewet is gebaseerd op de ambitie om iedere burger van Nederland in staat te stellen volwaardig mee te doen en bij te dragen aan de samenleving. De wet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). De overheid streeft een inclusieve arbeidsmarkt na (ouderen en jongeren met, of zonder beperking). Participatie via werk draagt volgens de overheid bij aan sociale, economische en financiële zelfstandigheid. Het draagt ook bij aan het gevoel van eigenwaarde, de sociale cohesie en de economie.

Deze ambitie komt voort uit de grondwet. In artikel 20 lid 2 GW staat dat er in de wet regels opgesteld moeten worden over sociale zekerheid en het 'recht op bijstand' voor mensen die zelf niet kunnen voorzien in het bestaan. Ook is het gelijkheidsbeginsel van artikel 1 GW aan de orde. Gelijke gevallen dienen op dezelfde wijze te worden behandeld.⁴⁰

De Participatiewet (PW) beschrijft de rol van de gemeenten. Het college van B&W legt verantwoording af aan de gemeenteraad over de uitvoering van de Participatiewet. Die uitvoering richt zich onder andere op het verlenen van uitkeringen, re-integratie en de bestrijding van misbruik van bijstandsuitkeringen (art. 8 PW). Ook moeten gemeenten cliënten en gebruikers van de Participatiewet betrekken in het beleidsproces, door cliëntenparticipatie organiseren. Als er sprake is van ernstige tekortkomingen bij de uitvoering van de verplichtingen kan het Rijk, de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ingrijpen op grond van artikel 76 PW.

⁴⁰ Tekst en toelichting Participatiewet, stand van zaken per 1-1-2015, Pagina 19-24, Drs. WFA Eiselin, Den Haag 2014

DE PRAKTIJK: Eerlijke burger zwaar bestraft voor vergissing

Ombudsman: Overheid slaat door bij aanpak uitkeringsfraude. Meestal gaat het om een misverstand, niet om bedrog. De wet die fraude met sociale uitkeringen zou moeten bestrijden is een fiasco. Voornamelijk 'goedwillende burgers' die zich vergissen, worden de dupe. Zij worden veel te zwaar beboet, stelt de Nationale Ombudsman in een rapport dat vandaag naar de Tweede Kamer gaat.

"Echte fraude pak je alleen effectief aan door de opsporing te verbeteren en de pakkans te verhogen. Een vergissing, een misverstand of overmacht is geen fraude", zegt waarnemend ombudsman, Frank van Dooren. Hij signaleert dat de politiek bij de invoering van de wet, in alle ijver om fraude aan te pakken, 'is doorgeslagen'.

De boetes van honderden euro's (bovenop het terugbetalen van het te veel ontvangen bedrag) worden in 70 procent van de gevallen opgelegd aan mensen die zich vergissen, luidt de schatting in het rapport.

Bron: Trouw, donderdag 4 november 2014

Een cliënt kan bezwaar maken bij het college van B&W, in beroep bij de rechtbank of in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep. Mocht tijdens een beroep een uitkering zijn stopgezet dan kan, bij de voorzitter van de Gedeputeerde Staten (art. 81 PW), een voorschot worden aangevraagd.

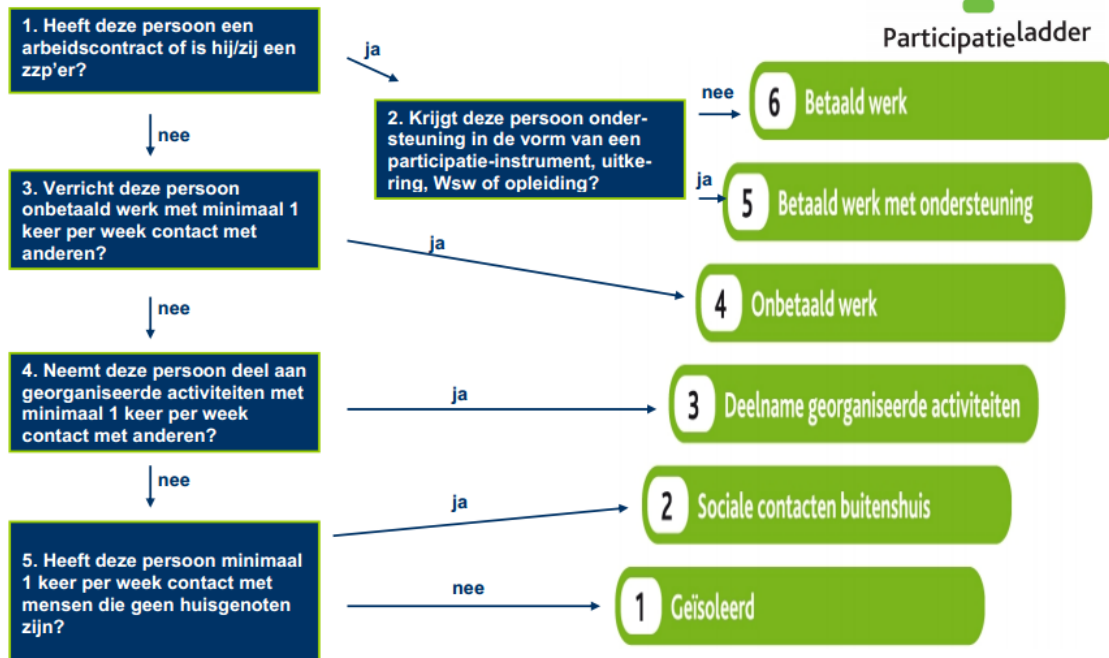
Voor dit onderzoek is vooral van belang hoe de ondersteuning, begeleiding en re-integratie zijn geregeld in de wet, daar wordt hierna kort bij stil gestaan. Belangrijk om op te merken is dat de Participatiewet uitgaat van het recht op een uitkering en de inspanningsplicht om weer onafhankelijk van de uitkering te worden. Iedereen is verplicht naar vermogen algemeen maatschappelijk aanvaard werk te aanvaarden. Het college van B&W bepaalt (individueel) de invulling van het begrip algemeen geaccepteerd werk.

De gemeente is verantwoordelijk voor re-integratie van personen uit de gemeentelijke doelgroep (Wajong, WSW en Wet Werk en Bijstand (WWB)). Dit onderzoek richt zich op een beperkt deel van deze doelgroep, namelijk personen met een Wajong of WSW indicatie (artikel 7 lid 1 PW). De gemeente kan de re-integratie ondersteunen en begeleiden door diensten aan te bieden. Denk hierbij aan sollicitatietrainingen, opleidingen, proefplaatsingen/stages, sociale activeringstrajecten, kinderopvang en gesubsidieerde arbeid. Ook kun je denken aan vormen van werkvoorzieningen als de inzet van een Jobcoach, hulpmiddelen en werkplekaanpassingen. Wat de Jobcoach kan betekenen wordt later in dit rapport beschreven.

Mensen die in aanmerking komen voor een re-integratietraject kunnen naast een handicap meerdere problemen hebben, denk aan verslaving, lage opleiding, weinig werkervaring, problemen met huisvesting of sociaal-psychische problematiek. Afhankelijk van de individuele problematiek wordt de positie op de participatieladder bepaald, zie figuur 5.

Deze positie helpt bij het beantwoorden van de volgende vragen: wat is het participatieniveau? is er perspectief op meer participatie? tot welke subgroep behoort de burger? wordt er een participatie-instrument ingezet? ⁴¹

Stroomschema Tredebepaling



Figuur 5 Participatieladder Bron: Participatieladder.nl

5.4 Quotumwet

De Wet Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten (Quotumwet) vloeit voort uit het sociaal akkoord en de Participatiewet. ⁴² Hierin wordt bepaald hoe de garantiebanen worden gemeten. Wie zich niet aan de afspraak houdt, krijgt een boete. In 2016 wordt het aantal gecreëerde banen geteld. In 2015 wordt een nulmeting uitgevoerd, waarbij 1 januari 2013 als ijkpunt geldt. Dit om de groei van het aantal nieuwe banen te kunnen tellen. Het UWV registreert de mensen met een functiebeperking in het doelgroepenregister (artikel 38d Quotumwet).

Als er in 2015 en 2016 niet genoeg nieuwe banen zijn gecreëerd volgt er een quotumheffing van 5000 euro per niet ingevulde arbeidsplaats. Dit geldt overigens uitsluitend voor bedrijven met meer dan 25 werknemers. De boetes worden berekend door het UWV en ze zullen door de Belastingdienst aan de

⁴¹ Participatiegids, Stichting De Omslag, Amsterdam, 2015

⁴² Het voorstel (EK 33.981, A) is op 16 december 2014 aangenomen door de Tweede Kamer. ChristenUnie, SGP, VVD, Klein, Groep Kuzu/Öztürk, 50PLUS, Van Vliet, D66, GroenLinks, PvdA en PvdD stemden voor.

werkgever bekend worden gemaakt. De quotumheffing wordt op zijn vroegst per 1 januari 2017 geactiveerd als de banenafpraak niet wordt nagekomen door de werkgevers.⁴³

5.4.1 (Groeps)detachering

In de Participatiewet is afgesproken dat mensen die via een 'inleenconstructie', via een uitzendbureau of detachering, aan het werk gaan bij een reguliere werkgever ook meegeteld worden voor de banenafpraak. Ook is groepsdetachering mogelijk. Een regionaal SW-bedrijf kan een groep mensen uit de doelgroep inzetten voor het uitvoeren van bepaalde taken. Het locusnetwerk heeft een handreiking beschikbaar gesteld om een succesvolle groepsdetachering te realiseren.⁴⁴

5.5 Wettelijke voordelen voor werkgevers

Als een werkgever een Wajonger of WSW-er in dienst neemt, kan de werkgever maximaal 3 jaar korting krijgen op WAO-, WIA- en WW-premies. De korting wordt verrekend via de loonaangifte. De hoogte van de premiekorting is afhankelijk van het loon van de werknemer. Ook kan de werkgever twee maanden de werknemer op proef nemen zonder loon te betalen. Het is tevens mogelijk om compensatie te krijgen voor het loon dat wordt doorbetaald als de werknemer ziek is. Door het aanvragen van loondispensatie voor de werknemer die (nog) niet hetzelfde werk aankan als andere werknemers wordt de werkgever ook tegemoet gekomen met de toestemming om gedurende een half tot vijf jaar minder dan het minimumloon te betalen.⁴⁵

DE PRAKTIJK: Dalend ziekteverzuim

Tom Plug, adviseur Compensation & Benefits bij KPN, constateert dat medewerkers op afdelingen waar mensen met een beperking werken anders aankijken tegen ziekte en verzuim. "Wajongers bijvoorbeeld hebben vaak een andere houding ten opzichte van werk. Dat is niet zo vanzelfsprekend voor hen als voor onze andere medewerkers. Als die zien welke hindernissen Wajongers soms moeten overwinnen om te kunnen werken en zich dan ook nog snotterend en hoestend naar het werk slepen, motiveert hen dat om de eigen problemen wat te relativeren."

Bron: De normaalste zaak, Inclusief ondernemen goed voor alle medewerkers, 3 november 2013

5.6 Loonkostensubsidie

Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken iemand met een functiebeperking in dienst te nemen, krijgt de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. De loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit. Bij loonkostensubsidie ontvangt de werknemer een volledig loon gebaseerd op minimaal het minimumloon. Voorwaarde is dat de persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a PW. Deze persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen en heeft

⁴³ Op 31 maart 2015 heeft de Eerste Kamer het Wetsvoorstel banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten met ruime meerderheid aangenomen. Dit gebeurde met steun van VVD, PvdA, CDA, CU, SGP, GL, SP, D66 en 50PLUS. Alleen PVV, PvdD en OSF stemden tegen. Bron: Bericht Eerste Kamer, 31 maart 2015.

⁴⁴ Groepsdetachering begeleid werken bij een regulier bedrijf, Karin Zijlstra, Locus 2014

⁴⁵ <http://www.uvw.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/jobcoach#no-riskpolis>

mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. De gemeente maakt gebruik van een loonwaardemethodiek om de loonwaarde van een persoon te bepalen.⁴⁶

De hoogte van de subsidie hangt af van de loonwaarde van de werknemer. De loonwaarde wordt op de werkplek vastgesteld op basis van een transparante en betrouwbare methode. De loonwaarde wordt elk jaar opnieuw vastgesteld. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde. De subsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.

De werkgever betaalt aan de werknemer cao-loon of als er geen cao-loon is, minimaal het wettelijk minimumloon. Het verschil tussen het 100% wettelijk minimumloon en de loonwaarde is dan voor rekening van de overheid. Het verschil tussen het cao-loon en 100% WML is voor rekening van de werkgever.

Voor mensen die door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken maar daarbij per uur wel volledig productief zijn, kan geen loonkostensubsidie worden ingezet. Deze mensen kunnen bij de gemeente een beroep doen op aanvullende bijstand. 15 Procent van de inkomsten uit dit werk, tot 124 euro per maand, zal dan niet gekort worden op de uitkering. De gemeente mag dit pas doen als het UWV een 'medische urenbeperking' heeft vastgesteld.

5.7 No-Riskpolis

De "Regeling indicatiestelling no risk polis en premiekorting UWV" geldt ook voor de doelgroep banenafpraak. De no-riskpolis is het recht op ziekengeld van de werknemer, bedoeld in artikel 29b, tweede lid, van de Ziektewet. Het gaat hier dus ook om de mensen die als gevolg van een functiebeperking niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen en een doelgroepverklaring van UWV hebben.

Zodra een werknemer uit de doelgroep zich ziek meldt, dient de werkgever deze melding door te geven aan het UWV en de gemeente waar deze de cliënt binnen valt. Ervaringscijfers van UWV met de no risk populatie zegt dat deze groep zich jaarlijks 0,3 keer ziek meldt bij UWV. Dat is lager dan het verzuim van het gemiddelde van de Nederlandse beroepsbevolking. De werkgever ontvangt dus het ziekengeld van de werknemer en kan hiervan het salaris doorbetalen.

Het ziekteverzuim van alle werknemers in Nederland is in 2014 gedaald tot 3,8 procent. Dit is het laagste verzuimpercentage sinds 1996. Het lage ziekteverzuim van de laatste jaren houdt mogelijk

⁴⁶ Modelverordening loonkostensubsidie Participatiewet, VNG "In artikel 10c van de Participatiewet is bepaald dat het college bepaalt of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om al dan niet loonkostensubsidie in te zetten (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden op basis van artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet."

verband met de economische situatie. Ook draagt de milde griepgolf aan het begin van 2014 bij aan het lage verzuimpercentage in dat jaar.⁴⁷

5.8 Conclusie

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor beschutte werkplekken voor mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ga als politie dus niet op de stoel van de gemeenten zitten. Creëer geen dagbesteding of een sociale werkplaats, ga voor duurzame echte banen. Richt je hierbij op mensen uit de doelgroep op trede 5 of 6 van de participatieladder, dus betaald werk met of zonder ondersteuning.

Niet alle mensen uit de doelgroep die bij de politie geplaatst worden hoeven op de loonlijst van de politie. Het is mogelijk om medewerkers via een inleenconstructie mee te tellen. Het is belangrijk om de verantwoordelijke inkopers binnen de politie te laten onderzoeken welke mogelijkheden hiervoor bij de (huidige) aanbestedingen en inhuurcontracten zijn.

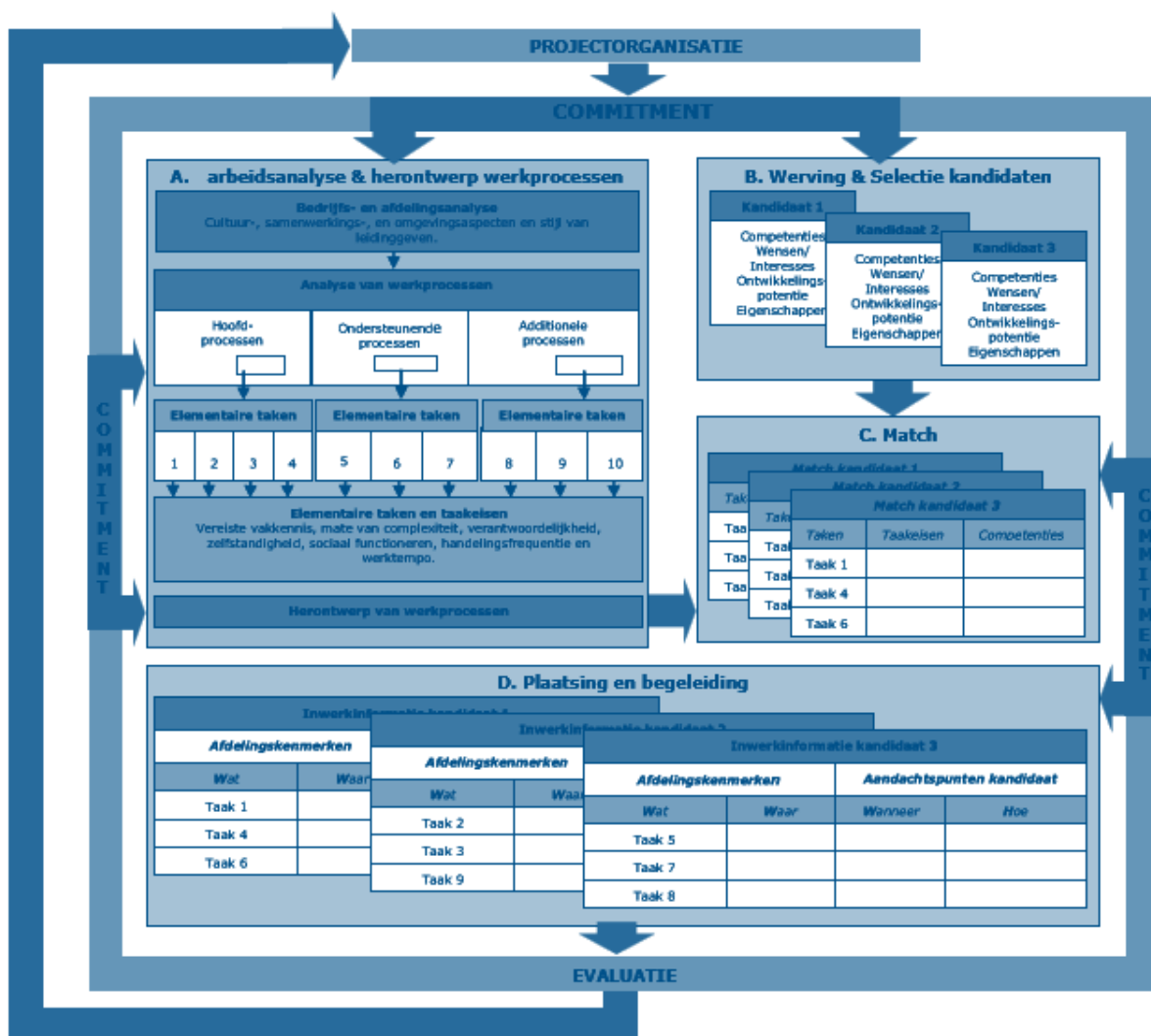
Er zijn vele wettelijke voordelen voor werkgevers om Wajongers of WSW-ers te laten participeren binnen de organisatie. Maak als werkgever gebruik van proeftijden, rekening houdend met de rechtspositie van de politie, kortingen op premies en compensatie van het ziektegeld. Maak ook gebruik van de loonkostensubsidie bij medewerkers met een lagere loonwaarde, deze subsidie kan oplopen tot 70% van het minimumloon. Het verschil tussen het minimumloon en de inschaling is voor rekening van de politie. Hiermee kan in principe elke functie geschikt zijn voor iemand uit de doelgroep. Zorg dat het “Projectteam inclusief werk” over voldoende kennis beschikt om hierover te kunnen adviseren.

⁴⁷ CBS: Ziekteverzuim op laagste punt sinds 1996, CBS Den Haag/Heerlen, 27 maart 2015

6 De methodiek, het IHW-model

Het IHW-model van de UM en het UWV is een methodiek om banen voor mensen met beperkingen te creëren, het model bestaat uit vier hoofdprocessen⁴⁸. Deze vier hoofdprocessen staan schematisch weergegeven in figuur 6. De vier processen worden hierna uitgelegd, waarbij de politieorganisatie als voorbeeld wordt gebruikt. Hoe dit model van toepassing kan zijn bij de politie, wordt beschreven nadat dit model is uitgelegd.

Zoals in de afbeelding⁴⁹ te zien is draait het vooral om commitment, de wil om met de doelgroep te werken. De eerste stap is dan ook om de Ondernemingsraad (OR) en bedrijfsleiding enthousiast te maken voor het integreren van nieuwe medewerkers uit de doelgroep.



Figuur 6 Tabel inclusief functieherontwerp (overgenomen uit UM/UWV methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen)

⁴⁸ UM/UWV methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen, Model Inclusief herontwerp van werkprocessen, pagina 9

⁴⁹ Tabel 1: inclusief functieherontwerp, Inclusieve Organisaties Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie, F.R.H. Zijlstra, Faculteit Psychologie en Neurowetenschappen Universiteit Maastricht

Methodisch werken is bewust doelgericht, systematisch en procesmatig werken.⁵⁰ Je kunt hierdoor beter vooruitkijken waardoor er meer controle op het proces is en de kans op fouten afneemt. Het werk wordt inzichtelijker waardoor het handelen bespreekbaar kan worden gemaakt en het proces waar nodig kan worden bijgesteld. Een goede bijschrijving van de methodiek maakt de aanpak overdraagbaar aan anderen.⁵¹

Een methode is een vaste, weldoordachte manier van handelen om een zeker doel te bereiken. Een geheel van verschillende methoden is een methodiek.⁵²

Als dit commitment er is dan is het nodig om een integrale analyse te maken van de werkprocessen (proces A). Het doel van dit proces is om duidelijke kaders te stellen. Welke taken en welke onderdelen van de organisatie gaan van start met een verdere analyse?

Deze analyse is bedoeld om duidelijkheid te krijgen over welke taken er vanuit bestaande functies binnen het onderdeel van de organisatie ontwikkeld kunnen worden voor de doelgroep. De wil en het commitment van leidinggevendenden is hierbij belangrijk. Als er een lijst is gemaakt met (eenvoudige) taken is de volgende stap hier geschikte kandidaten voor te vinden.

De werving en selectie (Proces B) bestaat uit het vinden van gemotiveerde en voldoende bekwaame kandidaten voor de taken. Hierna volgt de matching (Proces C). Hier gaat het om het clusteren van taken die passen bij de geworven kandidaten en de afdeling waar de kandidaat zal gaan werken. Er is dus sprake van maatwerk. Als er een goede match is gevonden, wordt er over gegaan op de plaatsing (Proces D).

Bij de plaatsing wordt met behulp van een begeleider de kandidaat geïntroduceerd op de afdeling, hierbij is het belangrijk de verwachtingen goed in beeld te hebben. Ook is het nodig regelmatig feedback te geven aan de kandidaat en indien nodig taken of verwachtingen bij te stellen, zodat er een duurzame functie kan ontstaan of besloten wordt dat de kandidaat niet geschikt is en er een nieuwe kandidaat wordt geworven.

Het hiervoor beschreven IHW-model wordt hierna gedetailleerder per proces beschreven. Zodra de methodiek in de praktijk wordt gebracht is het noodzakelijk dat de projectleiding het project evalueert met alle betrokken partijen en bepaalt of het aangepast dient te worden, gecontinueerd kan worden of wordt gestopt.

⁵⁰ Werken met doelgroepen in de SJD, Deleaan Ruitenbergh en Josine van Loon, pagina 16

⁵¹ Methodisch handelen inzichtelijk, Jos Kuiper en Peter Zijlsling, Methode en Methodiek, Boom Lemma uitgeverij 2010.

⁵² Sociaal cultureel woordenboek, Categorie: Mens en samenleving, Amsterdam, 2014

6.1 Proces A: de arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen

De arbeidsanalyse is bedoeld om inzicht te krijgen in drie verschillende processen binnen de organisatie. Het doel hiervan is om onderdelen van een taak af te stoten en deze onderdelen te laten uitvoeren door een medewerker uit de doelgroep.

De drie verschillende processen zijn ten eerste het hoofdproces. Bij de politie is dit vooral de uitvoering van de politietaak. Ten tweede de ondersteunende processen. Bij de politie zijn dit voornamelijk de taken die vallen onder het Politie Dienstencentrum (PDC), denk aan personeel, financiën, inkoop, ICT, facilitaire zaken ed. Ten derde de additionele processen zoals schoonmaak, groenvoorziening en catering, deze functies zijn niet opgenomen in het LFNP. Deze medewerkers worden ingehuurd. Deze mensen kunnen bijvoorbeeld worden gematcht op de functie Medewerker Huisvesting met taakaccent onderhoud of service. Meer uitleg over het LFNP volgt in het volgende hoofdstuk.

Als de processen per afdeling in kaart zijn gebracht, dit wordt de longlist genoemd, wordt de focus gelegd op de elementaire taken. Denk hierbij aan vakkennis, complexiteit van de taak, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, sociaal functioneren, handelingsfrequentie en werktempo.

Vervolgens wordt er een keuze gemaakt waarin duidelijk wordt welke taken en afdelingen worden geselecteerd voor een verdere analyse. Bij deze kaderstelling worden afspraken gemaakt en (rand)voorwaarden afgesproken.

#	Datum	Naam vacature/functie	Locatie	Bedrijfsnaam
1	20-02-2015	.net developer (Wajong)	Groningen , Groningen	Wajong Talenten
2	20-02-2015	.net developer (Wajong)	Zoetermeer , Zuid-Holland	Wajong Talenten
3	20-02-2015	Mobile app developer (Wajong)	Groningen , Groningen	Wajong Talenten
4	20-02-2015	Mobile app developer (Wajong)	Zoetermeer , Zuid-Holland	Wajong Talenten
5	20-02-2015	Manager SROI (Wajong)	Utrecht , Utrecht	Wajong Talenten
6	20-02-2015	Projectmedewerker (Wajong)	Schiphol , Noord-Holland	Wajong Talenten
7	20-02-2015	Juridisch secretaresse (Wajong)	Amsterdam, Noord-Holland	Wajong Talenten
8	19-02-2015	Systeemontwikkelaar (Wajong)	Heerenveen , Friesland	Wajong Talenten
9	18-02-2015	Medewerker autowasstraat (Wajong)	Amersfoort , Utrecht	Wajong Talenten
10	13-02-2015	Algemeen medewerker (Wajong)	Harderwijk , Gelderland	Wajong Talenten

Figuur 7 Voorbeeld van vacatures voor Wajongers Bron: Wajongtalenten.nl

6.2 Proces B: de werving en selectie van de kandidaten

Bij de werving en selectie is het doel om te komen tot een persoonsprofiel van de kandidaat met specifieke aandachts- en ontwikkelpunten. Dit is bestemd voor de werkbegeleider, de leidinggevende en de collega's op de afdeling.

In dit profiel worden zaken beschreven als competenties, wensen en interesses, ontwikkelingspotentie en persoonlijke eigenschappen. Tools die de werving en selectiemedewerker kan gebruiken zijn:

Selectiegesprek	• Een screening met (diepgravende) vragen vanuit het perspectief van de werkgever. Er is verschil met een sollicitatiegesprek, dit gesprek is vanuit het perspectief van de sollicitant.
Competentietest	• Deze test geeft inzicht in persoonlijke en professionele kwaliteiten.
Individuele stage	• Onder begeleiding werkervaring opdoen op de werkplek met vooraf bepaalde doelen voor de stagiaire.
Bedrijfsarts	• Een medische screening naar arbeidsvermogen en motivatie.
Jobcoach	• Deze begeleidt de medewerker op de werkplek met als doel de medewerker zelfstandig te laten functioneren. (Denk hierbij ook aan gebarentolk of vertrouwenspersoon.)

Figuur 8 Tools voor de werving en selectie medewerker⁵³

6.3 Proces C: de matching

Proces C beschrijft de matching, dit is het stroken van een kandidaat bij de elementaire taken en afdelingskenmerken uit proces A en de competenties, interesses en mogelijkheden van de kandidaat uit proces B. Het is ook in deze fase belangrijk commitment te bereiken met de leidinggevende, medewerkers van de afdeling en de kandidaat om draagvlak te creëren en te behouden.

Als er wordt besloten tot een match te komen ontvangt de kandidaat de afdelingsinformatie, in geval van de politie een aanstellingsbrief en op zijn eerste werkdag een akte van aanstelling, deze zal overhandigd worden door de leidinggevende.

De leidinggevende bespreekt vervolgens, eventueel samen met de job-coach, de werkzaamheden die op taakniveau zijn uitgewerkt en vastgelegd in een taakinstructie, inwerkschema en functieprofiel. Het inwerkschema bevat een gedoseerde planning van de taken.

6.4 Proces D: de plaatsing en begeleiding van de doelgroep

Als het functieprofiel en de inwerkinformatie uit proces C beschikbaar zijn, kan de kandidaat worden voorgesteld op de afdeling. Er vindt tevens een kennismakingsgesprek plaats waarbij het persoonsprofiel, de taken en het inwerkschema worden doorgenomen en toegelicht. Er wordt een vaste begeleider toegewezen die in de eerste maanden dagelijks met de kandidaat de werkzaamheden evalueert.

⁵³ Formulations in institutionele interactie: de praktijk van 'samenvatten' in het politieverhoor, sollicitatiegesprek en journalistiek interview, Pagina 20, Keun Young, Sliedrecht, 2013

Deze evaluatie wordt vastgelegd in een logboek. Dit logboek bevat een verslag van het verloop van de werkdag en de beleving hiervan. Tevens is er tijdens de evaluatie ruimte voor (positieve) feedback. Regelmatige feedback momenten en commitment blijven een continue proces. Het is raadzaam om afspraken te maken over een evaluatie- en commitmentcyclus.

DE PRAKTIJK: Praktijkervaring in het Slotervaartziekenhuis

Om te onderzoeken of de geschetste aanpak daadwerkelijk een bijdrage kan leveren aan de vervulling van de toekomstige personeelsbehoefte in de zorg is er dit jaar een praktijkexperiment gestart. Het experiment loopt in het Slotervaartziekenhuis in Amsterdam dat zich ten doel heeft gesteld om binnen twee jaar ten minste honderd Wajongers aan te nemen. Het bestuur van het Slotervaartziekenhuis reageerde enthousiast op het voorstel om hiervoor nieuwe arbeidsplaatsen te creëren door herontwerp van werkprocessen.

Alle activiteiten op afdelingen, zowel op de verpleegafdelingen als op de ondersteunende afdelingen, worden in kaart gebracht en geanalyseerd op het voorkomen van elementaire taken.

Als er vacatures ontstaan, wordt eveneens op de betreffende afdeling gekeken naar de mogelijkheid van functieherontwerp, alvorens de functie in te vullen. Op deze wijze zijn er in de afgelopen maanden een kleine twintig Wajongers aangenomen.

In de praktijk bleek het wenselijk om niet alleen direct jongeren te plaatsen op elementaire taken, maar om ook leerwerktrajecten in te richten. Dit om te kijken in hoeverre de jongere kan worden getraind voor de elementaire functie of mogelijk toe kan groeien naar andere functies.

Bron: Aan de slag 1/2-2011, Inclusief herontwerp van werkprocessen

6.5 Overige methodieken

Naast de methodiek van het UWV en de UM bestaan er meerdere methodieken. In essentie lijken ze erg op elkaar. Het grootste verschil is de terminologie. Hierna worden de methodieken Regular Plus, VrijBaan, Functiecreatie en “aan het werk!” beschreven die tot doel hebben het creëren van een duurzame baan voor een (functiebeperkte) werknemer.

6.5.1 Methodiek «Regular Plus»

Bij deze methodiek wordt uitgegaan van de capaciteiten, de mogelijkheden en de motivatie van jongeren met een functiebeperking. Jongeren die het traject goed doorlopen, hoeven geen beroep meer te doen op een Wajonguitkering.⁵⁴

Het Handicapmanagement staat centraal, dit helpt bij het maken van de juiste keuzes voor een haalbaar beroep. Dit draait om acceptatie van beperkingen en het ervaren van mogelijkheden die de deelnemer zekerder en vaardiger maakt. De deelnemer leert met de aanwezige beperkingen om te gaan en handicaps te overwinnen, met als doel de deelnemer met een beperking te begeleiden in het proces van sollicitatie en plaatsing in een passende werkplek.

Hoewel deze aanpak zeer sympathiek is past deze aanpak niet binnen de politie. Deze methodiek past prima in een onderwijsinstelling waar jongeren hun handicap leren kennen en accepteren. De

⁵⁴ Emancipatie en Educatie Gehandicapte Arbeidskrachten, Deventer, 2007

methodiek past in een voorfase op het arbeidsproces en de politie kan van dienst zijn door werkstages voor deze jongeren aan te bieden. Na de opleiding zou de stagiair een duurzame baan binnen het bedrijfsleven kunnen vinden, waarbij de politie niet bij voorbaat wordt uitgesloten.

6.5.2 Methodiek VrijBaan

Een methodiek om de mate van empowerment van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen en te vergroten. De methodiek omschrijft zes dimensies of componenten waaruit empowerment is opgebouwd. De componenten competentie, zelfbeschikking, betekenis, impact, positief identiteitsgevoel en groepsoriëntatie zijn hierna uitgewerkt.⁵⁵

Competentie	•Dit refereert aan het (zelf)vertrouwen dat iemand heeft in de vaardigheid om een taak tot een goed einde te brengen.
Zelfbeschikking	•Dit houdt in het zelfstandig kunnen maken van keuzes in je eigen leven en het gevoel controle te hebben over de eigen situatie.
Betekenis	•De betekenis die een taak of activiteit heeft voor iemand in een bepaalde situatie, wordt bepaald door de mate waarin die taak aansluit bij zijn opvattingen, waarden en normen.
Impact	•Dit is “het gevoel invloed te kunnen uitoefenen op belangrijke uitkomsten”. Het gaat daarbij vooral om de uitkomsten van een persoonlijk of beroepsmatig ontwikkelingsproces.
Positief identiteitsgevoel	•Dit heeft te maken met het zelfbeeld van iemand.
Groepsoriëntatie	•Dit geeft aan dat iemand zich ervan bewust is dat er altijd sprake is van onderlinge afhankelijkheid en dat samenwerking met anderen nodig is.

Figuur 9 Schematische weergave obv. Methodiek Vrijbaan

Deze methodiek kan binnen de IHW-model worden toegepast bij de werving en selectie en het opstellen van een persoonsprofiel. Het geeft een goed beeld van de percepties van de kandidaat. De methodiek is niet volledig genoeg om functies of taken binnen een organisatie te creëren, het is voornamelijk bedoeld om bij te dragen aan een positief en realistisch beeld van de arbeidsgehandicapte.

⁵⁵ VrijBaan Empowerment Methode, Het zes-componenten model pagina 21, REA College Nederland, 2011

6.5.3 Methodiek functiecreatie op individueel niveau

Functiecreatie betekent het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het afsplitsen van taken, waardoor hoger geschoold personeel beter kan worden ingezet voor het werk waarvoor ze zijn opgeleid. Eenvoudige taken worden samengevoegd tot een of meerdere functies en opnieuw opgenomen in de werkprocessen. Deze functies zijn vervolgens geschikt voor werknemers die anders buiten het werkproces zouden vallen, omdat ze niet in bestaande functies kunnen worden ingevoegd.⁵⁶

De eerste stap is een goed beeld krijgen van de werknemer. Het werknemersprofiel moet zo opgebouwd zijn, dat het direct aansluit op de specifieke eisen die de werkgever stelt. Dit kan alleen als duidelijk is welke potentiële kandidaten in aanmerking komen om gedetacheerd te worden. Stap twee is dan ook het in kaart brengen van de medewerkers die regulier willen werken. De derde stap is op zoek gaan naar organisaties waarin de medewerker kan worden geplaatst.

Bij deze methodiek staat de SW-medewerker centraal: uitgangspunt is de individuele potentiële werknemer die passend werk zoekt. Bij het IHW-model ligt de nadruk op structureel organisatorisch niveau en is opleidingsniveau minder relevant. Bedrijfsprocessen worden opnieuw ontworpen en er worden nieuwe functies gecreëerd. Om deze reden past het IHW-model beter bij de politie organisatie.

6.5.4 Methodiek Aan het Werk

De methodiek *Aan het Werk* gaat uit van de werknemer. Er wordt een 'foto' gemaakt die een volledig beeld geeft van de kandidaat en is voornamelijk geschikt voor een trajectbegeleider die de kandidaat wil plaatsen in een organisatie.

Bij de intake wordt eerst ingeschat hoe bemiddelbaar de cliënt is. Hierna volgt een diagnose die samen met de informatie uit de intake leidt tot een trajectplan. Hierna kan de cliënt zich gaan scholen en trainen om de bemiddelbaarheid te vergroten. De trajectbegeleider gaat op zoek naar vacatures en matcht de kandidaat aan een functie. Als hierover een akkoord is bereikt kan de cliënt worden geplaatst. De trajectbegeleider zal hierna nog een bepaalde periode nazorg verlenen.⁵⁷

Er zijn nog meer (re)-integratie methodieken bedacht, bijvoorbeeld "Het Wisconsin-model", "Work-First", "Individuele trajectbegeleiding ITB" of "Individuele rehabilitatiebenadering IRB". Deze worden in dit rapport niet uitgewerkt omdat ze meer gericht zijn op de re-integratie van een cliënt en minder op het creëren van passende arbeidsplaatsen. Het IHW-model is meer gericht op de organisatie die een medewerker met een arbeidshandicap wil plaatsen.

⁵⁶ Handboek functiecreatie, Het creëren van duurzaam werk, Brigitte van Lierop, 2015, SCBM Arbeidsmarkt

⁵⁷ Aan het werk! Pagina 61 "De methodiek in Aan het werk" Hanneke Tijken, Den Haag 2012

7 Interview “LFNP functies en matching”

De politie kent 90 functies in het LFNP. Het IHW-model beschrijft dat binnen de organisatie en afdelingen gezocht wordt naar taken die je kunt herontwerpen tot nieuwe arbeidsplaatsen voor kandidaten uit de doelgroep. Waar vind je de taken voor de doelgroep binnen de politie en passen de te ontwerpen arbeidsplaatsen binnen het LFNP of moet het functiegebouw hierop aangepast worden? Deze twee vragen worden voorgelegd aan Paul Raaijmakers. Paul is Projectleider bij HRM en heeft zich bezig gehouden met de implementatie van het LFNP. Het complete interview is terug te lezen in Bijlage 5, hier volgt een samenvatting.

7.1 Bedrijfsanalyse en herontwerp van werkprocessen

Proces A van het IHW-model staat in het teken van de bedrijfsanalyse en werkprocessen. Bij de politie zijn conform het LFNP twee bedrijfstakken te onderscheiden, de politietaak en de administratieve, technische of ondersteunende functies (ATH-functies of de niet operationele sterkte NOS). Er zijn 90 functieprofielen, maar de onderliggende taken zijn erg divers. Een pakket aan taken wordt gematcht aan een vrij abstracte LFNP functie met vereiste competenties, opleiding, kans op slijtage en de functieschaal.

Het LFNP is ongeschikt om passende taken voor de doelgroep te selecteren of voor functiecreatie, wel kan het als ‘filter’ gebruikt worden. In het functieprofiel staat of de functie executief of ATH is. Je kunt stellen dat executieve functies vrijwel ongeschikt zijn voor de doelgroep. In de functieprofielen staat of de functie onder begeleiding van een andere medewerker wordt uitgevoerd. Een functie onder begeleiding van een Jobcoach of directe collega zou hierbij matchen.

DE PRAKTIJK: Schoonmakers komen in dienst bij de Rijksoverheid

De geplande Rijksschoonmaakorganisatie (RSO) zal worden opgericht onder verantwoordelijkheid van het ministerie van SZW. De Ministerraad heeft ingestemd met het onderhandelaarsakkoord hierover. De schoonmakers worden rijksambtenaar en komen geleidelijk in dienst bij de Rijksoverheid. Naar verwachting start de RSO begin 2016 met haar schoonmaakwerkzaamheden.

Eind 2020 zal de RSO naar verwachting de werkzaamheden in alle rijkslocaties in beheer hebben genomen. Tegen die tijd gaat het om ongeveer 2000 schoonmakers.

Het Rijk kiest voor geleidelijke inbesteding waarbij bestaande contracten worden gerespecteerd. Pas bij afloop van een contract kunnen schoonmakers in dienst worden genomen. De inbesteding zal voor het Rijk budgettair neutraal plaatsvinden.

Bron: Rijksoverheid, 6 februari 2015.

Verder blijkt uit het interview ook dat de doelgroep te groot is om op te nemen in het PDC. Er zal ook in het ‘blauw’ gezocht moeten worden naar taken voor de doelgroep. Denk hierbij aan ondersteunende taken op de bureaus. Het vervangen van inhuur door eigen personeel, het zogenaamde inbesteden of insourcen, lijkt niet te passen in de visie van de politie, aldus Paul. In het

verleden is de keuze gemaakt om dit soort zaken in te huren. De leveranciers zijn gespecialiseerd en kunnen de diensten relatief goedkoop aanbieden. Hier is niet veel winst te halen, beter is het om de doelgroep in te zetten op plekken waar nu een tekort is. De kans dat deze banen duurzaam worden is groter.

Je kunt als politie voorwaarden opstellen voor de inhuur van leveranciers met betrekking tot de inzet van mensen met een functiebeperking. Stel hierbij de vraag, in hoeverre krijgt de politie waar voor haar geld en in welke mate is de investering effectief, het zogenaamde return of investment.

7.2 De matching

Zodra er taken en kandidaten zijn is het mogelijk om deze kandidaten te koppelen aan enkele taken, de match. Probeer vooral reële werkplekken te creëren waarbij je ook zaken kan proberen. Vaak zijn mensen tot meer in staat dan je aanvankelijk denkt maar het risico op overschatting is natuurlijk ook aanwezig. Maak gebruik van stages en ruime inwerkperiodes met goede begeleiding om te bepalen of de medewerker in staat is zijn taken uit te voeren. Wees bij de match eerlijk, wat niet gaat, dat gaat niet. Pas het takenpakket aan of neem afscheid van de medewerker.

Paul vertelt een voorbeeld van een re-integratie kandidaat die niet tegen werkdruk kon. Het idee dat iets op een bepaald moment gereed moet zijn, ook al was de taak nog zo eenvoudig, zorgde voor een hevige stress. Voor deze medewerker is het niet mogelijk gebleken een geschikt takenpakket samen te stellen. Deze medewerker werd arbeidsongeschikt verklaard en heeft nu een IVA-uitkering.

DE PRAKRIJK Jill doet veel ervaring op

Jill (40) werkt een paar dagen in de week in de Hema in Voorschoten. Ze heeft geen contract, zoals de meeste andere gehandicapten die directeur Evert Jan de Boer in zijn drie vestigingen in dienst heeft. Jill heeft een laag IQ, voor haar is het werk in de Hema dagbesteding of 'werkstage'. In de winkels van De Boer werken bijna negentig mensen, zo'n twintig van hen hebben een handicap. De meesten krijgen een jaarcontract, nadat ze vier weken op proef hebben gewerkt. „We willen niet op de verkeerde manier van hen profiteren”, zegt De Boer. „Als ze bij mij binnenkomen voor die vier weken, moet er wel iets heel gek gebeuren willen ze dat contract niet krijgen.” Het is de bedoeling dat de gehandicapten in de winkels zo veel ervaring opdoen dat ze na een jaar zelf werk kunnen vinden in een ander bedrijf.

Bron: NRC, De vlag gaat niet overal uit als ik kom, 4 oktober 2014

7.3 Conclusie

In de praktijk zullen vooral functies die onder begeleiding worden uitgevoerd in aanmerking komen voor de doelgroep. Het LFNP geeft hiervoor voldoende ruimte. Werkbegeleiding, eventueel met Jobcoach, zal zeker in de begin periode bijdragen aan een succesvolle plaatsing maar kan op langere termijn mogelijk overbodig worden. De korpsleiding kan de mogelijkheden voor inbesteding van taken overwegen. Denk hierbij aan taken als schoonmaak, catering of bewassing van ramen.

8 Werving en Selectie bij de politie



Figuur 10 Advertentie Bron: Kombijdepolitie.nl

Binnen de politie is geen speciaal beleid ontwikkeld voor de werving van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, behalve dan dat iemand met een handicap gewoon kan solliciteren. Binnen de volgende visie: "Indien er besloten wordt tot het openstellen van een vacature, schetst de vacaturehouder, in overleg met het team en vervolgens met PDC HRM IDU, een zo nauwkeurig mogelijk profiel van de toekomstige medewerker. Bij het opstellen

van dit profiel wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan de aanvulling (complementariteit) van de teamleden met als resultaat diversiteit binnen teams." ⁵⁸

Om de garantiebannen te realiseren kunnen leidinggevenden bij politie dus zelf een profiel opstellen waaraan de kandidaat moet voldoen. Hiermee kunnen zij zelf sturen waar zij de doelgroep willen inzetten. Voor diversiteit is bewustwording nodig, ook om te voorkomen dat er een boete wordt gegeven als gevolg van de quotumwet. De projectgroep "inclusief werk" kan hier een bijdrage aan leveren door actief te informeren en adviseren.

8.1 Het publiceren van een vacature

Regelmatig houden de sectorhoofden en leidinggevenden samen met de HR-Adviseur een Management Team overleg. Een vast punt bij dit overleg is de personele bezetting en formatie. Zijn er medewerkers intern verplaatst of uit dienst gegaan, is er extra personeel nodig voor een project? Dit zijn zomaar wat voorbeelden van zaken die besproken worden. Als er overeenstemming is over het openstellen van een vacature, dan zal de leidinggevende via Youforce, een geautomatiseerd personeelssysteem, een verzoek doen aan de afdeling Werving & Selectie om een vacature te publiceren. Na publicatie in kranten, de sociale media (Twitter en LinkedIn) en op werkenbijdepolitie.nl volgt de matching van de kandidaten.

Zodra er een match is ontstaan volgt het arbeidsvoorwaarden gesprek. De leidinggevende noteert de personalia en geeft uitleg over het soort dienstverband dat de kandidaat krijgt. Ook worden afspraken gemaakt over de werktijden, het salaris en overige arbeidsvoorwaarden als vakantiedagen en de mogelijkheid om verlof te kopen.

⁵⁸ Besluit beleid werving- en selectie nationale politie, 8 december 2014

Na het arbeidsvoorwaardengesprek kan de medewerker nog niet gelijk aan de slag. Er zal nog een veiligheids- en geschiktheidsonderzoek volgen. Na ongeveer 6 weken is er een advies. Bij een negatief advies kan de kandidaat niet worden geplaatst.

8.2 Betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek

Bij de politie volgt na de selectie altijd een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (bgo). Hoewel dit geen onderdeel is van het IHW-model is het noodzakelijk om rekening te houden met het bgo. Hierna volgt een korte uitleg van het bgo.

Het bgo bestaat uit het invullen van het formulier opgave persoonlijke gegevens (Zie opg-formulier in Bijlage 4) en het afgeven van een overzicht van het Bureau Krediet Registratie (BKR).⁵⁹ Op dit overzicht staat of de kandidaat kredieten en/of betalingsachterstanden heeft of niet.

Persoonsgegevens zoals bedoeld in de Wet politiegegevens en de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens en de gegevens uit vrij toegankelijke informatiebronnen zoals Facebook en Twitter worden geraadpleegd. Ook zal navraag worden gedaan bij referenten en er vindt een gesprek plaats met een onderzoeker, meestal is dit bij de kandidaat thuis.

De gegevens van het onderzoek worden vertrouwelijk behandeld en bewaard conform de Wet bescherming persoonsgegevens. Bij een positief advies zijn er op basis van de verzamelde gegevens geen bedenkingen en mag de kandidaat een functie bij de politie vervullen. De kandidaat krijgt een Verklaring van geen bezwaar (VGB). Bij een negatief advies zijn er bedenkingen en kan de kandidaat geen functie bij de politie vervullen. In een schriftelijke verklaring staat waarom er bedenkingen zijn.⁶⁰

8.3 Toelatingseisen Politieacademie

De Politieacademie stelt bij de basispolitieopleiding voor agent vast of de kandidaat, als toekomstig aspirant, voldoet aan de selectie-eisen en de instroomkwalificatie-eisen. Vooral de selectie-eisen van de Politieacademie zijn streng en in het kader van dit onderzoek relevant.⁶¹



De medische eisen, zie bijlage 3, zijn aan de orde. Goed zicht, een goed gehoor en een goede fysieke gesteldheid zijn vereist. Een hoge bloeddruk, diabetes of ADHD kan leiden tot een afwijzing.

Figuur 11 Executieve functies politie Bron: Kombijdepolitie.nl

⁵⁹ Internetbron, BKR, Gegevens opvragen, <https://www.bkr.nl/Gegevens-opvragen2/>

⁶⁰ Brochure Betrouwbaarheid- en geschiktheidsonderzoek Sollicitant, Politie

⁶¹ Onderwijs- en examenregeling (OER) POLITIEONDERWIJS 2015 Versie vastgesteld 141215 / 150112

Bij ADHD gaat niet zozeer om het medicijngebruik zoals Ritalin®, hoewel dit de veiligheid van de kandidaat en personen die aan zijn zorg zijn toevertrouwd wel beïnvloedt, maar meer om de diagnose zelf. Waarschijnlijk komt uit de psychologische testen het grootste bezwaar naar voren (zie bijlage 2).

Naast een medische toets wordt er een psychologische toets afgenomen. Met dit psychologisch onderzoek wordt getest of je de juiste eigenschappen en competenties bezit voor het politiewerk. Het onderzoek bestaat ten eerste uit een persoonlijkheidsvragenlijst. Dit geeft inzicht in het zelfbeeld van de kandidaat. Ten tweede een psychologisch interview, een psycholoog kijkt naar eigenschappen als inlevingsvermogen, stressbestendigheid en integriteit. Tot slot is er een praktijkproef welke bestaat uit een rollenspel met een acteur.

Belangrijke eigenschappen voor een agent zijn; zelfverzekerd en standvastig, beschaafd, correct en integer, verzorgd, goed gehumeurd, behulpzaam en sociaal.⁶²

8.4 Conclusie

Als de afdeling werving en selectie op verzoek van een leidinggevende een vacature openstelt, moet het duidelijk zijn dat mensen uit de doelgroep al dan niet in aanmerking komen voor de functie. Zo kan bij een functie voor wijkagent duidelijk worden vermeld dat deze functie geschikt is voor mensen met een goede mentale en fysieke gezondheid. Bij de functie databasebeheerder kun je aangeven dat de functie ook geschikt is voor mensen met een functiebeperking. Geef de dienst HRM (In-, door- en uitstroom) de opdracht te onderzoeken welke vacatures speciaal voor de doelgroep zijn, ook voor de doelgroep zijn of niet voor de doelgroep zijn.

Zorg dat er zo vroeg mogelijk in het proces duidelijkheid is over het betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek. Laat potentiële medewerkers al in een vroeg stadium een verklaring van goed gedrag aanvragen. Dit voorkomt teleurstellingen.

⁶² <http://politietest.nl/psychologische-test/>

9 De Jobcoach in de praktijk

In het kader van de Participatiewet (artikel 7 lid 1 PW) kan ondersteuning door een Jobcoach worden aangeboden. Een Jobcoach ondersteunt een medewerker met een arbeidshandicap. Iedereen mag zich Jobcoach noemen. Daarom heeft de beroepsvereniging Jobcoaches Nederland een beroepscode opgesteld. Het doel van de beroepscode is: “Een goed verloop van de begeleiding van mensen met een Jobcoach voorziening en de betrokken werkgevers te bevorderen.”⁶³ Als de politie een Jobcoach wil inzetten, wat zijn dan de belangrijkste aandachtspunten?

Een Jobcoach ondersteunt onafhankelijk de werknemer en werkgever om tot een duurzame arbeidsrelatie te komen en onderbouwt waarom eventueel blijvende ondersteuning nodig is. Het oordeel van een Jobcoach is gebaseerd op deskundigheid en niet op eventuele financiële belangen. De beroepscode gaat uit van vier belangrijke fundamentele principes, namelijk respect voor het individu, integriteit, verantwoordelijkheid en professionaliteit.

Bij respect is het belangrijk niet te discrimineren. De cliënt is vrij om zelf beslissingen te nemen en de Jobcoach houdt rekening met de verschillende belangen. Dit door actief en gelijkwaardig met alle betrokkenen te communiceren.

DE PRAKTIJK: Gunther

Annelies is Jobcoach bij GOCl, en vertelt over Gunther die als programmeur prima werk verzet, maar ook de behoefte heeft aan duidelijke kaders: “We maken concrete afspraken hoe hij respect kan tonen. Met de werkgever spreken we af dat de regels wat duidelijker afgesproken worden: niet langer ‘regel het maar, ik ga jullie niet controleren’, maar wel de verwachtingen duidelijk uitspreken (op tijd komen wil zeggen voor 8u45 aanwezig zijn, spelen op internet kan alleen tijdens de middagpauze, en die duurt een half uur). Voor de werkgever is dit moeilijk, want het komt kinderachtig over, maar voor Gunther zijn concrete afspraken absoluut noodzakelijk.”

Bron: Jobpepper, Praktische Jobcoachgids

Een integere Jobcoach gaat adequaat om met dreigende escalaties, waarbij de veiligheid van de cliënt soms boven de geheimhoudingsplicht staat. De Jobcoach is eerlijk, betrouwbaar en oprecht en gedraagt zich fatsoenlijk. De Jobcoach stelt duidelijke grenzen aan de relatie met de medewerkers en maakt geen misbruik van situaties.

Een coachingsrelatie kent de verplichtingen met een gezond verantwoordelijkheidsgevoel. Hierbij is de omgang met macht en beperkingen in persoonlijke competenties niet nadelig voor de coachingsrelatie. De Jobcoach geeft inzage in het dossier als de cliënt hierom vraagt. De Jobcoach houdt het doel van zijn functie voor ogen, namelijk het ontwikkelen van de zelfstandigheid van zijn werknemer.

⁶³ Beroepscode, Beroepsvereniging jobcoaches Nederland, versie 30-3-2014

De Jobcoach gedraagt zich professioneel en draagt de normen en waarden van de beroepsuitoefening zichtbaar uit. Hij volgt regelmatig intervisies en supervisie en houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen in het vakgebied. Een gecertificeerde Jobcoach is aangesloten bij de Vereniging Jobcoaches Nederland en erkent Klachtenreglement van de Beroepsvereniging.

Het UWV vergoedt de uren die de Jobcoach ondersteuning biedt. In het eerste jaar begeleidt de Jobcoach de medewerker tot 10% van de werktijd, in jaar 2 tot 5% en in jaar 3 tot 3%. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan dit percentage iets hoger zijn. Het UWV vergoedt de uren die de Jobcoach werkt, hiervan moeten ook de reisen en reiskosten worden bekostigd⁶⁴.

9.1 conclusie

Laat leidinggevend en de werknemers uit de doelgroep gebruik van de ervaring van Jobcoaches. Zorg wel dat een Jobcoach beschikt over een positieve verklaring omtrent gedrag, werkt volgens de richtlijnen van de beroepscode van de Vereniging Jobcoaches Nederland en het door deze vereniging opgestelde klachtenreglement erkent.

⁶⁴ Art. 31, lid 2, sub b, Wet REA

10 Conclusie en aanbevelingen

Om de vraag te beantwoorden: “Hoe kan de methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen van de UM en het UWV mogelijk worden ingezet voor creatie van inclusieve arbeidsplaatsen voor Wajongers en WSW-ers in het kader van de Participatiewet bij de politie?” wordt de methodiek tegen het licht gehouden. Eerst volgt de conclusie op basis van de gegevens uit dit rapport.

10.2 Conclusie

Er moeten banen beschikbaar komen voor mensen met een functiebeperking. Hiervoor is een goede match tussen de werkgever en de individuele werknemer met zijn beperkingen nodig. Hiervoor is ondersteuning beschikbaar. Om deze arbeidsplaatsen te creëren is een uniform werkproces nodig.

De UM/UWV methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen is volledig en doordacht. Er is goed gekeken naar de praktijk, waarbij werkgevers, werknemers, de belangenbehartigers en collega's op de werkvloer zijn betrokken. De methodiek is speciaal ontwikkeld voor de Wajongers, maar ook geschikt voor mensen met een functiebeperking en een afstand tot de arbeidsmarkt. De politiepraktijk vraagt echter om een aantal aanvullingen op de methodiek om deze toepasbaar te maken voor het creëren van deze arbeidsplaatsen.

Met enkele aanvullingen is de methodiek bruikbaar voor de politie. Zoals aangegeven is het belangrijk om de politie specifieke kenmerken goed te borgen in de methodiek. Denk aan het integriteit en het betrouwbaarheid- en geschiktheidsonderzoek (bgo). Ook is het belangrijk om de administratieve kant goed op orde te hebben. Aan een aanstelling ligt een besluit ten grondslag. Dit besluit moet volledig en juist zijn, dit voorkomt onnodige bezwaren of beroepsgangen.

Bij de uitvoering in de praktijk zijn er randvoorwaardelijkheden. Denk hierbij aan financiële compensatie, voorzieningen, samenwerkingsverbanden, de wil en motivatie om succesvol te zijn en de wettelijke kaders. Dit vraagt praktijkervaring en mogelijke bijstelling van de werkprocessen.

Ga daarom aan de slag met de doelgroep bij de politie. Hiervoor is het noodzakelijk om (tijdelijk) projectteam “inclusief werk” te hebben met voldoende expertise over de doelgroep, de methodiek, de juridische kaders en een degelijk netwerk, binnen en buiten de politie. Dit projectteam kan op macro niveau zorgen voor bewustwording en bijdragen aan commitment binnen de politie over en voor de mensen met een functiebeperking die in het kader van de Participatiewet aan het werk moeten bij de politie en de methodiek om dit mogelijk te maken.

Laat het projectteam teamleiders motiveren om een pilot op microniveau starten in een veilige en overzichtelijke omgeving. Doe bij voorkeur ervaring op binnen de Dienst HRM, hier werken immers de

medewerkers die verantwoordelijk worden voor een goede inbedding van het inclusief werk. Bouw successen uit en ga anders om met mislukkingen. Leer van fouten. Profiteer van de kracht van de doelgroep en laat de doelgroep op kracht komen bij de politie. Een functiebeperking is niet op voorhand een beperking voor een aanstelling bij de politie, maar is dit wel voor executieve functies.

10.1 De methodiek tegen het licht

De methodiek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen bestaat uit 4 processen. Deze zijn inzetbaar bij de politie. Om aan te geven hoe dit het beste kan in de praktijk bij de politie zijn er enkele aanbevelingen geformuleerd.

10.2.1 Proces A: de arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen

Het past binnen de werkwijze van de politie om eerst een analyse te maken van mogelijke taken voor de doelgroep, omdat de LFNP functies te abstract zijn om mensen direct op te plaatsen. De LFNP functies geven geen beeld van de precieze taken. Proces A is hierdoor zeer toepasbaar bij de politie.

Aanbeveling: Laat de werving zich richten op de ondersteunende functies. Mensen met een functiebeperking die in aanmerking willen komen voor een executieve taak kunnen instromen via de politieopleiding. Hiervoor gelden strikte regels en lijken de kansen op voorhand zeer beperkt.

10.2.2 Proces B: de werving en selectie van de kandidaten

De werving en selectie is zondermeer toepasbaar, als er extra aandacht is voor de integriteit van de mensen uit de doelgroep. Bereid mensen al bij de werving voor op het veiligheids- en antecedenten onderzoek. Een kandidaat met hoge schulden en een strafblad moet zich serieus afvragen of de politie voor deze kandidaat een serieuze optie is. Voorkom teleurstellingen van alle betrokkenen en zorg dat naast competenties, wensen, interesses, ontwikkelingspotentie en eigenschappen ook naar de integriteit wordt gevraagd.

Aanbeveling: Laat de verantwoordelijke beleidsmakers onderzoeken, binnen de wettelijke kaders, of het mogelijk is kandidaten te screenen op geschiktheid en veiligheid voordat er wordt gematcht.

10.2.3 Proces C: de matching

De methode voor matching is ook goed toepasbaar bij de politie, mits er bij de match niet alleen naar de specifieke aandachtspunten van de kandidaat maar ook naar die van de afdeling en de medewerkers gekeken wordt. Voor alle partijen is het belangrijk over voldoende commitment te beschikken.

Aanbeveling: Niet iedereen is goed in het begeleiden van medewerkers, wees hier als projectbegeleider eerlijk over. Zorg dat goede begeleiding is geregeld binnen een team voordat er wordt gestart met de match. Dit kan door het aanbieden van opleidingen of een Jobcoach.

Zorg dat het beleid rond ziekmeldingen duidelijk is, ook voor de medewerkers en de leidinggevenden. Wie moeten er precies worden geïnformeerd bij een ziekmelding?

Zorg dat de leidinggevende beschikt over werkinstructies en dat deze klaar liggen op de eerste werkdag van de medewerker. Maak duidelijke afspraken tussen de werkbegeleider, leidinggevende en de medewerker over het inwerken en zorg dat de werkbegeleider ook de ruimte krijgt om de medewerker te begeleiden, zeker in het begin, houd hier dus in de planning rekening mee.

10.2.4. Proces D: de plaatsing en begeleiding van de doelgroep

Deze methode is voor de politie niet volledig genoeg. De politie kent een bijzondere rechtspositie. De politie kent geen proeftijd en werkt niet met arbeidscontracten. Het is een taak van de afdeling in-, door- en uitstroom om hierover goed te adviseren.

Aanbeveling: De methodiek houdt geen rekening met administratieve zaken die ook geregeld moeten worden. Laat de leidinggevende de afspraken over salaris, reiskostenvergoeding (de rechtspositie) en een eventuele proefplaatsing vast leggen in een besluit. Maak hierbij gebruik van de expertise van de Dienst HRM. Zorg ook dat de medewerker die de begeleiding verzorgt de afspraken over de begeleiding op papier krijgt, zodat hij ook op de hoogte is en de begeleiding hierop kan aanpassen indien nodig.

Een medewerker hoeft niet direct te worden aangesteld. Laat het projectteam de leidinggevende ook informeren over detachering. Je kunt groepen voor langere tijd detacheren vanuit een SW-bedrijf.

10.3 Tot slot

Het IHW-model geeft globaal aan hoe je (individueel) maatwerk kunt organiseren voor de kandidaten uit de doelgroep, met als doel deze te laten participeren in een werkomgeving. Deze methodiek gaat niet uit van kosten of baten. In dit onderzoeksrapport staan daarom ook geen financiële redeneringen.

Op 1 januari 2015 is duidelijk geworden dat eventuele gemaakte kosten terugverdiend moeten worden binnen de uitvoering van de functiecreatie voor mensen met een functiebeperking bij de politie. Daarbij moet rekening worden gehouden met de reorganisatie. Dit maakt het lastig om in de huidige formatie mensen te plaatsen, omdat onduidelijk is of er formatieruimte is. Het is nog onduidelijk wanneer de reorganisatie precies is afgerond. Start daarom met kleine pilots op afdelingen waar nu een duidelijke onderbezetting is en kijk waar mensen met een functiebeperking inbesteed kunnen worden zodat het budget voor externe inhuur omlaag kan worden bijgesteld.

Dit onderzoek heeft mogelijk bijgedragen aan een betere beeldvorming rond de problematiek bij de politie met het omvormen van de organisatie tot een inclusieve politie organisatie. Uiteraard is de auteur van dit stuk bereid te adviseren en/of te begeleiden in het herontwerpen van de politieorganisatie en het aanpassen van de werkprocessen.

Gebruikte afkortingen

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds	OS	Operationele strekte
ADHD	attention deficit hyperactivity disorder	OVW	Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden
AKC	Arbeidskundig Kenniscentrum	PDC	Producten en dienstencentrum
ATH	administratieve, technische of ondersteunende functies	PW	Participatiewet
AW	Ambtenarenwet	RDW	Rijksdienst voor Wegverkeer
Barp	Besluit algemene rechtspositie politie	RSO	Rijksschoonmaakorganisatie
BBP	Besluit Bezoldiging Politie	SUWI	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
B&W	Burgemeester en Wethouders	SW	Sociale Werkvoorziening
BSN	Burgerservicenummer	SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	UM	Universiteit Maastricht
CAO	Collectieve arbeidsvoorwaarden overeenkomst	UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek	VGB	Verklaring van Geen Bezwaar
CIZ	Centrum indicatiestelling zorg	VNG	Vereniging van Nederlandse gemeenten
CPB	Centraal Planbureau	WajongWet	arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs	WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
Fte.	Fulltime-equivalent	WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
HR	Human Resources	WGSP	Werkgeversservicepunten
IB	Stichting Inlichtingenbureau	WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
ICT	Informatie en Communicatie Technologie	Wiw	Wet inschakeling werkzoekenden
ID-baan	Besluit in- en doorstroombanen	WML	Wettelijk Minimumloon
IHW	Inclusief herontwerp van werkprocessen	WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
IPNP	Inrichtingsplan nationale politie	WW	Werkloosheidswet
IQ	intelligentiequotiënt	WWB	Wet Werk en Bijstand
ITB	Individuele trajectbegeleiding	ZW	Ziektewet
IVA	Inkomensvoorziening Volledig duurzaam Arbeidsongeschikten		
LFNP	Landelijk functiegebouw nationale politie		
NOS	Niet operationele sterkte		

Literatuur en Bronnen

Hierna volgt een overzicht van aangehaalde (A)* of geraadpleegde (G)* bronnen of literatuur. De eerste kolom bevat de titel, de tweede de datum of jaar van publicatie, de derde bevat gegevens over de auteur of wet gevolgd door uitgever, plaats en eventueel een verwijzing naar een website of pagina.

Titel	Publicatie	Auteur	Uitgever	Plaats	Locatie	*
Aan het werk! "De methodiek in Aan het werk"	2012	Hanneke Tijken	Boom Lemma	Den Haag	pag. 61	G
Aanbiedingsbrief bij Beheerplan politie 2015 van de Nationale Politie	16-9-2014	Minister Opstelten (VenJ)	Tweede Kamer	Den Haag		G
Afbouw van het Wsw-bestand, Actualisatie op basis van Wsw-gegevens ultimo 2013	2014	C. Berden en C. Tempelman	Universiteit Amsterdam	Amsterdam		G
AWB LEE 13/1141 (ECLI:NL:RBNNE:2013:CA2266)	6-6-2013	Rechtbank Noord-Nederland	Rechtspraak.nl	Leeuwarden		G
AWB LEE 13/1142 (ECLI:NL:RBNNE:2013:CA2267)	6-6-2013	Rechtbank Noord-Nederland	Rechtspraak.nl	Leeuwarden		G
Beheerplan 2015	27-8-2014	Politie	Politie	Den Haag	pag. 9	G
Beleidsregels UWV normbedragen voorzieningen 2012, art. 4. : Uurvergoeding doventolken	2012	UWV	UWV	Amsterdam	art. 4	G
Beroepscode, Beroepsvereniging jobcoaches Nederland	30-3-2014	Beroepsvereniging jobcoaches Nederland	BJN	Lelystad		G
Besluit van 16 maart 1994, houdende vaststelling van regels ten aanzien van de bezoldiging van de politie	16-3-1994		Overheid	Den Haag	Hfdst. 2	A
Besluit van 4 september 2014, houdende wijziging van het Besluit SUWI in verband met het stellen van regels voor de regionale samenwerking tussen colleges, UWV en werknemers- en werkgeversorganisaties	4-9-2014		Overheid	Den Haag		G
BKR Gegevens opvragen	2015	BKR	BKR	Tiel	bkr.nl	G
Brochure Betrouwbaarheid- en geschiktheidsonderzoek Sollicitant	2015	Politie	Politie	Den Haag		G
Decentraal, de stad als sociaal laboratorium	2014	Nico de Boer en Jos van der Lans	Atlas Contact	Amsterdam		A
Emancipatie en Educatie Gehandicapte Arbeidskrachten	2007	EEGA	EEGA Groep	Deventer	eeega.nl	G
Formulations in institutionele interactie: de praktijk van 'samenvatten' in het politieverhoor, sollicitatiegesprek en journalistiek interview	2013	Keun Young	Keun Young	Sliedrecht	pag. 20	G
Groepsdetachering begeleid werken bij een regulier bedrijf, Karin Zijlstra, Locus 2014	2014	Karin Zijlstra	Locus	Utrecht		A
Handboek functiecreatie	2015	Brigitte van Lierop	SCBM	Den Haag		G
Ik heb een voorziening nodig	2015	UWV	UWV	Amsterdam	uwv.nl	G
Inclusief herontwerp van processen	2011	FRH Zijlstra, HPG Mulders, FJN Nijhuis	UM en UWV	Maastricht		G

Inclusieve Organisaties, Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie	2012	FRH Zijlstra, HPG Mulders, FJN Nijhuis	Universiteit Maastricht	Maastricht	pag. 10-11	G
Kamerbrief harmonisatie instrumenten Participatiewet	21-11-2014	Staatssecretaris Klijnsma	Rijksoverheid	Den Haag		G
Meesterlijk organiseren: het inrichten van de organisatie	2007	R. Kor, G Wijnen en M. Weggemman	Kluwer	Alphen a/d Rijn	Hfdst. 3	G
Methodiek voor arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen, Model Inclusief herontwerp van werkprocessen	2011	Frans Nijhuis, Henny Mulders en Fred Zijlstra	UM en UWV	Maastricht	pag. 9	G
Miljoenennota 2014	2014	Rijks Financiën	Overheid	Den Haag	Par. 3.2.1.	G
No-Riskpolis	2015	UWV	UWV	Amsterdam	uwv.nl	G
nr. 382428, Regeling overgang naar een LFNP functie	8-5-2013	Minister van Veiligheid en Justitie	Overheid	Den Haag		A
Onderwijs- en examenregeling (OER) POLITIEONDERWIJS	2015	Politie Academie	Politie	Apeldoorn		G
Participatiewet de stand van zaken	2014	Cedris	Cedris	Beverwijk	cedris.nl	G
Personen met een uitkering per gemeente	2015	CBS	CBS	Den Haag	cbs.nl	A
Politiewet 2012, Nader beschouwd aan de hand van de parlementaire behandeling en uitgebrachte adviezen	2013	Mr. P.J.D.J Muijen	Paris	Zutphen		G
Resultaten Enquête Wajong Meldactie	2010	Spectrum CMO Gelderland	Spectrum CMO Gelderland	Velp		A
Tekst en toelichting Participatiewet, stand van zaken per 1-1-2015	2014	Drs. WFA Eiselin	SDU Uitgevers	Den Haag	pag. 19-24	G
Uitvoeringscirculaire Akkoord Informatie arbeidsvoorwaarden sector	2012-2014	Politie	Overheid	Den Haag	pag. 4	A
UWV uw partner in maatschappelijk verantwoord ondernemen	2014	Werk.nl	UWV	Amsterdam	werk.nl	G
VrijBaan Empowerment Methode, Het zes-componenten model	2011	REA College Nederland	REA College	Nederland	pag. 21	G
Werken met doelgroepen in de SJD	2013	Deleaan Ruitenbergh en Josine van Loon	Pearson	Amsterdam	pag. 16 en 33	G