



## WERKAGENDA BANENAFSPRAAK POLITIE 2019-2020

### Inleiding

Deze notitie beschrijft de achtergrond van het afgesloten bestuursakkoord op 11 april 2019, de daaruit voortvloeiende werkagenda en de huidige activiteiten bij de politie aangaande de Banenafpraak. Er worden activiteiten beschreven die het Politie Diensten Centrum en de eenheden ondersteunen in het realiseren van mooie initiatieven. Met deze werkagenda geeft de politie invulling aan de wens van de sector om een impuls te geven aan de Banenafpraak en wordt recht gedaan aan de afspraak met het Kabinet om een werkagenda op te stellen.

### Achtergrond

Achtergrond van deze werkagenda is de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord van 2013. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat de markt 100.000 extra banen realiseert voor mensen met een arbeidsbeperking en de overheid 25.000.

In 2018 is in opdracht van het kabinet een breed onderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheden om banen te creëren in de overheids- en onderwijssectoren. Dit onderzoek wees uit dat er bij de werkgevers de wil en het commitment is om een succes te maken van de banenafpraak, maar dat dit nog niet altijd tot voldoende resultaten leidt. De complexiteit van het systeem van de banenafpraak was een van de redenen waarom het de werkgevers niet altijd is gelukt om voldoende banen te realiseren.

Daarop heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangekondigd de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten te vereenvoudigen. Hiermee krijgen werkgevers meer mogelijkheden om banen te realiseren, onder meer doordat het onderscheid tussen overheid en markt vervalft. De sector overheid blijft wel verantwoordelijk voor haar aandeel in de 125.000 extra banen.

In de context van de nieuwe regelgeving hebben de bewindspersonen van het ministerie van OCW, SZW en BZK op 11 april 2019 een bestuursakkoord afgesloten met de overheidssectoren om een impuls te geven aan de realisatie van de banen. Ter uitvoering van dit akkoord maken de overheidssectoren een werkagenda met acties.

Met deze werkagenda onderstrepen de ministeries dat zij zich ten volle zullen inzetten om banen te scheppen voor mensen met een arbeidsbeperking en geven zij uitvoering aan het bestuursakkoord.

### Uitgangspunt Politie

Voor de politie is de Banenafpraak onderdeel van een breder programma naar het realiseren van diversiteit en inclusiviteit.

De politie wil een structurele instroom en behoud van mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat om het benutten van verschillende soorten van kennis en expertise binnen een inclusieve

werkcultuur waarin ruimte is voor het anders zijn, waarin verschillen worden herkend, gewaardeerd en benut. Aansluiting bij context van de organisatie en de medewerker: focus voor inname van mensen vanuit de doelgroep ligt nadrukkelijk op zoveel mogelijk aansluiting op- en ondersteuning van de politieorganisatie. Het werk dat verricht wordt door de doelgroep, moet meerwaarde hebben voor de politie. Daarnaast moet het werk aansluiten bij de persoonlijke mogelijkheden van de betreffende medewerkers.

Duurzame inzetbaarheid is een kernwaarde in de aanpak van de politie. Het zo dicht mogelijk tegen de politieorganisatie aan organiseren van zinvol werk voor deze doelgroep vergt een intensieve aanpak.

### **Succesvolle proeftuinen**

De politie maakt werk van de Banenafspraken en is goed op weg. Er zijn mooie resultaten geboekt zoals oa de proeftuin voor Camerabeeld Specialisten (genoemd in het boekje Best Practises Banenafspraken Overheid editie 2019).

#### ***Camerabeeld Specialisten***

Na de succesvolle proeftuinen in Den Haag en Amsterdam van teams met 4 camerabeeld Specialisten is er een enorme spin-off ontstaan binnen de Politie Binnenkort zal de 18<sup>e</sup> Camerabeeld Specialist starten. In deze teams zijn mensen werkzaam, die een vorm van autisme hebben. Deze werknemers zijn zeer goed in staat om langere tijd scherp te blijven focussen. Ook hebben zij een scherp oog voor detail. Deze teams zijn geplaatst dicht tegen de Opsporing aan en daarmee een enorme steun voor de rechercheurs. Het uitkijken van vele uren camerabeelden is voor rechercheurs een zeer tijdrovende klus, maar wel heel hard nodig. Het beeldmateriaal kan cruciaal zijn voor een onderzoek. Tijdens de proeftuin is gebleken dat deze medewerkers niet alleen geschikt zijn voor het werk, maar ook meer resultaat boeken. Een win-win situatie: meer resultaat en meer kostbare tijd voor de rechercheurs beschikbaar om andere belangrijke taken op te pakken. Niet alleen de Opsporing is geïnteresseerd in deze functie. Ook het 1<sup>e</sup> basisteam binnen de GGP (Gebieds Gebonden Politie) heeft zich gemeld om 4 Camerabeeld Specialisten te werven t.b.v. het uitkijken van beelden van winkel- en brandstof diefstal.

#### ***Data-science en software development***

Binnen het Team Rendement Operationele Informatie (TROI) in Amsterdam vallend onder de DRR (Dienst Regionale Recherche) Specialistische Opsporing is een innovatieve proeftuin gestart per 1 april dit jaar. De politie is in het bezit van gigantische hoeveelheden terabytes aan ongestructureerde informatie. Te denken is aan allerlei gegevens aan inbeslaggenomen telefoons, verkeersgegevens en internetdata. Om deze informatie te kunnen ontsluiten zetten wij een team van 4 back-end developers en data scientisten in die ongestructureerde data om kunnen zetten naar gestructureerde output. Deze output kan vervolgens gebruikt worden om analysetools te voeden zodat analyses op deze data kunnen worden uitgevoerd en informatie die voor de opsporing relevant is kan worden ontsloten. Voor deze werkzaamheden is het noodzakelijk dat medewerkers oog hebben voor detail en patronen in data snel kunnen herkennen. Mensen met autisme hebben vaak de unieke gave zich extreem te kunnen focussen en dat maakt dat ze niet ophouden met het vinden naar een oplossing van een vraagstuk. Ze hebben een zeer goed oog voor detail en vaak sterk ontwikkelde analyse vaardigheden. De politie heeft op 20 juni jl. van ITvitae een award gekregen, omdat zij een van de werkgevers zijn die zo effectief en enthousiast mensen met autisme heeft geplaatst.

#### ***Facilitair medewerkers***

Ook zijn er op verschillende plekken in het korps bij onze facilitaire teams medewerkers aangenomen uit de doelgroep van de banenafspraken. Het gaat dan bijvoorbeeld om werkzaamheden als het wassen en onderhouden van auto's, het assisteren bij de uitgifte punten voor kledingpakketten, huismeestertaken e.d. Specifiek is in een eenheid een team van totaal 11 medewerkers ingezet die alle basis teams ontlasten van taken die agenten zelf moeten uitvoeren.

Denk hierbij aan het halen en brengen van voertuigen t.b.v. onderhoud of reparatie, controle checks, kilometerstanden bijhouden, check op de inventaris en het reinigen van de voertuigen.

### **Activiteiten**

De politie heeft centraal onder de dienst HRM een project ingericht met als doel een infrastructuur te creëren waarmee de politie eenheden zelfstandig aan de slag kunnen. De doelstellingen van het project Banenafpraak zijn:

- o het bieden van een centrale processen en op-maat-ondersteuning aan eenheden bij het realiseren van nieuwe banen voor mensen uit de doelgroep;
- o creëren van draagvlak en wegnemen van belemmeringen bij het realiseren van nieuwe banen voor mensen uit de doelgroep. Denk hierbij ook aan praktische zaken als extra begeleiding en ondersteuning bij de aanvraag van maatwerk (fysieke) werkplekken;
- o het bouwen van een regionaal extern en intern netwerk, waarin belanghebbenden elkaar makkelijk kunnen vinden.

Daarnaast zijn er in de politie cao 2018-2020 een twee-tal cao afspraken opgenomen die bij zullen dragen aan het realiseren van nog meer banen. Het doel van deze afspraken is om door extra (administratieve) ondersteuning in te zetten in de GGP (Gebieds Gebonden Politie) en in de Opsporing de operationele collega's te ontlasten, waardoor zij zich meer kunnen richten op de politie taken. Hierbij maken we gebruik van de mogelijkheden die de Participatiewet biedt.

De politie hanteert voor de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking een meerjarige aanpak die vooralsnog bestaat uit de volgende methodes:

**Individuele plaatsingen** op (nieuwe) aangepaste takenpakketten (via jobcarving en functiecreatie) of (nieuwe) reguliere functies (in deeltijd of met een extra voorziening).

**Collectieve plaatsingen** in teams van 5 tot 10 medewerkers met een gespecialiseerde team coördinator en een vaste jobcoach. Betreft werkzaamheden in de ondersteuning (facilitair / administratief) tbv GGP.

**Specifieke team plaatsingen** in teams van circa 4 medewerkers waarbij een specifiek takenpakket wordt uitgevoerd. Voorbeelden zijn het uitkijken van camerabeelden en verslaglegging hiervan of uitwerken tapgesprekken en OVC. Deze teams worden begeleidt door een gespecialiseerde team coördinator.

**Banen in samenwerking met leveranciers en dienstverleners in het inkoopdomein** waarbij het idee is samen met leveranciers en dienstverleners aan nieuwe, creatieve manieren om *mensen via inkoopcontracten en social return on investment (SROI)* naar werk te begeleiden, bij de politie of bij andere werkgevers. Binnen de politie moet deze manier van werk creëren nog meer gestalte gaan krijgen. Op dit moment is nog niet duidelijk wat er al gebeurt op dit vlak en waar nog kansen benut kunnen worden.

Toepassingsvarianten kunnen oa zijn:

- o Aanvullende afspraken met leveranciers over de inzet van (meer) mensen met een arbeidsbeperking in bestaande contracten (veelal facilitaire dienstverlening).
- o Afspraken in nieuwe contracten over de inzet van mensen met een arbeidsbeperking (veelal facilitaire dienstverlening).
- o Het maximaal benutten van de inkoopkracht en de Social Returnverplichting van de leverancier.
- o Opdrachten als voorbehouden opdracht in de markt zetten voor sociale ondernemingen (voorbeeld proeftuin recycling bedrijfskleding – ministerie van Defensie en Politie).

## Monitoring en verantwoording

Informatie over individuele inleenverbanden worden door de dienstverleners uit de mantelovereenkomst verstrekt. Daarnaast houdt de politie een eigen inkoopadministratie bij.

Er is een inventarisatie gerealiseerde banen gedaan bij de huidige marktpartijen. I.s.m. producten en diensten management zal er een goede vorm van registratie en monitoring van banen die in samenwerking met marktpartijen worden gerealiseerd moeten worden ontwikkeld.

## Acties 2019 en 2020

- Uitbreiding van de succesvolle proeftuinen bij meerdere (zo niet alle) eenheden.
- Installeren regionale banen coördinatoren binnen de eenheden. Per 1 juni jl. is de 1<sup>e</sup> banen coördinator gestart. Naast de banen coördinator die de organisatie goed kent wordt een nieuwe hoog opgeleide medewerker uit de doelgroep Banenafpraak ingewerkt en opgeleid. Daarnaast zijn er meerder eenheden concreet bezig met de invulling van deze rollen. Met de inzet van deze coördinatoren kan de politie een versnelling bewerkstelligen m.b.t. het creëren van extra banen toegespitst op de behoefte van de betreffende eenheid.
- Ontwikkelen nieuwe proeftuinen bij voorkeur binnen de GGP en Opsporing.
- Ontwikkeling programma hoger opgeleiden ism Stichting Studeren en Werken Op Maat.
- Doorontwikkeling van social return en inzet via inkoopcontracten.
- Advies aan Korpsleiding verduurzaming van de proeftuinen.

## CAOP onderzoek

Naar aanleiding van de 1<sup>e</sup> toerekening van 1.900 participanten aan de politie is in april 2017 door het CAOP onderzoek gedaan naar 'mogelijkheden en onmogelijkheden inzet participanten voor (ondersteunende) werkzaamheden bij de politie'. Leidend in dit onderzoek waren de veiligheids- en arbeidsrisico's.

Onder **veiligheidsrisico's** valt bijvoorbeeld de bevoegdheid om bij het operationele politiewerk geweldsmiddelen toe te passen.

Onder **arbeidsrisico's** wordt onder meer verstaan dat, conform de Arbowet, de werkgever zorg draagt voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Feitelijk behelst dit het risico op materiële schade alsook lichamelijk en/of psychisch letsel.

In het CAOP-onderzoek staat hierover: De confrontatie met agressie en geweld, de maatschappelijk verminderde acceptatie van gezag en organisatiedruk leidt tot verzuim. Het politievak heeft zich ontwikkeld tot een 'hoog risicoberoep'.

Het CAOP-onderzoek concludeert dat het mogelijk is om participanten werkzaamheden te laten verrichten in het domein ondersteuning, maar met het oog op geweldinstructies en risico's geen executieve werkzaamheden te laten verrichten. Een nadere analyse is nodig of participanten direct ondersteunende werkzaamheden kunnen verrichten voor de primaire politie- en opsporingstaak in het domein uitvoering.

De aangekondigde vereenvoudiging van de wetgeving heeft als neveneffect dat, anders dan in de huidige systematiek, er geen uitzondering wordt gemaakt voor het veiligheidsdomein (DJI, Politie en Defensie). Bij activering van de quotumheffing moet ook het veiligheidsdomein de inclusiviteitsopslag betalen. Echter de problematiek van het veiligheidsdomein – het niet kunnen plaatsen van de doelgroep binnen de executieve eenheden - is niet anders geworden door deze wijziging in het stelsel.

In het CWIZO van 16 oktober 2018 en opnieuw op 11 juni jl. is aandacht is gevraagd voor de bijzondere positie van de politie en is gevraagd hiermee rekening te houden bij de verdere uitvoering van het geheel. SZW heeft daarbij bevestigd dat de executieve functies in het veiligheidsdomein aan de orde komen, mocht het quotum dreigen en dat er dan ook nader gesproken wordt over de verdeling Rijksbreed.