

Voorlopige agenda van de commissie Financiën en Veiligheid van 17 april 2013

Hierbij wordt u uitgenodigd voor de openbare vergadering van de commissie Financiën en Veiligheid

Datum: woensdag 17 april 2013
Aanvang: 13:00 uur
Locatie: Oude raadzaal
Voorzitter: dhr. J. Spakman
Griffier: dhr. W.T. Meijer; (050) 3677726; wolbert.meijer@groningen.nl

Jaarlijkse vergadering over P&O aangelegenheden

Opening
[Bijlage - Uitnodigingsbrief](#) (pdf)

A ALGEMEEN DEEL

A1. Mededelingen

A2. Vaststelling agenda

A3. Conformstukken

a. Kredietaanvraag aanschaf nieuw leerlingadministratiesysteem
(raadsvoorstel 2 april 2013)

[Raadsvoorstel - Kredietaanvraag aanschaf nieuw leerlingadministratiesysteem](#)
(pdf)

b. Kredietaanvraag trekkenwand Stadsschouwburg en luchtbehandelingskanalen
De Oosterpoort
(raadsvoorstel 2 april 2013)

[Raadsvoorstel - Kredietaanvraag trekkenwand Stadsschouwburg en luchtbehandelingskanalen De Oosterpoort](#) (pdf)

B INHOUDELIJK DEEL

B1. Presentatie en bespreking stand van zaken P&O aangelegenheden
(nadere informatie volgt)

[Collegebrief - Bevindingen Medewerkertevredenheidsonderzoek MTO](#) (pdf)

[Collegebrief - Onderwerpen jaarlijkse HRM-presentatie](#) (pdf)

[Bijlage - Vragen van de Stadspartij inzake de jaarlijkse HRM-bijeenkomst](#) (pdf)

[Bijlage - Punten P&O commissie PvdA](#) (pdf)

commissie Financiën en Veiligheid - woensdag 17 april 2013

Bijlage - HRM presentatie 2013 (pdf)

- B2.** Waar een wil is, is een weg - over arbeidsgehandicapten in de gemeentelijke organisatie
(initiatiefvoorstel SP-fractie)
initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten (pdf)

Sluiting

Bij commissievergaderingen kunt u gebruik maken van het spreekrecht bij de inhoudelijke agendapunten (inclusief de conformstukken onder A) en de rondvraag. U krijgt dan drie minuten de gelegenheid de commissieleden te vertellen hoe u over een onderwerp denkt. Voor aanmelding en informatie kunt u terecht bij de commissiegriffier. De agenda's zijn onder voorbehoud. De definitieve agenda's worden in de vergadering vastgesteld.

Bijlage - Uitnodigingsbrief

Onderwerp Uitnodiging commissievergadering 17 april a.s. -
middagvergadering

Leden Raadscommissie Financiën en Veiligheid

Telefoon (050) 367 77 26	Bijlage(n)	Ons kenmerk
Datum 5 april 2013	Uw brief van	Uw kenmerk

Geachte commissieleden,

Namens uw voorzitter, de heer Spakman, nodig ik u uit voor de EXTRA commissievergadering Financiën en Veiligheid van **woensdag 17 april a.s. om 13.00 uur in de Oude Raadzaal**.

Het betreft hier de jaarlijkse P&O bijeenkomst van uw commissie. Zoals u weet zijn P&O-zaken in principe collegebevoegdheid, maar om de raad daar toch bij te betrekken is al een aantal jaren geleden afgesproken één keer per jaar de commissie over deze zaken bij te praten en van gedachten te wisselen. Dat gebeurt middels een presentatie door de concernmanager P&O, gevolgd door een gesprek daarover tussen de wethouder en u. Vorig jaar is afgesproken dat u vooraf informatie zou ontvangen zodat u zich enigszins zou kunnen voorbereiden. Die informatie ontvangt u volgende week. U hebt al wel een collegebrief ontvangen over het MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek) dat eind 2012 is gehouden. De daarin toegezegde nadere informatie ontvangt u ook volgende week.

In een collegebrief van 1 maart jl. heeft het college u aangegeven welke onderwerpen tijdens de presentatie aan de orde zouden kunnen komen (brief is bijgevoegd). U werd gevraagd naar aanvullende wensen. De PvdA en de Stadspartij hebben die schriftelijk ingediend (zie bijlagen). Tijdens de maart-vergadering bracht daarnaast GroenLinks nog de volgende punten in:

- graag aandacht voor relatie tussen P&O-beleid en Cultuurverandering
- idem voor mobiliteit van medewerkers tussen de verschillende diensten

Inmiddels is er ook een initiatiefvoorstel van de SP binnengekomen over arbeidsgehandicapten in de gemeentelijke organisatie. Om vast te houden aan het principe dat slechts één keer per jaar over P&O zaken wordt gesproken, én omdat deze kwestie in vorige P&O sessies ook aan de orde is geweest, leek het ons goed dit voorstel meteen in deze bijeenkomst te agenderen.

Met vriendelijke groet, namens de voorzitter,

Wolbert Meijer,
commissiegriffier

Raadsvoorstel - Kredietaanvraag aanschaf nieuw leerlingadministratiesysteem

Raadsvoorstel



Datum raadsvergadering 13-02-2013

Raadscommissie

Datum raadscommissie

Bijlagen -

Registratienr. OS 13.3529887

Datum B&W besluit 26 maart 2013

Portefeuillehouder Schoor

Steller A. Janssen

Telefoon 6261

E-mail anja.janssen@groningen.nl

Onderwerp

Kredietaanvraag aanschaf nieuw leerlingadministratiesysteem

Concept raadsbesluit

De raad besluit

- I. voor de aanschaf van een nieuw leerlingadministratiesysteem een krediet beschikbaar te stellen van 120 duizend euro;
- II. de bijbehorende kapitaallasten van 28 duizend euro, te dekken uit het voor leerlingadministratie beschikbare budget voor automatiseringskosten;
- III. de gemeentebegroting 2013 dienovereenkomstig te wijzigen.

Raadsvoorstel - Kredietaanvraag aanschaf nieuw leerlingadministratiesysteem

2

(Publieks-)samenvatting

De afdeling Leerlingzaken van de gemeente Groningen voert de gemeentelijke regie op het voorkomen van schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten van leerlingen tussen 5 – 23 jaar. De afdeling Leerlingzaken handhaaft de Leerplichtwet en draagt zorg voor het leerlingenvervoer. Een leerlingadministratiesysteem ondersteunt deze werkprocessen en is tevens een database van leerlinggegevens voor rapportages naar onder meer het lokaal/regionaal bestuur en naar het ministerie van OCW. Vanwege stagnerende ontwikkelingen van het oude leerling-administratiesysteem is besloten tot aanschaf van een nieuw systeem. Voor deze aanschaf is een kredietverstrekking nodig van de raad.

Inleiding

In het voorjaar van 2011 is besloten tot de aanschaf van een nieuw leerlingadministratiesysteem op de afdeling Leerlingzaken ter vervanging van het oude systeem. In 2012 is een Europees aanbestedingstraject gestart en in juli 2012 is de opdracht gegund.

Wanneer er sprake is van investeringen, zoals bij de aanschaf van dit systeem, dient ons college vooraf krediet te vragen aan uw raad. In het proces tot het opmaken van de jaarrekening 2012 is naar voren gekomen dat het college per vergissing uw raad in dit geval dit niet vooraf, in 2011, heeft gevraagd. Met dit raadsvoorstel vragen wij alsnog een krediet aan uw raad voor de vervanging van het leerlingadministratiesysteem. Wij bieden onze excuses aan voor deze nalatigheid, dit had zo niet moeten.

Beoogd resultaat

Het beoogd resultaat is de toekenning van een krediet voor de investering met betrekking tot de aanschaf van een nieuw leerlingadministratiesysteem.

Argumenten/afwegingen

De leverancier van het oude leerlingadministratiesysteem voor de afdeling Leerlingzaken heeft in 2011 laten weten het systeem niet verder door te ontwikkelen. Hierdoor werd duidelijk dat de leverancier niet de continuïteit kon garanderen van een volwaardig functionerend systeem op de afdeling Leerlingzaken. Daardoor, en ook door negatieve ervaringen o.a. wat betreft gebruikersgemak, is besloten het huidige contract niet te verlengen en over te gaan tot de aanschaf van een nieuw leerlingadministratiesysteem.

Het leerlingadministratiesysteem heeft verschillende functies. Het dient ervoor om verzuimmeldingen en in- en uitschrijvingen van leerlingen te registreren. Het systeem is daarom o.a. gekoppeld aan het GBA, Suwinet en aan het systeem van DUO. Het legt daarmee de basis voor het werk van de medewerkers van de afdeling Leerlingzaken. Het systeem ondersteunt het totale werkproces van de medewerkers waardoor er een goed overzicht is van de situatie van de leerling als het gaat om schoolverzuim en de persoonlijke context.

Het systeem is tevens een database voor (management)rapportages aan lokaal/regionaal bestuur en aan het ministerie van OCW. Tevens biedt het mogelijkheden om informatie te verstrekken voor beleid of uitvoering zoals informatie rond de aanpak problematische jeugdgroepen of wijkanalyses. De exacte criteria voor een nieuw leerlingadministratiesysteem zijn beschreven in het programma van eisen als onderdeel van de Europese aanbesteding. Deze documenten zijn niet bijgevoegd.

Maatschappelijk draagvlak/participatie

N.v.t.

Raadsvoorstel - Kredietaanvraag aanschaf nieuw leerlingadministratiesysteem

3

Financiële consequenties

De kosten van aanschaf van het nieuwe leerlingadministratiesysteem zijn 120 duizend euro. De kapitaallasten bedragen 28 duizend euro per jaar gebaseerd op een afschrijvingstermijn van 5 jaar en een rentepercentage van 3,35%. Inclusief de kosten van beheer bedragen de totale lasten 54 duizend euro.

Dekking van deze kosten is aanwezig binnen het automatiseringsbudget van de afdeling Leerlingzaken van de dienst OCSW (deelprogramma Integraal jeugdbeleid, beleidsveld Talentontwikkeling).

Dat budget werd tot en met 2012 ingezet voor de kosten van onderhoud en beheer van het vorige leerlingenadministratiepakket.

Begrotingswijziging

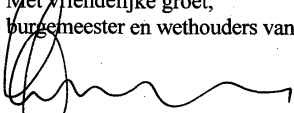
Betrokken dienst OCSW
Soort wijziging Krediet
Tijdsplanning krediet 2012 - 2013


Financiële begrotingswijziging	<i>Bedragen x 1.000 euro</i>		
Naam deelprogramma	Lasten	Baten	Saldo
3.1 Integraal jeugdbeleid: Leerlingadministratiesysteem	120		-120

Realisering en evaluatie

In 2012 is de Europese aanbesteding voor de aanschaf van een nieuw leerlingadministratiesysteem voorbereid en uitgevoerd. De opdracht is gegund aan MetaObject Benelux BV. De implementatie van hun JeugdVolgSysteem (JVS) is afgerond in december 2012. Vanaf dat moment is het systeem operationeel.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,


de burgemeester,
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel


de secretaris,
drs. M.A. (Maarten) Ruys

L.S

Raadsvoorstel - Kredietaanvraag trekkenwand Stadsschouwborg en ...

Raadsvoorstel



Datum raadsvergadering 22-03-2013

Raadscommissie

Datum raadscommissie

Bijlagen -

Registratienr. OS 13.3605603

Datum B&W besluit 26 maart 2013

Portefeuillehouder Ista

Steller J. Ruiter

Telefoon 050 368 01 81

E-mail j.ruiter@opsb.groningen.nl

Onderwerp

Kredietaanvraag trekkenwand Stadsschouwborg en luchtbehandelingskanalen De Oosterpoort

Concept raadsbesluit

De raad besluit:

- I. een krediet van € 779.000,-- beschikbaar te stellen voor de vervanging van de trekkenwand in de Stadsschouwborg;
- II. een krediet van € 445.000,-- beschikbaar te stellen voor de vervanging van de luchtbehandelingskanalen in De Oosterpoort;
- III. de kapitaallasten van deze investeringen te dekken uit de budgetten van de werkmaatschappij De Oosterpoort en de Stadsschouwborg;
- IV. de gemeentebegroting 2013 dienovereenkomstig te wijzigen.

Raadsvoorstel - Kredietaanvraag trekkenwand Stadsschouwborg en ...

2

(Publieks-)samenvatting

In 2012 heeft de werkmaatschappij De Oosterpoort en de Stadsschouwborg noodzakelijke investeringen gepleegd. In De Oosterpoort zijn nieuwe luchtbehandelingskanalen aangebracht als gevolg van de vondst van asbesthoudende deeltjes. In de Stadsschouwborg zijn onder andere in verband met aanpassing aan de veiligheidseisen, onderdelen van de trekkenwand vervangen. Voor beide investeringen zijn in 2012 geen kredieten aangevraagd bij de raad. Dit was niet juist en dit had niet mogen gebeuren. Wij willen dit in de toekomst voorkomen. Daarvoor is een aantal acties uitgezet. In dit specifieke geval stellen wij de raad voor om voor deze uitgaven alsnog een krediet beschikbaar te stellen. De dekking van deze kredieten is wel geregeld. Er is daarom geen sprake van een financieel nadeel voor de gemeente.

Inleiding

In de cultuurgebouwen De Oosterpoort en de Stadsschouwborg zijn in 2012 noodzakelijke investeringen gepleegd. Daarvoor is vooraf bij de raad ten onrechte geen krediet beschikbaar gesteld. Dat betekent dat de uitgaven als onrechtmatig worden beschouwd. De raad wordt gevraagd voor deze investeringen als nog de betreffende kredieten beschikbaar te stellen.

Beoogd resultaat

Door het beschikbaar stellen van de kredieten wordt de onrechtmatigheid van de uitgaven opgeheven.

Kader

Aan uw raad behoort het budgetrecht. Op basis van dit budgetrecht bent u bevoegd kredieten beschikbaar te stellen voor het doen van investeringen. Voor het plaatsen van nieuwe luchtbehandelingskanalen in De Oosterpoort en het vervangen van onderdelen van de trekkenwand in de Stadsschouwborg is dit ten onrechte niet gebeurd. Wij bieden u daarvoor onze excuses aan.

Argumenten/afwegingen

Krediet vervanging van de luchtbehandelingskanalen.

In De Oosterpoort zijn in de 1^e helft van 2012 asbesthoudende cementdeeltjes op het plafond gevonden. Over deze vondst en de sanering is uw raad bij brief geïnformeerd (26 april 2012, OS 12.3056087). Snel handelen was in dit geval nodig om risico's voor medewerkers en gasten te voorkomen. Verder was snel handelen nodig om de effecten voor de programmering van De Oosterpoort te minimaliseren. Naast de sanering bleek het noodzakelijk om de luchtbehandelingskanalen te vervangen. Uw raad is daarover bij brief geïnformeerd (22 mei 2012, OS 12.3090089). In die brief is tevens gemeld dat zodra het geheel van kosten duidelijk was een dekkingsvoorstel zou worden voorgelegd aan uw raad. De sanering en de vervanging van de luchtbehandelingskanalen is in de zomermaanden uitgevoerd. Na afronding is echter, ten onrechte, niet direct een voorstel aan uw raad gedaan om het noodzakelijke krediet beschikbaar te stellen.

Krediet vervanging trekkenwand.

In 2003 is een nieuwe trekkenwand voor de Stadsschouwborg opgeleverd. Ondanks een verwachte levensduur van 20 jaar, was het in 2012 noodzakelijk om onderdelen van de trekkenwand van de Stadsschouwborg te vervangen. De belangrijkste reden daarvoor was dat de betreffende onderdelen niet meer voldeden aan de het noodzakelijke beveiligingsniveau SIL 3. De voorbereiding van deze vervanging heeft lang geduurd. Tijdens die voorbereiding beschikte de werkmaatschappij De Oosterpoort en Stadsschouwborg nog over het krediet revitalisering dat door uw raad in 2005 beschikbaar was gesteld en waarvan de nacalculatie op 21 december 2011 in uw raad is vastgesteld (OS 11.2766791). Dit krediet was gekoppeld aan het meerjarige revitaliseringsprogramma van

Raadsvoorstel - Kredietaanvraag trekkenwand Stadsschouwborg en ...

3

De Oosterpoort en de Stadsschouwborg. Vanwege de beschikbaarheid van dit krediet is het, onterechte, beeld ontstaan dat een afzonderlijke kredietaanvraag niet nodig was. Dit had wel gemoeten. Bij het opstellen van de 3^e Voortgangsrapportage 2012 bleek dat werkzaamheden aan de trekkenwand tot een desinvestering van de bestaande installatie zou leiden, maar is niet opgemerkt dat er door uw raad geen krediet beschikbaar was gesteld voor de investering in de nieuwe onderdelen. De aandacht richtte zich op het financiële effect van de desinvestering zoals gemeld in de Voortgangsrapportage III 2012. Pas bij het opmaken van de jaarrekening is de onrechtmatigheid wat betreft het ontbrekende krediet geconstateerd.

Acties

Inmiddels is binnen de dienst OCSW een aantal stappen gezet om te voorkomen dat achteraf aan de raad krediet moet worden gevraagd voor uitgaven die al zijn gedaan. De volgende acties zijn in gang gezet:

- de meest betrokken medewerkers zijn opnieuw geïnformeerd over het budgetrecht van de raad en dat dit betekent dat voorafgaand aan een uitgave de raad een krediet beschikbaar moet stellen;
- bij de (voorbereidende) werkzaamheden voor de voortgangsrapportages hebben de financieel adviseurs van OCSW opdracht om specifiek aandacht te besteden aan de vraag of de raad een krediet beschikbaar moet stellen en of dit ook is gebeurd;
- in de gehanteerde checklist kwartaalafsluiting wordt de noodzaak en aanwezigheid van een door de raad beschikbaar gesteld krediet als item opgenomen.

Vanuit concern control zal er bij de reguliere P&C documenten, met name de voortgangsrapportages, verscherpte aandacht zijn voor de investeringen en de aangevraagde kredieten.

Maatschappelijk draagvlak/participatie

Niet van toepassing.

Financiële consequenties

Zoals aangegeven is er geen dekkingsprobleem waar het gaat om de beschikbaar te stellen kredieten. Hierna is aangegeven hoe de dekking wordt gerealiseerd.

Krediet vervanging van de luchtbehandelingskanalen.

De kosten van de asbestsanering bedragen 445 duizend euro. De hiermee samenhangende kapitaallasten bedragen 104 duizend euro en komen ten laste van de onderhoudsbudgetten van de werkmaatschappij De Oosterpoort en de Stadsschouwborg.

Krediet vervanging trekkenwand.

De kosten voor de vervanging van relevant onderdelen van de trekkenwand bedragen 779 duizend euro.

De hiermee samenhangende kapitaallasten bedragen 45 duizend euro en komen ten laste van de onderhoudsbudgetten van de werkmaatschappij De Oosterpoort en de Stadsschouwborg.

Raadsvoorstel - Kredietaanvraag trekkenwand Stadsschouwborg en ...

4

Begrotingswijziging.

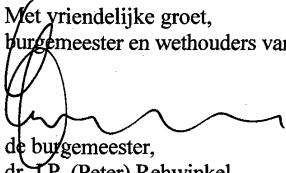
Begrotingswijziging voor investeringskrediet	
Betrokken dienst(en)	OCSW
Soort wijziging	uittrekken investeringskrediet
Tijdsplanning krediet	2012


Financiële begrotingswijziging (x 1000 euro)	Lasten	Baten	Saldo
6.1 Culturele infrastructuur:			
Vervanging luchtbehandelingkanalen Oosterpoort	445		-445
Vervanging trekkenwanden Stadsschouwborg	779		-779
Totalen begrotingswijziging	1.224	0	-1.224

Realisering en evaluatie

De investeringen zijn in 2012 gerealiseerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,


de burgemeester,
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel


de secretaris,
drs. M.A. (Maarten) Ruys

L.S.

Collegiebrief - Bevindingen Medewerkertevredenheidsonderzoek MTO

Bestuursdienst



Onderwerp Bevindingen Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)

Steller

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 77 35 Bijlag(e)n

Ons kenmerk BD13.3528584

Datum - **1 MRT 2013** Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

In december 2012 is onder de medewerkers van de gemeente Groningen een tevredenheidsonderzoek gehouden. Het onderzoek is onder verantwoordelijkheid van het GMT uitgevoerd via InternetSpiegel door NTS NIPO.

Met deze brief informeren wij u in hoofdlijnen over een aantal bevindingen uit het onderzoek.

- o De tevredenheid over de baan en de organisatie zit ongeveer op lijn met de benchmark van de publieke sector. Wel laat de tevredenheid verschillen zien tussen verschillende dienstonderdelen, zo scoort de Bestuursdienst opvallend lager dan het gemiddelde; de scores van de Griffie, leidinggevend, OCSW en RO/EZ liggen boven het gemiddelde.
- o De bevoegdheid geeft een gematigd positief beeld. Hier scoren de leidinggevend hoger dan gemiddeld. Minder tevreden is men over de mogelijkheid een bijdrage te kunnen leveren aan de totstandkoming van beleid. Naast leidinggevend scoort de Griffie hier ook hoger.
- o Over de binding met de organisatie is men vrij positief. Opvallend is dat men een lagere binding ervaart, naarmate het opleidingsniveau hoger is.
- o Het werk wordt als leuk en afwisselend ervaren. Over de werkdruk is men minder tevreden dan in de benchmark publieke sector. Ten opzichte van het onderzoek uit 2009 is de tevredenheid over de werkdruk verder gedaald. De werkdruk die men ervaart, leidt echter niet tot onbalans in de verhouding werk-privé.
- o Het leidinggeven wordt positief ontvangen; over de leidinggevend is men positiever dan in de benchmark. Ook over communicatie binnen afdelingen wordt opvallend tevreden gereageerd. Als minder positief

Collegiebrief - Bevindingen Medewerkertevredenheidsonderzoek MTO

Bladzijde

2



worden echter ervaren de mate van invloed en de aandacht voor persoonlijk welzijn, evenals de communicatie tussen afdelingen.

- Doorgroeien binnen de gemeente wordt als lastig ervaren, vooral door de groep tussen 25 en 40 jaar.
- Van de medewerkers ervaart 18% verbale agressie en 9% bedreiging en intimidatie per jaar. De uitkomsten van het onderzoek uit 2009 gaven hetzelfde beeld en was destijds vergelijkbaar met andere gemeenten. Meer dan 80% wordt geuit door burgers. Met uitzondering van Iederz waar ongeveer de helft geuit wordt door collega's en leidinggevenden.
- In vergelijking met het onderzoek van 2009 zijn de klachten aan armen, nek en schouders niet gestegen, maar is de werkgerelateerdheid van de klachten gestegen van 17% naar 70%.

Het Groninger Management Team (GMT) heeft de uitkomsten van het onderzoek besproken met de vakdirecteuren en de vakdirecteuren bespreken de uitkomsten conclusie- en actiegericht in hun organisatie. Tegelijkertijd worden de uitkomsten van het onderzoek aan de medewerkers ter beschikking gesteld. Conclusies en acties worden gerapporteerd aan het GMT. Het GMT vraagt daarbij speciale aandacht voor werkdruk, agressie en intimidatie. Daarnaast zal er onderzoek gedaan worden naar de gestegen werkgerelateerde lichamelijke klachten. De vakdirecteuren rapporteren terug over de aanpak van de specifieke aandachtsgebieden voor hun organisatieonderdeel. Hierover gaat het GMT ook in gesprek met de Centrale Ondernemingsraad. In de raadscommissie Financiën en Veiligheid van april 2013 zult u nader worden geïnformeerd tijdens de jaarlijkse P&O-presentatie. Voorafgaand aan deze commissievergadering zullen wij u de uitkomsten van het onderzoek in onze gemeente met een samenvatting doen toekomen.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel

de secretaris,
drs. M.A. (Maarten) Ruys

Collegedebrief - Onderwerpen jaarlijkse HRM-presentatie



Directie MID/P&O/Bezem
Onderwerp Onderwerpen jaarlijkse HRM-presentatie

Drs. Ton Schroor
Wethouder

Personeel en Organisatie
Economische Zaken en
Innovatie
Cultuur
Internationale
handelsbetrekkingen
Grote Markt Oostzijde / Forum
Arbeidsmarktbeleid

De leden van de raadscommissie F&V
te
GRONINGEN

Bezoekadres
Grote Markt 1

Telefoon 050 367 76 88

Bijlage(n)

Ons kenmerk BD 13.3561465

Postadres
Postbus 20001
9700 PB Groningen
Telefoon (050) 367 76 04
Fax (050) 367 77 57
e-mail: ton.schroor@
groningen.nl

Datum - 1 MRT 2013 Uw brief van

Uw kenmerk

Geachte raadsleden,

Op 17 april a.s. vindt de jaarlijkse HRM-bijeenkomst van de raadscommissie F & V plaats. Net als voorgaande jaren wil ik u dan graag meenemen in de HRM-ontwikkelingen van het afgelopen jaar en vooruitblikken naar de komende tijd. Ik stel voor dat ik in ga op de volgende onderwerpen:

- organisatieontwikkeling: beknopte stand van zaken;
- huidige organisatie in termen van enkele overzichten:
 - ontwikkeling formatie/bezetting;
 - leeftijdsopbouw;
 - doelgroepen;
- uitkomsten medewerkertevredenheidsonderzoek;
- ontwikkeling ziekteverzuim;
- nota Veranderkracht wordt herzien: nieuwe HR-strategie;
 - ontwikkeling medewerkers (inclusief overzicht werkbegeleidingscyclus en opleiding), Groningen Academie;
 - mobiliteit (inclusief overzicht ontwikkeling in-, door- en uitstroom en uitstroom in tijd en naar functie);
 - tabel stagiaires, BBL'ers;
- externe inhuur.

Mocht u onderwerpen toegelicht willen krijgen, die in het bovenstaande niet voorkomen of heeft u specifieke vragen waar u op in wilt gaan, dan verzoek ik u dat tijdens de vergadering van de raadscommissie F&V van 13 maart a.s. aan mij door te geven.

Met vriendelijke groet,


T. Schroor.

Bijlage - Vragen van de Stadspartij inzake de jaarlijkse HRM-bijeenkomst

Vragen van de Stadspartij inzake de jaarlijkse HRM bijeenkomst van de raadscommissie F & V op 17 april 2013. De vragen moeten worden ingediend tijdens of voor de commissie F&V op 13 maart 2013.

- 1 De Stadspartij zou graag organisatieschema's zien van de huidige en de nieuwe gemeentelijke organisatie incl. FTE verdeling en verantwoordelijk wethouders. Hoe specifiek, hoe beter.
- 2 De Stadspartij maakt zich zorgen over de "vergrijzing" van het ambtenarenapparaat en de zeer beperkte mobiliteit. Wat gaat B&W nu precies doen en wat doet het College om de mobiliteit van medewerkers te bevorderen?
- 3 Waarom kiest het College van B&W nou juist niet voor de inhuur van externen bij reorganisaties binnen de gemeente Groningen?
In eigen vlees snijden doet pijn, maar kan juist door de inhuur van externen worden versneld. De Stadspartij is overigens niet voor inhuur van externen voor zover het gaat om primaire diensten maar enkel en alleen voor zover het gaat om de begeleiding van reorganisaties of het opzetten van nieuwe bedrijfsonderdelen
4. De kosten van het gemeentelijk ambtenarenapparaat moeten terug met het oog op bezuinigingen en tekorten op de begroting. Wat gaat dit college doen om het aantal ambtenaren terug te brengen?
5. In hoeverre houdt dit college al rekening met de aanstaande gemeentelijke herindeling van de provincie Groningen in relatie tot haar personeelsbeleid?
6. De Stadspartij vraagt zich af hoeveel ambtenaren thuis zitten zonder dat ze ziek zijn en toch doorbetaald worden door de gemeente Groningen om wat voor reden dan ook, anders dan ziek zijn? Oftewel heeft Groningen "spookambtenaren"?
7. Hoe gaat de gemeente uit het oogpunt van haar zorgplicht ervoor zorgen dat de honderden mensen die hun subsidiebaan kwijtraken in de gemeentelijke organisatie kunnen instromen of bij instellingen die door de gemeente worden gesubsidieerd?
8. Wat voor afvloeiingsmaatregelen neemt de gemeente als er ambtenaren en gesubsidieerde medewerkers worden ontslagen?

Bijlage - Punten P&O commissie PvdA

Page 1 of 2

Wolbert Meijer - RE: Voorbereiding P&O commissie 17 april

Van: "Wim Moes" <wim.moes@home.nl>
Aan: "Wolbert Meijer" <wolbert.meijer@groningen.nl>
Datum: 3/12/2013 20:25
Onderwerp: RE: Voorbereiding P&O commissie 17 april

Dag Wolbert,

Ik dacht, misschien kunnen we morgen wat tijd besparen als ik je de punten voor de P&O commissie nu mail. Dit zijn ze:

- Diversiteitsbeleid: in hoeverre vormt de gemeentelijke overheid een representatieve afspiegeling van de samenleving en in hoeverre wordt dit in het functie- en salarisgebouw weerspiegeld? (arbeidsgehandicapten -straks de 5% norm-, culturele minderheden, reïntegratiebanen, geslacht, leeftijd).
- Wat zijn de effecten van de afslanking van de organisatie en de vergrijzing op de toekomstbestendigheid op de verjonging? In het verlengde hiervan: wat doen we nou concreet aan stages en traineeships? Hoe benutten we het enorme potentieel van de Hogescholen en de Universiteit?
- Wat is de visie op duurzame inzetbaarheid van medewerkers en wat doen we daar structureel aan? Met andere woorden: hoe vergroten we de mogelijkheden van de huidige medewerkers om in de verander(en)de organisatie effectief en met plezier ingezet te worden? Hoe zit het met de mate van 'productiviteit'/effectieve inzetbaarheid (in het bedrijfsleven zouden ze spreken over declarabiliteit) van medewerkers?

Mvg,

Wim

Van: Wolbert Meijer [mailto:wolbert.meijer@groningen.nl]

Verzonden: 04 March 2013 09:08

Aan: Berndt Benjamins; edward koopmans; Bert Copinga; Leendert van der Laan; Rene Bolle; k.de wrede; Amrut Sijbolts; Mohn Baldew; Benni Leemhuis; Bernard Koops; Carine Bloemhoff; CDA; Christen Unie; D'66; Dick Jager; Gerjan Kelder; GroenLinks; inge jongman; Jan Spakman; jetze luhoff; Martin Verhoef; Mattias gijbsbertsen; Partij voor de Dieren; Partij van de Arbeid; Randy Martens; Robert Prummel; Rositarvgijlswijk@raad.groningen.nl van Gijlswijk; Sabine Koebrugge; Socialistische Partij; Stadspartij; studentenstad@raad.groningen.nl; VVD; Wim Moes; Mark van den Anker

CC: Toon Dashorst

Onderwerp: Voorbereiding P&O commissie 17 april

Geachte commissieleden,

Graag vestig ik uw aandacht op bijgaande brief van wethouder Schroor die u afgelopen vrijdag via de dagmail ontving. De wethouder draagt daarin een aantal onderwerpen voor, en vraagt aan u of u nog andere onderwerpen aan de orde wilt hebben. Hij wil dat in de commissie van

file://C:\Documents and Settings\wolmei1g\Local Settings\Temp\XPgrpwise\513F8F2A... 4-4-2013

Bijlage - Punten P&O commissie PvdA

Page 2 of 2

13 maart van u horen. Ik stel voor dat aan de orde te stellen bij agendapunt A3 'afspraken en planning'.

Voor de goede orde wijs ik u erop dat u tijdens de P&O commissie van vorig jaar hebt bedongen dat er de volgende keer vooraf een stuk ter tafel zou liggen, zodat u zich beter kunt voorbereiden. Wellicht is het goed om het college nog even op die afspraak te wijzen?

vr gr

Wolbert Meijer
griffie Gemeente Groningen

commissiegriffier
- Cultuurverandering (CV)
- Financiën en Veiligheid (F&V)
- Beheer en Verkeer (B&V)

telefoon: 050 367 7726
e-mail: wolbert.meijer@groningen.nl
linkedin:
<http://nl.linkedin.com/in/wolbertmeijer>

Denk aan het milieu: is het nodig dit bericht af te drukken?

HRM beleid 2012

Gemeente Groningen



stad.

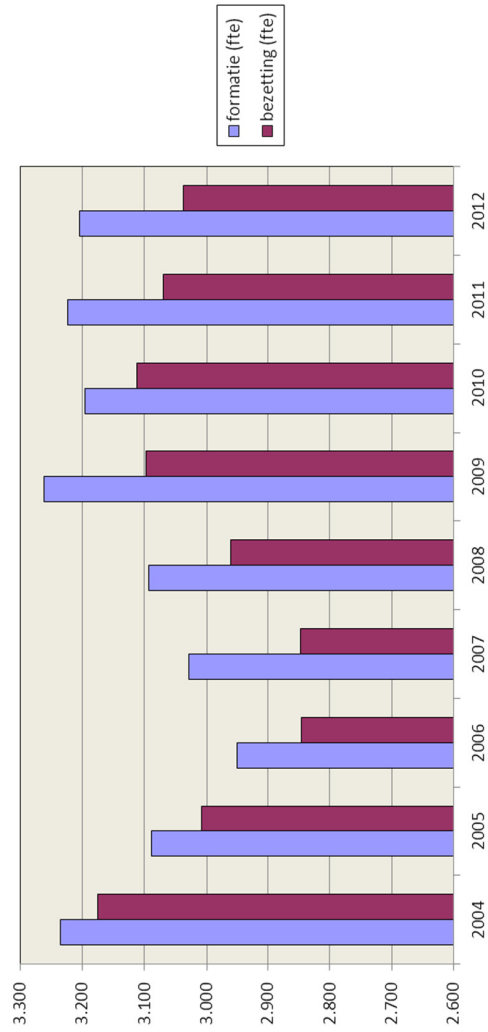
Inhoud

- Ambitie college – Prinsenhofakkoord
- Terugblik en vooruitkijken
- Uitgangspunten en eerste aanpak HR-strategie
- Vragen ?

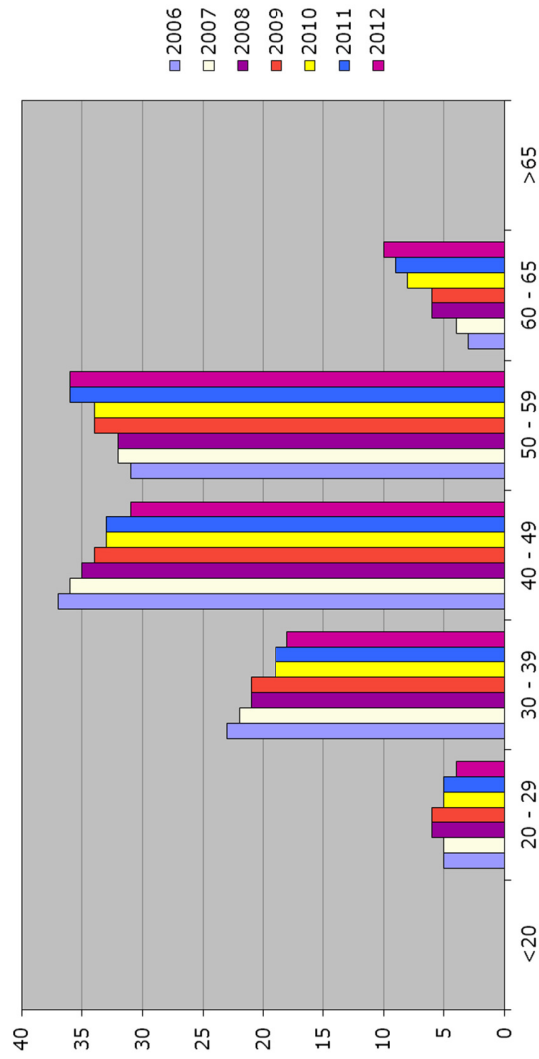
Ambitie college – Prinsenhofakkoord

- Andere overheid vraagt om andere organisatie:
 - Eén Groningen, één organisatie
 - Hervorming van het dienstenmodel
 - Heroverweging taken
 - Efficiënter
 - Op de burger gericht
 - Samenwerking, zowel met externe partijen als intern, is vanzelfsprekend

Formatie en bezetting



Leeftijdsoopbouw personeel (bezetting)



Samenstelling van het personeelsbestand

	2010	2011	2012
% vrouwen t.o.v. totaal aantal medewerkers	45,0%	45,0%	45%
aantal vrouwen in schaal 12 en hoger	101	113	116
aantal vrouwen in schaal 12 en hoger t.o.v. totaal in schaal 12 en hoger	29%	30%	30%
medewerkers tot 35 jaar	13,0%	13,0%	11,7%
aantal medewerkers ingestroomd vanuit allochtonenpool	8	5	6
aantal WSW - medewerkers bij diensten gedetacheerd			44

Stages - werkleerplekken

Streefcijfers 2012:

- 200 stageplekken
- 16 werkleerplekken

Gerealiseerd in 2012:

- Stages: 229
- BBL/werkleerplekken: 23
- Gestart met trainees: op dit moment 4 trainees

	Stages	Werkleer-plekken
2008	193	28
2009	175	27
2010	220	23
2011	196	24
2012	229	23

Mobiliteit 2012

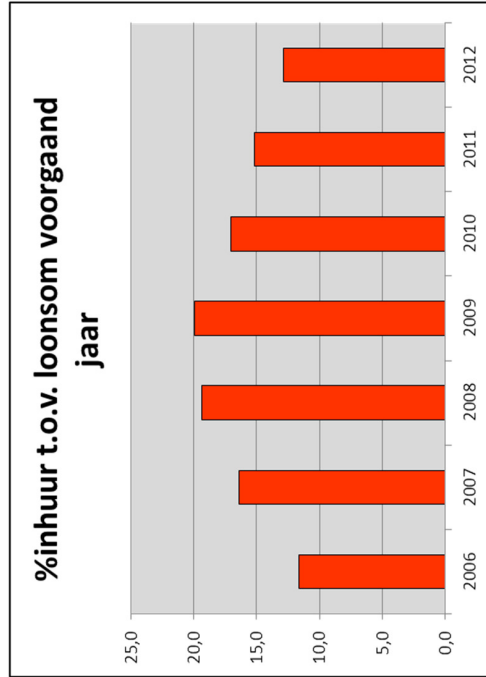
- **Uitstroom: 150 medewerkers, waarvan**
 - 64 met FPU of pensioen
 - 60 op eigen verzoek
 - 26 om andere reden
- **Doorstroom: 95 medewerkers binnen de organisatie andere functie**
- **Instroom: 37 medewerkers van buiten de organisatie aangenomen**

Verder bevorderen mobiliteit 2012

- Personeelsschouw voor schaal 12 en hoger
- CMD: 21 vacatures voor sleutelposities
 - 2 vervuld door externe kandidaat
 - 1 vervuld door externe interimmanager
 - overige intern ingevuld
 - -> meer mobiliteitsbewegingen
- Bij projecten: meer benutten eigen potentieel
- Plaatsing ca. 60 herplaatsingskandidaten

Externe inhuur

	Percentage loonsom	Bedrag (miljoen €)
2006	11,6	18,6
2007	16,4	24,9
2008	19,4	30,8
2009	19,9	34,5
2010	17,1	32,0
2011	15,2	28,8
2012	12,9	24,4



Werkbegeleidingscyclus

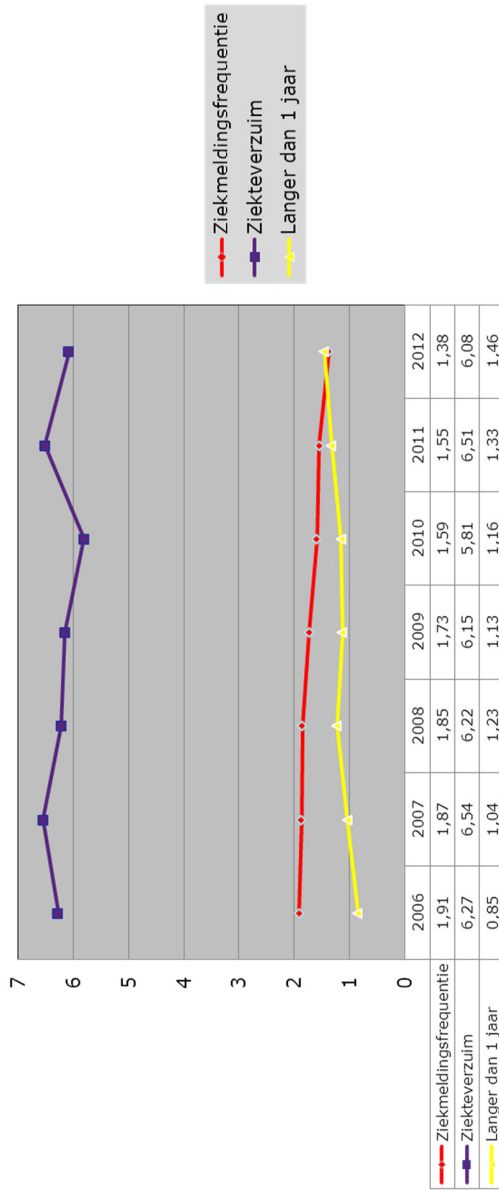
Dienst	Aantal medewerkers	Functioneringsgesprekken		Beoordelingsgesprekken	
		aantal	%	aantal	%
BSD	139	94	68	58	42
DIA	418	332	79	141	34
HVD	722	435	60	278	39
iederz	128	105	82	66	52
MD	396	151	38	183	46
OCSW	442	298	67	149	34
ROEZ	674	542	80	479	71
SOZawe	548	387	71	339	62
TOTAAL	3.467	2.344	68	1.693	49

Opleiding

- In 2012 besteed aan vorming en opleiding
 - 3,8 miljoen ofwel
 - 1,9 % van de loonsom 2012
- Toekomst: andere opzet van opleidingen en vorming

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim



Terugdringen ziekteverzuim in 2012

- Streefcijfers 2012:
 - 5,6 excl. zwangerschapsverlof
 - Verzuimfrequentie max. 1,7
- Bijv. fijnstofonderzoek bij de Reiniging: fijnstof ligt onder de norm
- Workshops (voeren verzuimgesprekken)
- Verzuimcoach of verzuimregisseur voor ondersteuning aan leidinggevende
- Extra SMT's en inloopsprekuren
- Betere monitoring langdurig verzuim

MTO

Medewerker-tevredenheidsonderzoek

- Respons 56%
- Werkdruk hoog, vooral bij BSD en HVD
- Over de organisatieontwikkeling is men redelijk neutraal; leidinggevend zijn beduidend meer betrokken
- Men is positief over de opleidingsmogelijkheden
 - minder positief over loopbaanontwikkeling
 - doorgroeien van de groep 25-40 jaar lastig
- Binding met de organisatie: hoe hoger de opleiding, hoe minder binding
- Minder positief over persoonlijk welzijn

MTO

- 26% schouder- en nekklachten, 70% werkgerelateerd
- Invloed op de inhoud van het werk wordt als laag ervaren, bij leidinggevenden ligt dit hoger
- Ongewenste omgangsvormen gelijk aan 2009
 - 18% verbale agressie
 - 9% bedreiging en intimidatie

Uitgangspunten HR - strategie

- Stimuleren eigen verantwoordelijkheid loopbaan
- Professionalisering en ontwikkeling medewerkers
- Optimale flexibiliteit
- Maximale mobiliteit

HR – strategie: prioriteit 2013

- Strategische personeelsplanning en personeelsschouw
- Mobiliteitsprogramma voor herplaatsingskandidaten en maximale verblijfsduur in functie
- Centraal opleidingsaanbod en centralisatie opleidingsbudget
- Professionaliseringsprogramma's: o.a. voor leidinggevend en gericht op hun rol t.a.v. HRM

HR – strategie: overige acties

- Werkbegeleidingscyclus
- HR21
- Het Nieuwe Werken
- Ontwikkeling medezeggenschap
- Doorontwikkeling kernregistratie Personeel
- Verbetering control op de 'P'

Organisatieontwikkeling

- Stadsbeheer: van start 1-1-2013
- Muziekschool – Kunstencentrum: van start 1-7-2013
- PIJOFACH – SSC
- Bestuursdienst – Concernstaf
- KCC: Contact.Stad
- Regionalisering Brandweer
- RUD
- Werk en participatie
- Decentralisaties

Vragen?



initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

INITIATIEFVOORSTEL

Waar een wil is, is een weg

Kern

Om arbeidsgehandicapten ook in de Groninger gemeentelijke organisatie een plek te geven, voorbereid te zijn op de aanstaande landelijke quotumregeling en te voorkomen dat de gemeente Groningen als werkgever in de toekomst boetes krijgt opgelegd, moet er gewerkt worden aan het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

Voorstellen

De SP-fractie stelt daarvoor het volgende voor:

1. de gemeente gaat het aantal huidige arbeidsgehandicapten¹ werkzaam bij de gemeente Groningen door middel van registratie en gegevensuitwisseling met het UWV in kaart brengen.
Toelichting: de invoering van de quotumregeling maakt de invoering een goede registratie van het zittend personeel² wenselijk. Deze registratie dient binnen de gehele gemeentelijke organisatie op dezelfde manier plaats te vinden;
2. de gemeente gaat deskundigen inschakelen, dus een beroep doen op de expertise van instellingen die ervaring hebben met het begeleiden en integreren van arbeidsgehandicapten binnen organisaties;
Toelichting: jarenlange ervaring van andere gemeenten leert dat het integreren van arbeidsgehandicapten in een organisatie een lange termijn ontwikkeling is, waar veel expertise bij nodig is om het proces op gang te helpen. Gedacht wordt aan het UWV (voor Wajongers en WAO'ers) en Iederz (voor WSW'ers);
3. de gemeente gaat uiterlijk in het najaar van 2013 met het UWV in enkele pilots bij gemeentelijke organisatieonderdelen bekijken welke mogelijkheden er zijn om extra kansen te scheppen voor arbeidsgehandicapten om taken te vervullen, in een gestructureerde werkomgeving met weinig afleiding en voldoende begeleiding;
4. de gemeente gaat bekijken welke mogelijke werkzaamheden zo gegroepeerd kunnen worden dat zij door een arbeidsgehandicapte kunnen worden uitgevoerd.
Toelichting: de vorming van het Shared Service Centrum en het Klantencontact Centrum biedt daar mogelijkheden voor;
5. de gemeente gaat voorlichtingsbijeenkomsten organiseren om de gemeentelijke organisatie meer duidelijkheid te verschaffen in de toegevoegde waarde van het

1 Een mogelijke definitie van arbeidsgehandicapten is in de bijlage opgenomen;

2 Het betreft registratie van het aantal arbeidsgehandicapten met een vaste of tijdelijke aanstelling, het aantal gedetacheerde arbeidsgehandicapten, de aard van de arbeidshandicap, het opleidingsniveau van de arbeidsgehandicapte, welke aanpassingen er door de arbeidsgehandicapte individueel worden gebruikt, en of door de werkgever, UWV of iederz worden verstrekt.

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

werken met arbeidsgehandicapten;

6. de gemeente gaat bekijken welke mogelijkheden er zijn op het gebied van opnemen van arbeidsgehandicapten in de communicatie uitingen van de gemeente Groningen als werkgever, om zodoende een een arbeidshandicap-vriendelijk gezicht te krijgen;
7. in toekomstige personeelsadvertenties/wervingsteksten zal opgenomen worden dat de vacante functie daadwerkelijk geschikt is voor een arbeidsgehandicapte. Ook worden de vacatures op een site geplaatst waar arbeidsgehandicapten naar vacatures zoeken. Als tijdens de wervingsprocedure van medewerkers blijkt dat twee kandidaten gelijk geschikt zijn, waarvan één de diversiteit bevordert, wordt gekozen voor diversiteit;

Voorstel aan de gemeenteraad

De SP-fractie stelt de raad voor het college te verzoeken om direct na de behandeling van dit initiatiefvoorstel te starten met de genoemde maatregelen.

Groningen, 3 april 2013

SP-fractie
Rosita van Gijlswijk

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

Achtergrondinformatie bij het SP-initiatiefvoorstel 'Waar een wil is, is een weg'

1 De opvattingen van college en raad in het recente verleden

In april 2011 vond één van de jaarlijkse vergaderingen van de raadscommissie Financiën en Veiligheid over personeel en organisatie plaats. In deze vergadering gaf de Partij voor de Dieren aan dat zij in het doelgroepenbeleid minder-validen, doven en blinden miste. De SP-fractie vulde daarop aan dat de gemeente het goede voorbeeld moet geven. Namens het college reageerde de concernmanager P&O. Zij gaf aan dat de gemeente niet met streefcijfers werkt voor mensen met een beperking. Het college gaf aan na te gaan denken over het eventueel hanteren van streefcijfers met betrekking tot arbeidsgehandicapten in gemeentedienst.

Een jaar later, in april 2012 vond er opnieuw een vergadering van de raadscommissie Financiën en Veiligheid plaats over personeel en organisatie. De fractie van de SP herinnerde het college aan zijn toezeggingen over de streefcijfers om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen en een jaarlijkse rapportage over de gemeentelijke ruimte om mogelijkheden te creëren voor doelgroepen aan 'de onderkant' van de arbeidsmarkt. De SP gaf aan hierover een brief van het college te hebben verwacht en inzicht te willen in het aantal arbeidsgehandicapten dat de gemeente de afgelopen vijf jaar heeft aangenomen. Andere partijen vroegen hier ook aandacht voor:

- De Stadspartij sloot zich aan bij de opmerkingen van de SP, omdat de gemeente naar de mening van de Stadspartij niet alleen verantwoordelijk is voor de eigen organisatie, maar ook voor werkzoekenden in de hele stad.
- De Partij voor de Dieren sprak haar verbazing uit dat visueel en auditief gehandicapten door de gemeente niet geregistreerd worden, terwijl er eerder door het college wel een toezegging over het werken met streefcijfers is gedaan.
- De PvdA-fractie vroeg welk diversiteitsbeleid de gemeente hanteert, ook in verband met verjonging van de gemeentelijke organisatie, en wees het college erop dat arbeidsgehandicapten geen gelijke kansen hebben en een voorkeursbeleid om die reden gerechtvaardigd is.

Het college antwoordde dat het aanbod van functies van de gemeente sterk is teruggelopen en er daardoor weinig mogelijkheden om zijn mensen aan te nemen. Ook liet het college weten dat het al het goede voorbeeld geeft door medewerkers van iederz in dienst te nemen, werkleertrajecten aan te bieden en gesubsidieerde banen zoveel mogelijk regulier te maken. In reactie op de wens van een aantal fracties om streefcijfers te formuleren voor aantallen arbeidsgehandicapten binnen de gemeentelijke organisatie, stelde het college dat het gaat om discriminerende gegevens die het college niet wil en mag registreren. Wel zegde het college een brief toe over gemeentelijk diversiteitsbeleid en arbeidsgehandicapten en een diversiteitsnota.

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

Op 20 april 2012 stuurt het college de raad een brief over een streefcijfer voor het aantal arbeidsgehandicapten in gemeentelijke dienst en het diversiteitsbeleid. Het college bevestigt in deze brief het huidige beleid te willen handhaven, het aantal arbeidsgehandicapte medewerkers niet te willen registreren en registratie voor deze groep medewerkers stigmatiserend te vinden.

Op 2 juli 2012 volgt opnieuw een collegebrief. Hierin verwijst het college naar de nota 'Diversiteitsbeleid, een integrale aanpak van loopbaanmanagement' van 19 september 2003. De nota bevat een aantal doelen en acties ten aanzien van de verdeling man/vrouw, autochtoon/allochtoon en leeftijd. Na de werkingsduur van de nota zijn de beleidsuitgangspunten opgenomen in de daaropvolgende HRM-nota's, 'Personeel in Balans' (2008) en de vigerende nota 'Veranderkracht' (2011). Het college stuurt een exemplaar van de nota met de brief mee.

De collegebrieven van 20 april en 2 juli worden besproken in de raadscommissievergadering Financiën en Veiligheid van 4 juli 2012. Verschillende fracties wijzen nogmaals op hun wens om ook diversiteitsbeleid voor arbeidsgehandicapten te voeren.

- De PvdA-fractie geeft aan ontstemd te zijn over de inhoud en de late aanlevering van het stuk over diversiteitsbeleid en wijst het college nogmaals op de voorbeeldfunctie van de gemeente om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, ook gezien de enorme opgave bij de sociale werkvoorziening. De PvdA stelt voor om in september in de raadscommissie te bespreken welke aanpassingen er nodig zijn op het beleid uit 2003.
- De SP-fractie wijst erop dat de raad het goede voorbeeld wil geven door meer aandacht te hebben voor medewerkers met een arbeidshandicap en dat om die reden streefcijfers goed zouden zijn. De SP sluit zicht aan bij het voorstel van de PvdA m in september in de raadscommissie te bespreken welke aanpassingen nodig zijn op het beleid uit 2003.
- De Partij voor de Dieren is van mening dat streefcijfers voor vrouwen of mensen met een arbeidshandicap niet stigmatiserend zijn, maar juist een erkenning van verschillen. De partij wil dat het college alsnog komt met een uitwerking van beleid voor minder-validen, zoals in het stuk uit 2003 wel degelijk staat aangekondigd.
- De ChristenUnie betreurt het dat diversiteitsbeleid voor minder-validen eerder door het college niet goed is opgepakt en vraagt om meer mogelijkheden te onderzoeken om minder-validen betere kansen te geven.
- De Stadspartij vraagt het college waarom een arbeidshandicap stigmatiserend zou zijn, terwijl andere doelgroepen wel door het college benoemd worden, wil weten waarom de gemeente geen gebruik maakt van regelingen om deze mensen te plaatsen en pleit voor een verdere uitwerking van het beleid.

Het college biedt zijn excuses aan voor de late aanlevering en stelt dat de doelgroep zelf registratie en streefcijfers als stigmatiserend ervaart. Daarom is een registratie vrijwillig en wordt er door het college niet met streefcijfers gewerkt. Het college herhaalt dat het solliciteren door verschillende doelgroepen bij interne vacatures stimuleert, maar hier bij het aannamebeleid alleen rekening mee houdt bij gelijke geschiktheid los van een

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

arbeidshandicap. Het college benadrukt dat Groningen een zeer sociale werkgever is en dat er allerhande aanpassingen aan werkplekken gedaan worden om mensen met een arbeids-handicap te faciliteren. Het college wijst er verder op dat de raad gaat over de doelstellingen en het college over de bedrijfsvoering en geeft aan beleid uit 2003 nog steeds adequaat en passend te vinden.

Tot de gevraagde vervolgdiscussie in september 2012 komt het helaas niet. Met de komst van de Participatiewet en een wettelijk quotum voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten in het vooruitzicht, vindt de SP-fractie het hoog tijd worden dat de gemeente werk gaat maken van het zelf in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

2 Diversiteitsbeleid: wat is het, en hoe ver kan en mag het gaan?

Diversiteitsbeleid is beleid dat gericht is op het optimaal en duurzaam benutten van de talenten van alle medewerkers, rekening houdend met hun onderlinge verschillen en overeenkomsten. Diversiteitsbeleid richt zich in de praktijk vooral op het vinden en binden van personeel uit specifieke doelgroepen: jongeren, Wajongeren, vrouwen, arbeidsgehandicapten en allochtonen. Afhankelijk van de samenstelling van de bevolking, de personeelssamenstelling en de specifieke situatie van de eigen gemeente richt het beleid zich op een of meer groepen³.

Diversiteitsbeleid voor gemeenten

Er zijn meerdere redenen om diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie na te streven en als speerpunt te benoemen, zeker gelet op de economische en maatschappelijke ontwikkelingen. De gemeente Amsterdam formuleert het zo:

- *Afspiegeling beroepsbevolking*: maatschappelijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat alle groepen gelijke kansen krijgen op de arbeidsmarkt. De organisatie is nu geen afspiegeling van de beroepsbevolking en het is van groot belang dat dit wel zo is.
- *Arbeidsmarktontwikkelingen*: vergrijzing waardoor een uitstroom verwacht wordt, daarom nu kennis en ervaring opbouwen en overdragen. De populatie van het HBO en de Universiteiten veranderen in rap tempo waardoor een diversere arbeidsmarkt op alle opleidingsniveaus ontstaat.
- *Herkenbare overheid*: kennis van en toegang tot alle bevolkingsgroepen is voor de overheid noodzakelijk om een betrouwbare overheid te zijn waar alle inwoners zich steeds weer in herkennen. Rolmodellen aan de balie, in het toezicht op straat en in het management maken het verschil.
- *Integere overheid*: wil geen mensen uitsluiten - bewust of onbewust – van deelname en beïnvloeding van het beleid.

³ Bron: handreiking praktisch diversiteitsbeleid gemeenten, A&O fonds gemeenten, 1 maart 2012

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

Discussie over kwaliteit

Bij diversiteit wordt vaak de discussie over kwaliteit geopend. 'We moeten toch wel de beste aanstellen?' wordt bijna altijd gezegd als een divers personeelsbestand aan de orde komt. Natuurlijk gaat het diversiteitsbeleid er vanuit dat de beste persoon op elke plek wordt aangesteld. Er kan echter wel degelijk gesproken worden over wat hét en wie dé beste is. Is dat iemand die de zoveelste kloon is van de mensen die al in het team zitten of iemand die aanvullende kwaliteiten heeft? Is dat iemand die heel snel beschikbaar is? Is het iemand die misschien op het eerste gezicht minder in het team lijkt te passen? Een diverse achtergrond is ook een kwaliteit die een aanvulling van het team kan zijn en tot verbetering van de kwaliteit van het team kan leiden. Er moet steeds weer voor gewaakt worden dat het kwaliteitscriterium zuiver wordt gehanteerd en niet leidt tot een uitsluitingsmechanisme.

Weerstand in de organisatie

Soms wordt de kwaliteitsdiscussie ook gebruikt als weerstand tegen verandering en om het openen van organisaties (onbewust) tegen te gaan. Zo wordt nog als eens gezegd dat 'ze' toch niet benoemd willen worden 'omdat ze vrouw of allochtoon zijn' of dat 'ze niet goed kunnen functioneren omdat collega's denken dat ze benoemd zijn omdat zij diversiteitskandidaat zijn'. Ook wordt het argument wel eens gebruikt 'dat er dan geen kansen meer zijn voor witte mannen en dat het unfair is dat wij niet kunnen doorgroeien'. Hoewel al deze uitspraken begrijpelijk zijn moet toch ook geconstateerd worden dat zij allen gericht zijn op het handhaven van de status quo die leidt tot het buiten houden van diverse kandidaten. Het opheffen van ongelijkheden en achterstanden voor de ene groep leidt tot de inperking van de oververtegenwoordiging van de andere groep. Dat die laatste groep dat minder prettig vindt en dat soms laat blijken is geen reden om de ongelijkheid niet op te heffen.

Hierboven worden een aantal redenen aangegeven die vaak worden aangehaald om diversiteit maar niet, of minder snel, te doen. Maar er zijn nog veel meer argumenten die, al dan niet, op tafel komen. Vaak praktische bezwaren of onmogelijkheden. Deze weerstand moet serieus worden genomen en in de organisatie steeds bespreekbaar worden gemaakt. Dan kan een onderscheid worden gemaakt tussen de werkelijke mogelijkheden en onmogelijkheden. Weerstand, hoe verpakt ook, is geen reden om niets te doen. Veranderen gaat van 'au', want het gaat om het delen van macht en dus ook om het afstaan van macht. Het is goed om dat besef steeds op het netvlies te hebben. En daarom ook door te zetten en steeds gewoon te doen.

Diversiteitsbeleid stigmatiserend?

Voorkomen moet worden dat het diversiteitsbeleid leidt tot stigmatisering. Niemand is precies gelijk aan een ander en niemand heeft precies dezelfde kwaliteiten. Het steeds weer actief creëren van gelijke kansen en gelijke beoordeling voor mensen met min of meer dezelfde kwaliteiten is daarbij essentieel. Dat voorkomt discriminatie, uitsluiting en stigmatisering.

Daar waar het nu werkelijk niet mogelijk is om diverse kandidaten te benoemen moet ook niet rigide vastgehouden worden aan onmogelijke doelstellingen. Wel moet worden na gegaan of alles in het werk gesteld is om potentiële kandidaten in de selectieprocedure

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

mee te beoordelen. En moet de vraag worden beantwoord hoe over een aantal jaar de opvolger van de degene die nu benoemd is wel een diversiteitskandidaat kan zijn. Kunnen mensen intern worden opgeleid? Kan de toestroom naar de specifieke opleidingen worden bevorderd?

Privacy

De gemeente mag als werkgever wel vragen naar de gezondheid van de sollicitant, maar de sollicitant hoeft geen antwoord te geven. Als de sollicitant wordt aangenomen, is diegene wettelijk verplicht te antwoorden op de vraag of diegene een zogeheten WIA-verleden heeft, Wajonger of arbeidsgehandicapt is. De werknemer hoeft overigens alleen te zeggen dat hij of zij een 'indicatiestelling' heeft, hij of zij hoeft niet precies te zeggen wat hij of zij mankeert.

Voorkeursbeleid

Onder voorkeursbeleid vallen alle maatregelen die bedoeld zijn om bepaalde groepen die in een achterstandssituatie verkeren, tijdelijk te bevorderen. Door die bevoordeling kunnen zij in een gelijke positie terechtkomen. Denk aan subsidie voor bepaalde groepen om een opleiding te volgen of voorkeursbeleid bij de werving en selectie.

Voorkeursbeleid⁴ is alleen toegestaan voor:

- vrouwen;
- etnische minderheden;
- mensen met een handicap of chronische ziekte.

Voorkeursbeleid bij werving en selectie moet aan vier strikte eisen voldoen:

- *achterstand*: de achterstand van de bewuste groep binnen het bedrijf moet worden aangetoond. Dit moet worden afgezet tegen het beschikbare arbeidsaanbod onder de beroepsbevolking dat relevant is voor die functie;
- *zorgvuldigheid*: een zorgvuldige en objectieve beoordeling van alle sollicitanten, op grond van hun kwalificaties. Geen enkele kandidaat mag dus bij voorbaat worden uitgesloten van de sollicitatieprocedure op grond van een groepskenmerk. Kandidaten voor een vacature moeten aan de hand van vooraf op schrift gestelde, zakelijke criteria beoordeeld worden. Een kandidaat kan alleen voorrang krijgen bij 'gelijke' geschiktheid. En dus niet bij 'voldoende' of 'gebleken' geschiktheid;
- *evenredigheid*: de voorkeursmaatregel moet in redelijke verhouding staan tot het doel. Dat wil zeggen dat de voorkeursmaatregel moet kunnen worden gerechtvaardigd door de mate van achterstand. De maatregel mag geen onevenredig zwaar middel zijn om de achterstand mee te bestrijden;
- *kenbaarheid*: de verplichting voor een werkgever om bij de werving- en selectieprocedure kenbaar te maken dat hij een voorkeursbeleid voert. Werkgevers zijn verplicht dit in de vacaturetekst te vermelden.

⁴ Bron: website College voor de rechten van de mens

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

Quota en streefcijfers

Er kunnen volgens het College voor de Rechten van de Mens drie soorten quota voorkomen: strikte, flexibele en zachte quota.

1. Bij *strikte* quota zijn banen voorbehouden aan de leden van een bepaalde groep (reserveringsbeleid). Anderen zijn bij voorbaat uitgesloten van die banen. Het hanteren van een strikt quotabeleid is in het algemeen niet toegestaan.
2. *Flexibele* quota zijn er op gericht om binnen een zekere tijd een bepaald percentage van een achtergestelde groep in de organisatie te krijgen. De streefcijfers hoeven niet gehaald te worden als er goede redenen voor zijn, bijvoorbeeld als er te weinig gekwalificeerde werknemers uit die groepen beschikbaar zijn. In deze vorm van quotabeleid kan de organisatie ook gekwalificeerde sollicitanten aanstellen die niet tot de achtergestelde groep horen. Een dergelijk beleid hoeft niet in strijd te zijn met de gelijkebehandelingswetgeving.
3. Bij *zachte* quota is alleen sprake van streefcijfers. Hoe die cijfers behaald worden mag de organisatie zelf bepalen; er zijn geen sancties verbonden aan het niet behalen ervan. Als sollicitanten die niet tot de achtergestelde groepen behoren onder dat beleid kunnen solliciteren, is er geen strijd met de gelijkebehandelingswetgeving.

Andere vormen van voorkeursbeleid

- Leden van de gewenste groepen nadrukkelijk uitnodigen om te solliciteren;
- Een algemeen diversiteitsbeleid voeren dat breder is dan alleen voorkeursbeleid;
- Via specifieke wervingskanalen naar kandidaten uit specifieke groepen zoeken, bijvoorbeeld in bladen die door deze groepen worden gelezen of een zoekopdracht geven aan het UWV, een - gespecialiseerd - uitzendbureau of headhunter (indien niemand bij voorbaat wordt uitgesloten);
- Neutrale eisen formuleren, waaraan kandidaten uit de gewenste groepen waarschijnlijk eerder voldoen dan kandidaten uit andere groepen. Bijvoorbeeld als een organisatie kandidaten uit (bepaalde) etnische groepen wil aantrekken, kan als functie-eis worden gesteld dat de kandidaat kennis van een bepaalde taal en cultuur moet hebben. Zo'n eis moet dan wel noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie.

Voorkeursbeleid voor vrouwen, etnische groepen en mensen met een beperking kan onderdeel uitmaken van diversiteitsbeleid. Het mes snijdt aan twee kanten: de achtergestelde groep wordt met voorkeur behandeld tijdens de sollicitatie en het personeelsbestand wordt diverser.

Wat zegt de wet?

Voorkeursbeleid is een uitzondering op het verbod op discriminatie en zo is het ook geformuleerd in de verschillende wetten. Met betrekking tot gehandicapten en chronisch zieken is de uitzondering opgenomen in artikel 3 eerste lid, onder b en c van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte⁵.

⁵ Zie bijlage voor de wetstekst

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

3 Diversiteitsbeleid in de gemeente Groningen tot nu toe

In de nota 'Diversiteitsbeleid, een integrale aanpak van loopbaanmanagement' uit 2003 is het streven naar een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand opgenomen. Evenwichtig in de zin van: "het vormen van een afspiegeling van de maatschappij waarin onze organisatie functioneert. Specifiek wordt bedoeld op de verdeling van mannen en vrouwen, van autochtonen en allochtonen, van diverse leeftijdscategorieën en van valide en minder valide medewerkers". Dit streven kwam destijds voort uit zowel maatschappelijke overwegingen (bijvoorbeeld evenredigheidsprincipe m.b.t. allochtonen en vrouwen, kansen bieden aan jongeren op de arbeidsmarkt) als uit een organisatiegebonden noodzaak (onder andere vergrijzing).

Al in 2003 beseft het college dat het realiseren van zo'n evenwichtige opbouw niet vanzelf gaat en er er extra inspanningen nodig zijn om obstakels in het diversiteitsmanagement uit de weg te ruimen. Het doel dat in 2003 wordt geformuleerd is het zodanig structureren en integreren van de ontwikkelingsvoorstellen op het terrein van diversiteitsbeleid, dat een algemeen kader ontstaat voor de aanpak van activiteiten die leiden tot een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand ten aanzien van de kenmerken man/vrouw, autochtoon/allochtoon, leeftijd (gesplitst in de categorieën < 30 jaar, 30-55 jaar en > 55 jaar) en valide/minder valide, welke ruimte laat voor de eigen invulling van de afzonderlijke diensten bij de implementatie daarvan.

Uitwerking van het diversiteitsbeleid 2003

Opvallend is dat de categorie valide/minder valide wél in het doel van het integrale diversiteitsbeleid is opgenomen, maar niet in het in de nota opgenomen overzicht per doelgroep van de stand van zaken, de verwachtingen voor de toekomst, beleidsontwikkelingen en -voorstellen en streefcijfers.

Daaruit zou de conclusie getrokken kunnen worden dat concrete maatregelen en acties zich de afgelopen tien jaar alleen gericht hebben op de verdeling van mannen en vrouwen, van autochtonen en allochtonen en diverse leeftijdscategorieën.

Belemmeringen

In de nota van 2003 wordt verwezen naar diverse onderzoeken en eerdere nota's waarin de oorzaken van de ongelijkwaardige verdeling in het Groningse personeelsbestand uitvoerig worden beschreven. En destijds werd tijdens een bespreking van dit thema duidelijk dat de stagnerende in- of doorstroom voor de verschillende doelgroepen voor een groot deel dezelfde oorzaken kent.

Op grond van een analyse van de oorzaken, geldt sinds 2003 het volgende integrale beleidskader:

1. jaarlijks vaststellen van streefcijfers per doelgroep door het AMT (concern totaal en daarvan afgeleid specifiek per dienst). Inclusief stimuli om de doelstelling te behalen en maatregelen indien niet aan deze streefcijfers wordt voldaan;
2. jaarlijks vaststellen van kengetallen per dienst; deze maken de (resultaten van de) ondernomen of te ondernemen acties meetbaar.
3. opzetten dan wel versterken van netwerken gerelateerd aan de doelgroepen.

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

4. opzetten dan wel versterken van opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor de doelgroepen.
5. realiseren van ondersteuning aan de diensten bij het opstellen en uitvoeren van de maatwerkplannen vanuit het concern (concern P&O, CMC).

Bovenstaande vijf punten van het integrale beleidskader worden in de nota 'Diversiteitsbeleid, een integrale aanpak van loopbaanmanagement' concreet uitgewerkt. Opnieuw kan geconstateerd worden dat de categorie valide/minder valide niet genoemd wordt.

4 Nieuwe ontwikkelingen en financiële risico's

De Participatiewet

Naar verwachting treedt op 1 januari 2014 de Participatiewet in werking. In die wet is een quotum voor het in dienst nemen/hebben van arbeidsgehandicapten opgenomen. Het uitgangspunt dat mensen zoveel mogelijk in reguliere banen bij reguliere werkgevers werken, wordt in de samenleving breed onderschreven. Het kabinet acht een actieve rol van werkgevers noodzakelijk om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in een reguliere baan te laten werken.

In het verleden is door de landelijke overheid vooral ingezet op het ondersteunen en faciliteren van werkgevers en werd het voor werkgevers (financieel) aantrekkelijk en eenvoudig gemaakt om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Toch heeft dit niet tot voldoende arbeidsplaatsen geleid voor mensen met een arbeidsbeperking. Uit rapportages van het Sociaal Plan Bureau en cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat arbeidsgehandicapten verhoudingsgewijs veel minder vaak een baan krijgen dan 'gewone' werknemers en dat de netto arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten is de laatste jaren gedaald.

Door een quotumregeling wil het kabinet ervoor zorgen dat reguliere werkgevers en hun medewerkers hun deuren wijder open zetten voor mensen met een beperking en bijdragen aan een cultuuromslag bij werkgevers, werknemers en mensen uit de doelgroep zelf, zodat het normaal wordt dat ook mensen met een arbeidsbeperking werkzaam zijn bij bedrijven en organisaties.

De quotumregeling

Het kabinet wil dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag gaan bij reguliere werkgevers. Daarom komt het kabinet met een quotum voor werkgevers met meer dan 25 werknemers voor het in dienst nemen van arbeidgehandicapten in hun bedrijf. Het gaat om middelgrote en grote werkgevers in de markt-, premiegesubsidieerde en collectieve sectoren voor het in dienst hebben van arbeidsgehandicapten.

De quotumregeling treedt op 1 januari 2015 in werking en is in de ogen van het kabinet geen vrijblijvend systeem: het kabinet bouwt in zes jaar een quotum op van 5% procent voor bedrijven voor het aannemen van arbeidsgehandicapten. Wanneer een bedrijf niet aan het quotum voldoet volgt een boete van € 5.000 per werkplaats voor een arbeidsgehandicapte.

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

De quotumregeling wordt momenteel door het kabinet verder uitgewerkt. Daarbij wordt bezien of het quotum moet worden berekend in dienstverbanden, fte's, verloonde uren, et cetera. De precieze invulling van het begrip 'arbeidsbeperkten' ten behoeve van het quotum is ook onderdeel van de nadere uitwerking waaraan het kabinet werkt.

De betekenis van de quotumregeling voor de gemeente Groningen

Volgens de concept-gemeenterekening 2011 van de gemeente Groningen⁶, bestaat de personele bezetting ultimo 31 december 2011 3.069 fte. Dit cijfer betreft uitsluitend het ambtelijk personeel dat in vaste of tijdelijke dienst is, dus exclusief het college, de raad, externe inhuur en WSW-personeel.

Een quotum van 5% betekent dat de gemeente Groningen in 2021 153,5 fte arbeidsgehandicapten in dienst moet hebben. Voldoet de gemeente niet aan dat aantal, dan riskeert zij een boete van 767.500 euro⁷. Het zou zonde zijn om dat geld aan boetes te besteden, het zou beter zijn om het geld te gebruiken voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

Financiële prikkels voor werkgevers

Uit onderzoek blijkt dat werkgevers zo min mogelijk administratieve last willen ervaren bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Kortom: het moet voor werkgevers eenvoudig zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Tot 1 januari 2013 bestond er de premiekorting voor arbeidsgehandicapten. Vanaf 1 januari 2013 geldt de mobiliteitsbonus, dat is een premiekorting voor werkgevers die een oudere met een uitkering en arbeidsgehandicapten in dienst nemen. Een werkgever krijgt een bonus van 7.000 euro per jaar als hij een arbeidsgehandicapte in dienst neemt die minstens het minimumloon verdient. De bonus duurt maximaal 3 jaar en wordt verrekend via de loonaangifte. Daarnaast is er de mogelijkheid dat het UWV de kosten over als de werknemer ziek wordt.

De gemeente Utrecht werkt met één intern loket voor het aanvragen van loonsubsidies voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten. De voordelen zijn: korte lijnen en weinig administratieve rompslomp.

Levenslange no-riskpolis

Werkgevers hoeven niet bang te zijn voor de kosten als een arbeidsgehandicapte uitvalt.

Werknemers met een ziekte of handicap blijven over het algemeen niet vaker ziek thuis dan andere werknemers. Wordt de arbeidsgehandicapte toch ziek of arbeidsongeschikt, dan loopt de werkgever met de no-riskpolis minder financiële risico's.

Wanneer de arbeidsgehandicapte ziek wordt, betaalt het UWV een ziekte-uitkering. Deze uitkering is 70% van het loon. Als een werkgever verplicht is bij ziekte een hoger percentage van het loon door te betalen dan kan het UWV gevraagd worden vragen om de ziekte-uitkering tot dat percentage te verhogen. Het UWV kan deze uitkering rechtstreeks aan de werkgever betalen en de werkgever mag de ziekte-uitkering aftrekken van het loon

⁶ Pagina 249 concept-gemeenterekening Groningen 2011

⁷ 153,5 fte maal 5.000 euro boete

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

dat ze aan de arbeidsgehandicapte betaalt. Het UWV betaalt de ziekteuitkering maximaal twee jaar uit. Ook als de uitval van de arbeidsgehandicapte niets met zijn langdurige ziekte of handicap te maken heeft, neemt UWV de kosten over. Denk daarbij bijvoorbeeld aan griep of een gebroken been. De no-riskpolis geldt het hele werkzame leven van de arbeidsgehandicapte.

Proefplaatsing

Als een werkgever niet zeker weet of iemand het werk aankan, kan de werkgever een proefplaatsing aanvragen. Na maximaal drie maanden besluit de werkgever vervolgens of hij de arbeidsgehandicapte in dienst neemt. Tijdens deze proefplaatsing hoeft de werkgever de werknemer geen loon te betalen. De werknemer werkt dan met behoud van uitkering. Voorwaarde voor een proefplaatsing is wel dat de werkgever een kandidaat die voldoet na de proefperiode een arbeidsovereenkomst wil aanbieden voor minimaal zes maanden.

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

Bijlage 1

Relevante artikelen uit de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

Wet van 3 april 2003 tot vaststelling van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

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

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is om, mede in verband met artikel 1 van de Grondwet en alsmede op grond van de Richtlijn nr. 2000/78/EG van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000, tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG, 2000, L303), ter bevordering van de deelneming op gelijke voet aan het maatschappelijke leven bescherming te bieden tegen discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte en dat het daarom wenselijk is behoudens de door de wet genoemde uitzonderingen onderscheid op deze grond te verbieden; Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

§ 1. Algemeen

Artikel 1

In deze wet wordt verstaan onder:

- a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
- b. direct onderscheid: indien een persoon op grond van handicap of chronische ziekte op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een handicap of chronische ziekte in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

Artikel 1a

1. Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in een verbod van intimidatie.
2. Onder intimidatie als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: gedrag dat verband houdt met handicap of chronische ziekte en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
3. Op het in deze wet neergelegde verbod van intimidatie is [artikel 3](#) niet van toepassing.

Artikel 2

Het verbod van onderscheid houdt mede in dat degene, tot wie dit verbod zich richt, gehouden is naar gelang de behoefte doeltreffende aanpassingen te verrichten, tenzij deze voor hem een onevenredige belasting vormen.

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

Artikel 3

1. Het verbod van onderscheid geldt niet indien:

- a. het onderscheid noodzakelijk is ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid;
- b. het onderscheid een regeling, norm of praktijk betreft die tot doel heeft specifieke voorzieningen en faciliteiten te creëren of in stand te houden ten behoeve van personen met een handicap of chronische ziekte;
- c. het onderscheid een specifieke maatregel betreft die tot doel heeft personen met een handicap of chronische ziekte een bevoorrechte positie toe te kennen ten einde feitelijke nadelen verband houdende met de gronden handicap of chronische ziekte op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot dat doel.

2. Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Arbeid

Artikel 4

Onderscheid is verboden bij:

- a. de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking;
- b. het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding;
- c. het aanstellen tot ambtenaar en het beëindigen van het dienstverband van een ambtenaar;
- d. de arbeidsbemiddeling;
- e. arbeidsvoorwaarden;
- f. het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding;
- g. bevordering;
- h. arbeidsomstandigheden

initiatiefvoorstel arbeidsgehandicapten

Bijlage 2

Mogelijke definitie van arbeidsgehandicapten

Werknemer met een arbeidsbeperking

1. De werknemer, die onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de dienstbetrekking:
 - a. recht heeft op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
 - b. recht heeft op arbeidsondersteuning of een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten;
 - c. een indicatiebeschikking als bedoeld in artikel 11 van de Wet sociale werkvoorziening heeft;
 - d. naar het oordeel van het UWV een structurele functionele beperking heeft; of
 - e. in verband met ziekte of gebrek een belemmering ondervindt of heeft ondervonden bij het volgen van onderwijs en binnen vijf jaar na afronding van dat onderwijs arbeid in dienstbetrekking gaat verrichten;wordt voor de toepassing van deze wet gedurende een periode van vijf jaar na de aanvang van een dienstbetrekking aangemerkt als werknemer met een arbeidsbeperking.
2. De periode waarin de werknemer op grond van het eerste lid wordt aangemerkt als werknemer met een arbeidsbeperking wordt telkens met een periode van vijf jaar verlengd, indien de werknemer voldoet aan het eerste lid, onderdeel a, b, c of d.
3. Het UWV verstrekt op verzoek van de werknemer of de persoon die verwacht een dienstbetrekking met een werkgever te zullen aangaan een verklaring of de aanvrager naar het oordeel van UWV voldoet aan de voorwaarden voor toepassing van het eerste lid, onderdelen d en e.
4. Op verzoek verstrekt de werknemer zijn werkgever de informatie die nodig is om vast te stellen of de werknemer een werknemer met een arbeidsbeperking is. De eerste zin is niet van toepassing gedurende de eerst twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking.