

Besluit tot het vaststellen van de Beleidsregel samenstel van werkzaamheden ten behoeve van mensen met een arbeidsbeperking

Besluitnummer: 2025-0036464

De korpschef van politie,

Gelet op Hoofdstuk 2 van het Besluit algemene rechtspositie politie en de Regeling vaststelling LFNP

Overwegende dat:

- in het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2024–2025 is overeengekomen om mensen met een arbeidsbeperking volgens het doelgroepregister van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten de mogelijkheid te bieden om in vast dienstverband passende werkzaamheden te verrichten binnen de politieorganisatie;
- het kabinet en sociale partners in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 afgesproken hebben om uiterlijk in 2026 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking (Banenafpraak);
- in de arbeidsmarktstrategie van de politie staat dat de Banenafpraak verder benut moet worden;
- in het realisatieplan van 'Politie voor Iedereen' staat dat 'de politie banen creëert voor mensen met een structurele functionele arbeidsbeperking'.

Aldus overeengekomen in het Georganiseerd Overleg Korps en Bonden (GOKB) van 6 maart 2025

Besluit:

Artikel 1. Definitiebepaling

In deze beleidsregel wordt verstaan onder:

- Kandidaat*: de persoon die opgenomen is in het doelgroepenregister van het UVW of voldoet aan de voorwaarden om opgenomen te worden in dit register.
- Passend werk*: een samenstel van werkzaamheden dat past bij de inzetbaarheid en belastbaarheid van de kandidaat.
- LFNP-functie*: een functie als bedoeld in artikel 1, eerste lid, Barp.

Artikel 2. Passend werk

- Bij het aanbieden van de mogelijkheid tot het verrichten van passend werk gelden de volgende uitgangspunten:
 - De formatieruimte is toereikend, dan wel de betaalbaarheid komt niet in het geding. Indien er binnen een team geen formatieruimte aanwezig is, wordt gezocht naar mogelijkheden elders binnen de formatie van de eenheid.
 - Het werk levert een bijdrage aan de behoefte van het team of de eenheid waar de kandidaat deel van uitmaakt of deel van uit gaat maken.
- De teamchef draagt na aanstelling van de kandidaat zorg voor de noodzakelijke ondersteuningsbehoefte op de werkplek.
- De eenheidsleiding spant zich in om afspraken over passend werk binnen de eenheid te faciliteren en te monitoren.

Artikel 3. Verrichten passend werk

- Bij de beoordeling in welke LFNP-functie de aanstelling van de kandidaat plaatsvindt, wordt gekozen voor de meest passende LFNP-functie.
- De kandidaat krijgt na de aanstelling een samenstel van werkzaamheden opgedragen binnen de LFNP-functie.
- De kandidaat ontvangt het bij de LFNP-functie behorende salaris.



Artikel 4. Evalueren afspraken

1. De afspraken over het passende werk worden opgenomen in het personeelsdossier en jaarlijks geëvalueerd in het kader van de R&O cyclus.
2. Als tussentijds of naar aanleiding van de evaluatie blijkt dat de taken en werkzaamheden aanpassing behoeven, is het bepaalde in artikel 2 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Artikel 6. Evaluatie

Twee jaar na de inwerkingtreding van dit besluit vindt er een evaluatie plaats.

Artikel 7. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregel samenstel van werkzaamheden ten behoeve van mensen met een arbeidsbeperking.

Aldus vastgesteld te Den Haag, 20 augustus 2025

*De korpschef
J.C. Knol*



TOELICHTING

Deze beleidsregel is de uitwerking van de afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2024–2025 om personen met een arbeidsbeperking de mogelijkheid te bieden om in vast dienstverband aan het werk te gaan bij de politie. Deze afspraak is niet alleen gemaakt vanuit het oogpunt van diversiteit en inclusie en het zijn van een aantrekkelijke werkgever voor mensen met een arbeidsbeperking, maar vooral ook omdat de politie werk heeft voor deze doelgroep.

De beleidsregel regelt dat een persoon die opgenomen is in het doelgroepenregister van het UWV of die voldoet aan de voorwaarden om opgenomen te worden in dit register, de mogelijkheid krijgt om een samenstel van werkzaamheden te verrichten binnen een reguliere LFNP-functie, zodanig dat werkzaamheden passen bij diens inzetbaarheid en belastbaarheid. Bij de beoordeling in welke LFNP-functie de aanstelling plaatsvindt, worden een HR-adviseur of een accounthouder van de Blauwe baan en een LFNP-deskundige betrokken. De aanstelling vindt plaats in de meest passende LFNP-functie. De kandidaat gaat na de aanstelling een deel van de bij de LFNP-functie behorende werkzaamheden verrichten.

De instroom vindt plaats via de reguliere sollicitatieprocedure of vanuit de organisatorische eenheid de Blauwe Baan. Voor deze laatste instroommogelijkheid geldt dat als een kandidaat via de Blauwe Baan bij een team of eenheid tewerkgesteld wordt, diegene ten hoogste drie jaar de tijd krijgt om op eigen kracht te solliciteren op een reguliere functie.

De aanstelling van een kandidaat kan alleen plaatsvinden als het samenstel van werkzaamheden een bijdrage levert aan de behoefte van het team of de eenheid en de formatieruimte toereikend is dan wel de betaalbaarheid niet in het geding komt. In overleg met de Blauwe Baan kan tijdelijk financiering via hen plaatsvinden.

Na de aanstelling van een kandidaat is het belangrijk dat de noodzakelijke begeleiding en ondersteuning geboden wordt. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de teamchef. De teamchef kan bijstand krijgen vanuit de Blauwe Baan.