

**Blauwdruk
Stadswachtorganisaties**

Amsterdam, februari 1994
Van Dijk, Van Soomeren en Partners
Fred van der Molen
Cees Loef
Bram van Dijk

Inhoud

Afkortingenlijst	1
Woord vooraf	2
1 Stadswachten: doelen en taken	3
1.1 Doelstellingen	3
1.2 Taakomschrijving stadswachtorganisatie	3
1.3 Samenwerking met andere diensten en bedrijven	5
2 Organisatie	6
2.1 Organisatievorm	6
2.1.1 Inbedding bij politie	6
2.1.2 Zelfstandige beheerorganisatie	6
2.2 Begeleidingscommissie	7
2.3 Benodigde staf- en steunfuncties	7
2.3.1 Projectleider	7
2.3.2 Praktijkbegeleider	8
3 Personeel	9
3.1 De doelgroep	9
3.2 Selectie-eisen	9
3.2.1 Formele eisen (criteria)	9
3.2.2 Functie-eisen	9
3.3 Werving Personeel	11
3.3.1 Wervingstraject	11
3.3.2 Wervingscampagne	11
3.3.3 Informatiebijeenkomst	12
3.3.4 Sollicitatie (intake-gesprek en selectie-interview)	12
3.3.5 Antecedenten-onderzoek, medische keuring en controle financiële achtergronden	12
3.4 Opleiding	13
3.4.1 Inleiding	13
3.4.2 Voorschakelproject	13
3.4.3 Basisopleiding	13
3.4.4 Vervolgopleiding	14
4 Financiering	15
4.1 Introductie	15
4.2 Loonkosten	15
4.2.1 Kaderregeling Arbeidsinpassing	16
4.2.2 JWG	17
4.2.3 Banenpool	17
4.2.4 Werken met behoud van uitkering	18
4.3 Opleidingskosten	19
4.3.1 Kaderregeling Scholing	19
4.3.2 Subsidieregeling Leerlingwezen	19
4.3.3 Bijdrageregeling Bedrijfstaksgewijze Scholing (BBS)	19
4.3.4 Gemeenschappelijke opleidingsactiviteit (GOA)	19
4.3.5 Europees Sociaal Fonds (ESF)	19
4.4 Begeleidings- en overheadkosten	20
4.5 Belangrijke fondsen	20

4.5.1	Europees	20
4.5.2	Landelijk	20
4.5.3	Overige	21
5	Voorlichting & PR	22
5.1	Inleiding	22
5.2	Communicatieplan	22
5.2.1	Enkele ervaringsfeiten	23
6	De praktijk	24
6.1	Inleiding	24
6.2	Surveillance	24
6.3	Werktijden en roosters	24
6.4	Rapportage	25
6.5	Begeleiding	25
6.6	Klachtenregeling	26
7	Doorstroming / de arbeidsmarkt	27
7.1	Inleiding	27
7.2	Doorstroming	27
7.3	Aansluiting op de arbeidsmarkt	28
7.4	Aanstelling en ontslag	28
8	Rapportage, evaluatie	30
8.1	Rapportage	30
8.2	Evaluatie	30
9	Stadswacht Nederland	31
9.1	Inleiding	31
9.2	De hoofdlijnen van beleid	31
9.3	Stadswacht Nederland: de organisatie	32

Bijlagen

- Bijlage 1: Functie-eisen en -omschrijving projectleider stadswachten
- Bijlage 2: Functie-eisen en -omschrijving praktijkbegeleider
- Bijlage 3: Overzicht van de belangrijkste subsidieregelingen
- Bijlage 4: Functie-omschrijving stadswacht
- Bijlage 5: Voorbeeld kostenoverzicht

Afkortingenlijst

AB	Arbeidsbureau
Arbvo	Arbeidsvoorziening (directoraat)
BiZa	Ministerie van Binnenlandse Zaken
BRP	Bijzonder Regionaal Project
BVL	Bijdrageregeling Vakopleiding Leerlingwezen
CBO	Cursorisch Beroepsonderwijs
CV	Centrum Vakopleiding
ESF	Europees Sociaal Fonds
GMD	Gemeentelijke Sociale Dienst
GSD	Gemeentelijke Sociale Dienst
JWG	Jeugdwerkgarantiewet
JWGO	Jeugdwerkgarantie-organisatie
KRA	Kaderregeling Arbeidsinpassing
KRS	Kaderregeling Scholing
LBO	Lager Beroepsonderwijs
LGO	Lokaal Georganiseerd Overleg
MAVO	Middelbaar Algemeen Vormend Onderwijs
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
RBA	Regionaal Bestuur Arbeidsvoorziening
RWW	Rijksgroepsregeling Werkloze Werknemers
SBA	Subsidieregeling Bevordering Arbeidsinpassing
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WEP	Werkervaringsplaatsenregeling

Woord vooraf

Het eerste stadswachtproject start in 1989. Na een met scepsis omgeven start ontwikkelt de stadswacht zich tot een gewaardeerd instituut. Eind 1993 zijn er 28 stadswachten operationeel en het aantal organisaties in oprichting neemt gestaag toe. De volwassenwording van het instituut stadswacht wordt benadrukt door de oprichting in 1992 van een landelijk platform: de Stichting Stadswacht Nederland. In oktober 1993 ontstaat vanuit deze stichting het landelijk bureau Stadswacht Nederland.

Wat verklaart deze relatief snelle groei van de stadswacht? In de eerste plaats is er de 'gezonde' voedingsbodem. Veiligheid en preventie zijn belangrijke politieke thema's geworden. Burgers voelen zich in toenemende mate onveilig, menen dat de samenleving verloedert en dat normen vervagen. Met de stadswacht krijgen gemeenten een middel in handen om het formeel toezicht in stedelijke kernen te verhogen, aantasting van het leefmilieu tegen te gaan en de dienstverlening aan burgers te vergroten.

Stadswachten houden zich bezig met beheer, preventie en dienstverlening. De praktijkervaringen zijn door de bank genomen positief. De snelle groei van het aantal stadswachtorganisaties laat zich alleen maar verklaren uit het feit dat de voorgenomen doelstellingen in belangrijke mate worden gerealiseerd. Dit betreft zowel de uitvoering van de taken van de stadswachten als het scheppen van werkgelegenheid voor kansarme groepen in de samenleving.

Belangrijk is ook de werkgelegenheidscomponent. Stadswachten blijken een succesvol middel om langdurig werklozen uit hun isolement te halen en hen de gelegenheid te geven een arbeidsritme te hervinden. Een groot deel van de opgeleide stadswachten stroomt door naar een reguliere baan.

De stadswachtorganisaties van het eerste uur zijn in organisatorische zin de pioniersfase ontgroeid. Startende gemeenten kunnen voortbouwen op de kennis en ervaring die is opgedaan, mede op basis van deze blauwdruk die op initiatief van Stadswacht Nederland tot stand is gekomen. Voor u ligt geen handboek in de klassieke zin. Het is geen uitputtende beschrijving van alle aspecten die een rol spelen bij het oprichten en exploiteren van een stadswachtorganisatie, wel een handige introductie om snel wegwijs te raken in de materie. Wie zich nader wil oriënteren doet er goed contact op te nemen met het landelijk bureau Stadswacht Nederland.

Stadswacht Nederland

1 Stadswachten: doelen en taken

1.1 Doelstellingen

Bij stadswachtprojecten wordt een tweeledige doelstelling nagestreefd: het verbeteren van het woon- en leefklimaat en het bevorderen van de werkgelegenheid. De steekwoorden voor de eerste doelstelling zijn: **preventie, beheer, dienst-betoon**.

Lokale overheden zijn dankzij de stadswacht in staat het formele toezicht op straat te verhogen. Stadswachten zorgen voor een hogere formele sociale controle en correctie op de openbare weg. Aldus leveren ze een bijdrage aan het verbeteren van het woon- en leefmilieu, het verminderen van onrust- en onveiligheidsgevoelens en - hopelijk - het terugdringen van criminaliteit.

Naast toezichthoudende en preventieve taken kunnen stadswachten worden benut als oog en oor voor gemeentelijke diensten. Tenslotte kunnen stadswachten een rol vervullen als 'gastheer' voor de gemeente. Hun herkenbaarheid maakt hen een makkelijk aanspreekpunt voor gasten en burgers.

Zoals gezegd is er sprake van een tweeledige doelstelling: naast het verhogen van de sociale veiligheid en leefbaarheid is er het werkervaringsaspect. Naast een beperkte staf in loondienst werken stadswachtorganisaties op dit moment uitsluitend met medewerkers die uit de categorie 'langdurig werkzoekend' worden gerecruteerd. De stadswacht geeft langdurig werkzoekenden de kans arbeidservaring op te doen, het arbeidsritme te hervinden, zelfvertrouwen te herwinnen en een opleiding te volgen. De scholing en de arbeidservaring die de stadswacht opdoet, vergroten de kans op (her)intreding in het arbeidsproces. De praktijk bevestigt dit. Stadswachtprojecten onderscheiden zich van andere werkgelegenheidsprojecten door de grote doorstroming naar regulier werk. Op dit moment gaat het vooral (nog) om functies bij beveiligingsbedrijven.

Puntsgewijs dienen stadswachtprojecten de volgende doelen.

- Het verhogen van de formele sociale controle en correctie.
- Het verbeteren van het woon- en leefmilieu en het verminderen van onrust- en onveiligheidsgevoelens.
- Het voorkomen van vandalisme en criminaliteit (preventie) door uitbreiding van het formele toezicht op de openbare weg.
- Het bevorderen van verantwoordelijkheidsbesef en van informele sociale controle door individuele burgers en/of belangengroeperingen.
- Het signaleren en tegengaan van erosie (verpaupering, verloedering) en het waarschuwen van gemeentelijke en andere instanties.
- Het scheppen van werkervaringsplaatsen, waardoor langdurig werkzoekenden meer perspectief wordt geboden op een arbeidsmarktpositie.

1.2 Taakomschrijving stadswachtorganisatie

De taken van de stadswacht vormen een afgeleide van de doelen die een gemeente met een stadswachtorganisatie nastreeft. Uit deze doelstelling kan een taakomschrijving worden afgeleid voor de stadswachten zelf en de staf- en steunfuncties, die bestaat uit een combinatie van de elementen: dienstverlening, toezicht, administratie, werkgelegenheidsbevordering en effectmeting.

Dienstverlening

- Het inroepen van hulp van brandweer, GGD, politie en andere hulpverlenende instanties.
- Het bieden van eerste hulp.
- Het (door)verwijzen van gebruikers van de openbare weg.
- Het geven van voorlichting aan gebruikers van de openbare weg.
- Het aanspreekbaar zijn voor winkeliers en bezoekers bij problemen of vragen.

Een niet onbelangrijk onderdeel van het takenpakket van de stadswacht bestaat uit representatieve taken. Bestaande stadswachtorganisaties gebruiken daarvoor graag de term 'gastheer' of 'gastvrouw'. De surveillance wordt in sommige gevallen nog aangevuld met een balie waar bezoekers naar de juiste instanties kunnen worden verwezen en verloren goederen kunnen worden aangegeven.

Toezicht

- Het preventief aanwezig zijn op plaatsen, dagen en tijdstippen waarvan aan-nemelijk is dat zich daar(op) veel voorkomende criminaliteit voordoet.
- Het vervullen van een signaalfunctie, het oog en het oor, voor het bestuur, de politie en andere gemeentelijke diensten of bedrijven, zoals het melden van fietswrakken, defecte lantaarnpalen, milieudelicten, vernielde abri's en der-gelijke.
- Het leveren van een bijdrage aan het op aanvaardbaar niveau houden van de openbare orde en rust.
- Het mede voorkomen en regelend optreden bij kleine overtredingen, zoals fietsen door voetgangersgebieden, parkeeroverlast; de controle tijdens laad- en losuren en van vergunningen voor reclameborden en uitstallingen en dergelijke.
- Het tegengaan van vervuiling.

De uitvoerende taken van stadswachten kunnen kortom, afhankelijk van de plaat-selijke situatie, uitermate divers zijn. De werkzaamheden kunnen zelfstandig en alleen worden uitgevoerd. Stadswachten hebben daarbij dezelfde bevoegdheden als burgers en dus geen opsporingsbevoegdheid.

Administratie

- De rapportage van de uitgevoerde werkzaamheden.
- Het incidenteel bemannen van de balie en de meldpost.

Werkgelegenheid

- De organisatie moet zorgdragen voor een relevante opleiding zodat doorstroming mogelijk is naar een plaats op de arbeidsmarkt.
- De projectleider moet actief naar buiten treden om de doorstroming van stads-wachten naar reguliere arbeidsplaatsen te bevorderen.

Effect

- Het verkrijgen van inzicht in de effecten van verhoogd formeel toezicht op het woon- en leefklimaat.
- Het verkrijgen van inzicht in de structurele werkgelegenheidseffecten.

1.3 Samenwerking met andere diensten en bedrijven

De stadswacht is een nieuw fenomeen binnen de lokale overheid. De stadswachtorganisatie zal zich dan ook een plaats moet verwerven in het bestaande netwerk van overheidsdiensten. Een belangrijke component van de taken die de stadswacht zijn toebedacht is de beheertaak, de oog- en oorfunctie. Om deze taken te kunnen vervullen moeten samenwerkingsverbanden groeien met andere lokale organisaties. Vanzelfsprekend is de samenwerking met de politie van het grootste belang. Daarnaast zal onder meer met parkeerpolitie, reinigingspolitie, energiebedrijf en stadsreiniging worden samengewerkt.

Het opzetten van dergelijke samenwerkingsverbanden kost tijd, tactisch inzicht en doorzettingsvermogen.

De staf staat voor de taak bruggen te leggen en cultuurbarrières te doorbreken. Zij moet duidelijk maken wat de stadswacht kan doen en dat haar taak aanvullend is op de taken van politie en gemeente en niet concurrerend.

Een goede samenwerking start met uitgebreide voorlichting op diverse niveaus en het betrekken van de diensten bij de organisatie, bijvoorbeeld door participatie in personeelsselectie en projecten.

Startende stadswachtorganisaties moeten rekening houden met de mogelijkheid dat het projectkarakter van de stadswacht en vooral de start met een proef-jaar een drempel kunnen vormen voor samenwerking. Het komt voor dat diensten vanwege de onzekere toekomstperspectieven terughoudend zijn met het investeren in een samenwerking.

Uit de bestaande ervaringen kan de conclusie worden getrokken dat voor het opzetten van structurele samenwerkingsverbanden geruime tijd moet worden uitgetrokken. Evenzeer staat vast dat in tal van plaatsen de gegroeide samenwerking inmiddels zijn vruchten afwerpt: fietswrakken hangen niet meer maanden aan de brug, gedumpte afvalzakken worden afgevoerd en defecte openbare voorzieningen sneller gerepareerd dan in het verleden. Enkele stadswachtorganisaties spelen inmiddels met het idee hun 'ogen en oren' ook beschikbaar te stellen aan particuliere bedrijven zoals PTT Telecom (telefooncellen). Met een dergelijke uitbreiding wordt evenwel een 'grijze zone' betreden, waarin zorgvuldig afgewogen moet worden of enerzijds de democratische controle niet in het geding komt en anderzijds de stadswacht niet in concurrentie treedt met het particuliere bedrijfsleven.

2 Organisatie

2.1 Organisatievorm

Bij het oprichten van een lokale stadswachtorganisatie moet een beslissing worden genomen over de organisatievorm. Moet de organisatie worden ondergebracht in een aparte stichting, een dienst, een bureau of toch liever ingebed in de bestaande politiestructuur?

De stichtingvorm is weinig aantrekkelijk. Diverse subsidiegevers kunnen bezwaren opperen tegen een dergelijke semi-particuliere status. Bovendien zijn er rechtspositionele nadelen voor degenen die vanuit gemeente of politie worden aangesteld bij de stadswacht.

2.1.1 Inbedding bij politie

In de huidige praktijk zijn de meeste stadswachten organisatorisch ingebed bij de politie. Formeel is het college van Burgemeester en Wethouders eindverantwoordelijke voor het project en is de plaatselijke politiechef verantwoordelijk voor de uitvoering. Deze constructie maakt het voor de stadswacht eenvoudig om politie-faciliteiten en -procedures te gebruiken.

Deze inbedding bij de politie heeft naast praktische voordelen ook een strategische achtergrond. Op een moment dat het voor weinigen nog duidelijk was op welke wijze het fenomeen stadswacht zich zou ontwikkelen, was het voor iedereen een geruststellende gedachte dat het formele toezicht op de openbare orde en veiligheid in één hand werd gehouden.

Stadswachten vervullen echter additionele taken, net zoals parkeerpollie en reinigingspolitie dat doen. Een stadswacht kan daarom net zo zeer als een component van een integraal veiligheidsbeleid - naast politie en politieassistenten - of als een component van algemeen stedelijk beheer worden gezien.

2.1.2 Zelfstandige beheerorganisatie

Het is dus niet persé noodzakelijk om stadswachten onder te brengen bij de politie; er kan ook gekozen worden voor een zelfstandige beheerorganisatie. Ook bij een dergelijke organisatorische vorm is gelet op de operationele aansturing van stadswachten een goede samenwerking met de politie een eerste vereiste en moet de democratische controle op het functioneren van de stadswachten gewaarborgd zijn. Afhankelijk van de grootte van de plaats kan om praktische redenen aansluiting worden gezocht bij interne faciliteiten op het terrein van administratie, beheer, financiën, PR en voorlichting en klachtenregelingen. Een deel van deze faciliteiten kan behalve van de politie ook van andere gemeentelijke diensten worden betrokken.

2.2 Begeleidingscommissie

Wie een nieuwe organisatie in het leven roept, moet zich verzekeren van de structurele betrokkenheid en kennis-inbreng van de diverse participanten. In de startfase is een begeleidingscommissie dan ook een absolute noodzaak. Een breed samengestelde commissie moet de verantwoordelijkheid voor de algehele projectbewaking krijgen en een adviserende rol vervullen.

De samenstelling zal per plaats en per project verschillen, maar voor de hand liggende deelnemers zijn:

- de projectorganisatie zelf (de projectleider);
- politie;
- gemeente;
- diensten die te maken hebben met werkgelegenheidsbeleid (Sociale Dienst, Arbeidsbureau);
- subsidiegevers (sommige subsidiegevers stellen de oprichting van een begeleidingscommissie en een plaats daarin als subsidievoorwaarden).

Daarnaast komen vertegenwoordigers in aanmerking van:

- scholingsinstituten;
- andere participerende diensten (energiebedrijf, stadsreiniging);
- maatschappelijke dienstverlening.

De taken van de commissie zijn de volgende:

- het bewaken van de doelstellingen;
- het bewaken van het projectbudget;
- het bewaken van de zuiverheid van de taakuitoefening van de stadswachten;
- het toezicht op de uitvoering van de evaluatie.

In de regel is de vertegenwoordiger van de politie de voorzitter en is de projectleider de aangewezen figuur om het werk van de begeleidingscommissie te coördineren.

In het eerste jaar dient de begeleidingscommissie minimaal vier keer bijeen te komen. Als het eerste jaar succesvol is verlopen, kan de vergaderfrequentie worden teruggebracht tot bijvoorbeeld twee keer per jaar. Als de stadswachtorganisatie een structureel bestaansrecht heeft verworven kan de begeleidingscommissie worden opgeheven.

2.3 Benodigde staf- en steunfuncties

De grootte van de staf wordt bepaald door de lokale situatie. Afhankelijk van de grootte van het project moet worden beslist of en in welke mate er naast de projectleider praktijkbegeleiders nodig zijn. Hetzelfde geldt voor medewerkers voor administratie, personeelsbegeleiding (maatschappelijk werk) en automatisering.

2.3.1 Projectleider

De projectleider is de manager van de organisatie. Naast het geven van leiding aan de organisatie ontwikkelt hij/zij het beleid van de stadswachtorganisatie en stemt dat af op de geformuleerde doelen. De projectleider is verantwoordelijk voor de uitvoerende taken van de stadswachten, budgetbewaking, doorstromingsmogelijkheden en rapportage aan korpsleiding en begeleidingscommissie. In veel

gevallen is de projectleider afkomstig uit de politie-organisatie, maar dit is niet per se noodzakelijk. Wel moet de kandidaat goed bekend zijn met het netwerk van politie, gemeente en justitie.

Een uitgewerkte functie-omschrijving vindt u in Bijlage I.

2.3.2 Praktijkbegeleider

De praktijkbegeleider - ook wel *ploegcoördinator* genoemd - geeft leiding aan de uitvoerende werkzaamheden van de stadswachten. Hij/zij is verantwoording schuldig aan de projectleider. Hij/zij werkt mee aan ontwikkeling en afstemming van beleid, vervangt eventueel de projectleider bij diens afwezigheid en draagt verantwoordelijkheid voor een beperkt aantal taken.

Het aantal praktijkbegeleiders is uiteraard gerelateerd aan het aantal stadswachten dat gelijktijdig wordt opgeleid, maar in de verhouding tussen beide blijken grote plaatselijke verschillen. In de praktijk worden er twee modellen gebruikt. In de eerste is de cursistenbegeleiding en praktijkbegeleiding gesplitst in twee functies; in de tweede volgt de praktijkbegeleider de groep zowel bij de opleiding als in de praktijk en is hij ook de eerst aangewezen om psycho-sociale problemen van de stadswachten tegemoet te treden. Beide benaderingen hebben hun voor- en nadelen, maar duidelijk is dat een geïntegreerde aanpak intensiever is en hogere eisen stelt aan de vaardigheden van de begeleider. De psycho-sociale problematiek is in de regel aanzienlijk. Eén begeleider op vijf cursisten zou dan een redelijke verhouding zijn, terwijl deze tot maximaal een op vijftien zou mogen groeien als er sprake is van aanvullende maatschappelijke begeleiding en/of aparte cursistenbegeleiding (zie voor functie-omschrijving praktijkbegeleider Bijlage 2).

3 Personeel

3.1 De doelgroep

Stadswachtprojecten die gebruik maken van werkervaringsplaatsen richten zich op één van de moeilijkste segmenten van de arbeidsbemiddelingsmarkt, namelijk langdurig werkzoekenden. Het zijn mensen die na een langdurige periode van werkloosheid weer moeten wennen aan werkritme, verantwoordelijkheid en zelfs omgang met andere mensen. Voor praktisch elke betrokkene is dit een ingrijpend aanpassingsproces en zeker voor allochtonen die nog sterker moeten wennen aan een organisatiecultuur die sterk de nadruk legt op persoonlijk functioneren, persoonsgerichte begeleiding en groepscohesie.

De begeleiders krijgen te maken met mensen met een fatalistische houding, een negatief zelfbeeld en die dientengevolge snel gefrustreerd raken en weinig tolerantie kunnen opbrengen. Bovendien moeten ze soms financieel inleveren als ze aan de opleiding tot stadswacht beginnen. Een deel van de doelgroep heeft ook een wankel motivatie om naar school te blijven gaan.

De loonkosten voor de stadswachten worden gedekt door diverse arbeidsvoorzieningsregelingen (zie hoofdstuk 4). In de huidige praktijk wordt vooral gebruik gemaakt van werkervaringsplaatsen (WEP, onderdeel van de KRA-regeling) en van banenpoolers, maar we vinden ook JWG-ers en mensen die werken met behoud van uitkering onder de stadswachten.

3.2 Selectie-eisen

3.2.1 Formele eisen (criteria)

Stadswachtprojecten zijn mede bedoeld om langdurig werkzoekenden te laten herintreden in het arbeidsproces. Stadswachten worden geworven uit de bestanden van langdurig werkzoekenden, dat wil zeggen die personen die een bepaalde periode als werkloos of werkzoekend staan ingeschreven bij het arbeidsbureau. De criteria die iemand tot 'langdurig werkloze' bestempelen, zijn niet voor alle arbeidsvoorzieningsregelingen dezelfde. Deze regelingen en bijbehorende criteria worden beschreven in 4.2.

3.2.2 Functie-eisen

Behalve aan deze formele criteria dienen potentiële stadswachten te voldoen aan de eisen die hun toekomstige (voorlopige) werkkring stelt. Dit betreft in de eerste plaats een aantal eisen, die betrekking hebben op enkele objectieve kenmerken van kandidaten en hun bereidheid te voldoen aan enkele eisen die door de stadswachtorganisatie worden gesteld.

- Voldoen aan criteria uit de Wet op de Weerkorpsen en de particuliere beveiligingsorganisaties.

Een harde eis is, bijvoorbeeld met het oog op subsidieregelingen, dat de stadswacht van onbesproken gedrag is. Om dit na te gaan, kunnen de daarvoor

geldende procedures worden gevolgd. Bij buitenlandse kandidaten kan het onderzoek soms maar beperkt worden uitgevoerd vanwege het ontbreken van gegevens.

Bij eventuele doorstroming naar de politie (als politie-assistent) gelden er strengere regels en is bovendien naturalisatie een eis.

- Leeftijd tussen de 18 en 45 jaar.

De leeftijdsgrens van 45 jaar is soms opgenomen vanwege de geringe kansen op doorstroming voor ouderen. Er bestaat geen formele richtlijn en er worden ook wel oudere werkzoekenden aangenomen als stadswacht. De minimumleeftijd is afhankelijk van de financier. De ervaringen met jongeren van 18 jaar zijn niet onverdeeld positief. Ze moeten zeer intensief worden begeleid.

- Lbo/Mavo-niveau.

Het opleidingsniveau is niet altijd een harde eis, omdat een deel van de doelgroep daarmee af zou vallen. Sommige gemeenten werken met 'voorschakelcursussen' om de kandidaten op het gewenste niveau te brengen.

- Bereid uniform te dragen.
- Bereid medische keuring te ondergaan.
- Bereidheid om op onregelmatige tijden te werken.
- Bereidheid tot het volgen van opleidings- en vormingsactiviteiten.
- Vaak: bereidheid om na afloop in de beveiligingsbranche te gaan werken.
Incidenteel wordt hier de eis aan gekoppeld dat men bij het aanvaarden van een betrekking na de stadswachtperiode zo nodig verplicht is te verhuizen. Dit kan een struikelblok vormen bij het vinden van geschikte kandidaten.
- Vaak: bereid elders in de regio te werken.
- Fysiek in staat zijn om de gevraagde taken uit te voeren.
- Soms: woonachtig zijn in Stadswachtgemeente.
Dit kan een plaatselijke eis zijn.

De toekomstige stadswacht moet preventief, informatief, signalerend, corrigerend en hulpverlenend kunnen handelen en assistentie kunnen verlenen bij grote evenementen. In de meeste profielschetsen wordt met nadruk niet om 'Rambo-types' gevraagd, maar om personen die contactueel vaardig zijn, een hulpverlenende instelling hebben en tegen een stootje kunnen. Tevens is het van belang al rekening te houden met de eisen die door toekomstige werkgevers gesteld gaan worden.

Deze overwegingen leiden tot de volgende reeks selectiecriteria.

- Positief sollicitatiemotief.
Arbeidsbureaus vinden over het algemeen dat het geen zin heeft om personen te plaatsen die niet gemotiveerd zijn. Een behoorlijk deel van de doelgroep valt daarmee af.
- Men moet zich een goed beeld kunnen vormen van de werkzaamheden.
- Een goede uitdrukkingsvaardigheid in het Nederlands.
Soms wordt met een mondelinge vaardigheid genoeg genomen, maar in verband met het kunnen volgen van de opleiding en het functioneren in de praktijk is zowel het kunnen lezen als schrijven belangrijk.
- Planologische en sociale kennis van gemeente.
- Contactueel vaardig.
- Incasseringsvermogen.
- Zelfstandig kunnen werken.
- Handelend kunnen optreden.
- Kunnen werken in teamverband.
- Servicegericht en gastvriendelijke benadering voorstaan.

In zijn algemeenheid moet er rekening mee worden gehouden dat de doelgroep over onvoldoende sollicitatievaardigheden beschikt. Sommige eisen worden dan

ook meer als einddoel dan als toelatingscriteria beschouwd: het gaat er veel meer om dat de kandidaten beïnvloedbaar zijn wat de sociale vaardigheden betreft en een bepaalde instelling kunnen ontwikkelen. De toelatingscriteria moeten geen te hoge drempel opwerpen.

3.3 Werving Personeel

3.3.1 Wervingstraject

Het totale personeelswervingstraject kan uit de volgende stappen bestaan:

- Wervingscampagne.
- Informatiebijeenkomst.
- Eerste selectiegesprek (intake-gesprek).
- Tweede selectiegesprek (selectie-interview).
- Antecedentenonderzoek.
- Medische keuring.
- Controle financiële achtergronden (geen hoge schulden).

Voor de totale selectie-procedure moet twee tot vier maanden worden uitgetrokken. Stadswachtorganisaties kunnen veel baat hebben bij een goede samenwerking met andere organisaties op dit terrein op plaatselijk en regionaal niveau. Belangrijke partijen zijn de GAB, GMD, bedrijfsverenigingen, Sociale Dienst, gemeenteraad en verantwoordelijke wethouder.

3.3.2 Wervingscampagne

Personeelswerving vindt meestal plaats met behulp van advertenties. Een gemeente kan zo ook stadswachten trachten te werven, maar de kans is groot dat er onvoldoende aanmeldingen binnenstromen. Het blijkt de nodige inspanningen te kosten om de doelgroep te bereiken en te activeren. Eén geïsoleerde actie is meestal niet toereikend, zeker niet als het stadswachtproject in de betreffende gemeente nog geen historie heeft. In de praktijk zal een mix van activiteiten moeten worden ontplooid: pr-inspanningen, advertenties en een directe benadering van de doelgroep.

Een startende organisatie heeft het nadeel van de onbekendheid. Daar zal wat aan gedaan moeten worden en de geëigende weg daarvoor is het benaderen van de media. In kleinere plaatsen zijn vooral regionale bladen, huis-aan-huis bladen en kabelkranten belangrijk.

Een effectieve maar tijdsintensieve methode is een directe benadering van de doelgroep. Daarvoor is een goede samenwerking met het arbeidsbureau, de sociale dienst en/of GMD vereist. Deze diensten kunnen via dossieronderzoek geschikte kandidaten selecteren en vervolgens benaderen. Het arbeidsbureau kan daarnaast bij de achtmaandelijke heronderzoeksgesprekken werkzoekenden attenderen op de stadswacht. Niet altijd is het arbeidsbureau in staat of bereid om op deze wijze te participeren; in die gevallen kan de benadering van de doelgroep beter zelf ter hand worden genomen.

Goed voor het vergroten van de bekendheid en het in contact komen met de doelgroep is het deelnemen aan scholingsbeurzen, braderieën en vergelijkbare evenementen. Deze presentaties slaan vooral aan als er eerder opgeleide stadswachten acte de présence geven en vertellen over hun ervaringen.

Tenslotte zullen er in de meest geschikte media oproepen moeten worden geplaatst

om een informatiebijeenkomst, vaak de start van de selectieprocedure, te bezoeken.

3.3.3 Informatiebijeenkomst

Een algemene informatiebijeenkomst is een efficiënte en nuttige methode om een groep potentieel geïnteresseerden voor te lichten over het stadswachtproject: de aard van de werkzaamheden, de formele toelatingscriteria en de functie-eisen. Bij de uitnodiging daarvoor kan tevens een sollicitatieformulier worden meegezonden. Bezoekers die na de informatiebijeenkomst nog steeds belangstelling hebben, kunnen het ingevulde formulier direct inleveren.

3.3.4 Sollicitatie (intake-gesprek en selectie-interview)

De sollicitatie wordt vaak in twee ronden afgehandeld, ook al omdat kandidaten bij de eerste kennismaking vaak nog nauwelijks een beeld hebben van het werk. In het eerste gesprek kunnen suggesties worden gedaan voor nadere oriëntatie. Tevens kan in dit 'intake'-gesprek het ingevulde sollicitatieformulier worden doorgenomen en worden nagegaan of de kandidaat aan de formele criteria voldoet. Het werkt tijdsbesparend als dit gesprek aansluitend aan de informatiebijeenkomst wordt gevoerd.

Het tweede gesprek is het sollicitatie-interview, waarin getoetst wordt of de kandidaat voldoet aan de selectie-eisen. Voorzover er vaste afspraken bestaan over doorstroming is bij dit tweede gesprek een vertegenwoordiger van de toekomstige werkgever aanwezig.

Wat de psychologische eigenschappen en sociale vaardigheden betreft, zal van een indruk moeten worden uitgegaan. Bij andere sollicitaties is dit niet anders. Eventueel kunnen indrukken worden aangevuld met onderzoeken, zoals psychologische tests en taalvaardigheidstoetsen, maar dit heeft alleen zin als dit betrouwbaar en volledig gebeurt. Zeker wat psychologische tests betreft zal dit in de praktijk meestal een brug te ver zijn.

Bovendien kunnen psychologische en sociale vaardigheden tijdens de vooropleiding verder worden getoetst. De vooropleiding is daardoor te beschouwen als een component van de totale selectieprocedure.

3.3.5 Antecedenten-onderzoek, medische keuring en controle financiële achtergronden

Als het selectie-interview naar tevredenheid is verlopen, dient te worden getoetst of er geen belemmeringen van persoonlijke of fysieke aard zijn, die toetreding tot de stadswachtorganisatie in de weg staan. Hiertoe kan gebruik gemaakt worden van de binnen de gemeente gebruikelijke procedures.

3.4 Opleiding

3.4.1 Inleiding

Het totale opleidingstraject van stadswachten bestaat uit 2 of 3 onderdelen.

- In sommige gemeenten bestaat de mogelijkheid een voorschakelproject te volgen om te voldoen aan bepaalde instroomcriteria.
- Een basisopleiding, die gevolgd moet worden alvorens de stadswachten de straat opgaan.
- Een vervolgopleiding, die van start gaat op het moment dat de stadswachten hun werkzaamheden beginnen.

Er bestaan geen richtlijnen voor de samenstelling van de opleidingsgroepen, wat betreft het aantal jongeren, allochtonen of vrouwen. Een advies van Stadswacht Nederland is de groepen zo samen te stellen dat ze een redelijk getrouwe weergave vormen van de maatschappij, zowel naar etnische afkomst als naar geslacht. De praktijk leert dat een grote differentiatie in afkomst de opleiding compliceert, omdat rekening moet worden met veel verschillende culturen en talen.

Voor kinderopvang moeten regelingen worden getroffen. De mogelijkheid bestaat dat de RBA dit betaalt, maar eenduidige regelingen hieromtrent ontbreken nog. Een probleem is dat kinderopvangregelingen vaak niet gecontinueerd kunnen worden na uitstroom.

3.4.2 Voorschakelproject

Het gewenste opleidingsniveau van Stadswachten is lbo/mavo. Een aantal gemeenten geeft kandidaten die daaraan niet voldoen de kans om - met behoud van uitkering - een vooropleiding te doen. Soms gaat het om stoomcursussen van enkele maanden, in andere gevallen laten gemeenten kandidaten wel een half jaar op een streekschool onderwijs volgen in onder andere Nederlands, algemene ontwikkeling en computerkennis. Vooral voor jongeren (JWG-ers) blijkt zo'n extra half jaar nuttig, niet in de laatste plaats omdat ze in die periode wat volwassener worden.

Stadswachten die gebruik maken van het leerlingwezen kunnen een beroep doen op de Tijdelijke Regeling Voorschakelvoorzieningen Leerlingwezen om werkloze jongeren op het gewenste niveau te brengen.

3.4.3 Basisopleiding

De stadswachten krijgen een opleiding van vier tot acht weken alvorens zij de straat op gaan. In deze opleiding, die gevolgd kan worden met behoud van uitkering, dient in elk geval aandacht geschonken te worden aan sociale vaardigheden, rechts- en wetkennis, de organisatie van de gemeente en EHBO. In sommige gemeenten maakt een out-door training onderdeel uit van de basisopleiding. Het doel van deze training is teambuilding en het aanleren van sociale vaardigheden.

De ervaring leert dat hiermee problemen in een latere fase van het project worden voorkomen. De kosten die aan een dergelijke training verbonden zijn, verdienen zich dan ook terug in de vorm van minder begeleidingstijd tijdens het project.

3.4.4 Vervolgopleiding

Naast het stadswachtwerk dienen de stadswachten een opleiding te volgen. Deze opleiding bouwt qua inhoud enerzijds voort op de basisopleiding en er wordt dus dieper ingegaan op sociale vaardigheden en rechts- en wetskennis. Daarnaast komen ook andere vakken aan bod, bijvoorbeeld surveillance-technieken, taalvaardigheden en gebruik van bepaalde softwarepakketten.

Stadswacht is een beroep, waarvoor een beroepsopleiding nodig is die opleidt tot gediplomeerde vakkrachten. Op dit moment bestaat er nog geen 'diploma stadswacht' en is het einddoel van de opleidingstrajecten veelal het vakdiploma beveiligingsbeambte. Gezien de huidige doorstromingsmogelijkheden is dit een verstandige keuze. Maar de verbreding van de doorstromingsmogelijkheden of een eventuele introductie van stadswachten in loondienstverband kunnen tot een bijstelling van de opleidingsdoelen leiden. Gezien de werkgelegenheidsdoelstelling zal in ieder geval blijvend rekening moeten worden gehouden met doorstromingsperspectieven.

Stadswachten die via de WEP-regeling binnenkomen krijgen een maximum aanstelling voor één jaar (de andere subsidieregelingen kennen langere termijnen of geen beperkingen). Het ligt voor de hand om deze reden een eenjarig opleidingsprogramma op te stellen.

Er zijn enkele stadswachtorganisaties die werken met een tweejarige opleidingstermijn, waarbij in het tweede jaar 'terugkomdagen' vanuit de nieuwe werkkring zijn opgenomen. Ook komt het voor dat de stadswachten eerst een volledig jaar de opleiding volgen en pas dan met het praktijkwerk beginnen.

De huidige stadswachtgemeenten hebben dus alle hun eigen opleidingsstructuur ontwikkeld. Er participeert daardoor een breed scala aan organisaties aan de opleidingen: beveiligingsinstituten, de politie opleidingsscholen (POS) en instituten voor bedrijfs- en vakopleidingen. Naast allerlei lokale oplossingen zijn er opleidingen die aansluiten bij een reguliere landelijke praktijk (het leerlingwezen).

Stadswacht Nederland streeft ernaar te komen tot een gecertificeerde opleiding tot stadswacht, waarbij eenduidig is vastgelegd aan welke eisen de gediplomeerde stadswacht moet voldoen. Tevens kan Stadswacht Nederland zorgen voor toezicht op de kwaliteit van de opleiding en de examens.

4 Financiering

4.1 Introductie

De kosten van een stadwachtproject zijn aanzienlijk (in bijlage 5 wordt een overzicht gegeven van de verschillende kostenposten). Het merendeel wordt gedragen door landelijke subsidies voor werkgelegenheidsbevordering. Voor de dekking van de resterende kosten kan, zeker in een startfase, een beroep worden gedaan op een fors aantal Europese, landelijke en provinciale subsidies. In aanmerking komen fondsen/subsidies voor werkgelegenheidsbevordering, criminaliteitspreventie en vandalismebestrijding.

Ondanks het woud aan subsidieregelingen moeten gemeenten structureel rekening houden met een eigen substantiële bijdrage. Dekking daarvoor moet worden gevonden in het reguliere politie- en het gemeentebudget.

Daarmee wordt dan direct een begin gemaakt met een meer structurele financiering van stadswachten. Want het financieren van stadswachtprojecten mag vanwege de externe geldstromen betrekkelijk eenvoudig zijn, de keerzijde is wel dat het voortbestaan van de gemeentelijke stadswacht zeer afhankelijk blijft van regelingen, die van de ene op de andere dag kunnen worden afgeschaft. In bedrijfseconomische termen blijft het voortbestaan van de stadswacht onzeker zolang de organisaties varen onder een project-vlag.

De financieringsbronnen die in dit hoofdstuk worden opgesomd zijn gerubriceerd in drie kostensoorten: loonkosten, opleidingskosten en begeleidings- en overheadkosten. Niet alle subsidies en fondsen kunnen gelijktijdig worden benut. Bovendien moet worden gewaarschuwd tegen teveel financiële creativiteit. De praktijk wijst uit dat de complexiteit van de organisatie snel toeneemt als kandidaten via meer dan twee arbeidsvoorzieningsregelingen worden gesubsidieerd. De verschillende regelingen zorgen bovendien voor fricties op de werkvloer, vanwege verschil in betalingen, aanstellingstermijn, doorstroomverplichting en dergelijke. Stadswacht Nederland kan adviseren welke subsidieregelingen zich beter en minder goed laten combineren.

Meer informatie

Meer informatie kunt u vinden op de subsidiediskette Werkgelegenheidsprojecten van VNG-uitgeverij. De door de Vereniging Voorwerk uitgegeven Financiële regelingen voor werkloosheidsbestrijding 1990 geeft een vrij uitgebreid overzicht van de verschillende loonkostensubsidies, scholingsmaatregelen en speciale regelingen. Tenslotte heeft Stadswacht Nederland een lijst opgesteld met de meest gebruikte subsidies en de voorwaarden daarvan. Deze lijst is opgenomen in bijlage 3.

4.2 Loonkosten

Voor de dekking van de loonkosten kan een beroep worden gedaan op diverse arbeidsvoorzieningsregelingen, zoals de KRA, Banenpool, JWG en het werken met behoud van uitkering. In de huidige praktijk wordt vooral gebruik gemaakt van de KRA-regeling en van banenpoolers.

Voor startende stadswachtorganisaties is belangrijk te weten dat de RBA's in de praktijk een cruciale rol spelen bij de toewijzing van subsidiestromen en een goede

samenwerking met deze bureaus absoluut noodzakelijk is.

Naast de algemene voorwaarden van een subsidieregeling stellen RBA's vaak nog hun eigen criteria. De zelfstandige positie van de arbeidsbureaus maakt dat er per regio andere voorwaarden gehanteerd kunnen worden. Bovendien zijn de interpretaties van de subsidieregelingen en de voorwaarden zeer breed.

4.2.1 Kaderregeling Arbeidsinpassing

Met de Kaderregeling Arbeidsinpassing (KRA) wil de overheid bevorderen dat langdurig werkzoekenden weer in het arbeidsproces worden opgenomen. De KRA-subsidies moeten het in dienst nemen van langdurig werkzoekenden financieel aantrekkelijk maken.

In deze regeling gaat het om drie soorten subsidies:

- Vrijstelling voor het betalen van werkgeverspremies wanneer de werkgever een langdurig werkloze in dienst neemt (wet Vermeend/Moor)
- Subsidie voor de begeleidingskosten van de langdurig werkloze op een reguliere arbeidsplaats (onderdeel subsidieregeling Bevordering Arbeidsinpassing SBA)
- Subsidie ten behoeve van de plaatsing van een langdurig werkloze op een werkervaringsplaats (WEP - regeling werkervaringsplaatsen)

Bij de huidige stadswachtprojecten wordt veel gebruik gemaakt van de WEP. Bij deze WEP worden langdurig werkzoekenden in staat gesteld in speciaal gecreëerde (zogenaamde additionele) arbeidsplaatsen gedurende een periode van maximaal één jaar werkervaring op te doen. De bedoeling en hoop is dat ze daarna doorstromen naar een reguliere baan.

Werkgevers die een WEP-plaats aanbieden krijgen een eenmalige subsidie. Bij een plaats in de collectieve sector ligt dit bedrag op maximaal 22.000,-. De werkgever sluit zelf een arbeidscontract met de WEP-er en draagt zorg voor de betaling van loonkosten en eventuele andere lasten. Dankzij de wet Vermeend/Moor hoeven werkgevers geen premies af te dragen voor WEP-ers.

De KRA-gelden worden beheerd door de Regionale Besturen Arbeidsvoorziening (RBA's). Deze krijgen een jaarlijks budget om de KRA uit te voeren, dat wordt toegekend op basis van een inschatting van het aantal plaatsingen. De arbeidsbureaus hebben een zekere vrijheid om de criteria bij te stellen en de KRA-gelden kunnen eventueel worden gestort in een Bijzonder Regionaal Project (BRP). Zo'n gezamenlijke pot geeft wat meer flexibiliteit dan wanneer de subsidieregeling individueel wordt afgerekend. De stadswachtorganisatie kan bijvoorbeeld de instroomeisen wat minder rigide hanteren of de werkperiode niet voor iedere stadswacht precies op een jaar stellen.

Toelatingseisen

De criteria waaraan werkzoekenden moeten voldoen willen ze in aanmerking komen voor een WEP-plaats zijn per 1 januari 1993 gewijzigd. De 'toelatingseisen' zijn nu als volgt:

- minstens twee jaar werkloos (voor etnische minderheden geldt een termijn van één jaar)
- het laatste jaar niet meer dan 50 dagen gewerkt

Bijzonderheden

Werkweek: 32 uur

Aanstelling: een jaar

Opmerkingen: Werkgevers zijn niet wettelijk verplicht WEP-ers na het ervaringsjaar een reguliere baan aan te bieden, maar een toenemend aantal arbeidsbureaus eist wel min of meer concrete toezeggingen (quota-regelingen).

4.2.2 JWG

Met de Jeugdwerkgarantiewet (JWG) streeft de overheid een geïntegreerd scholings-, inkomens- en arbeidsmarktbeleid voor jongeren na. Doelstelling is om alle jongeren die geen werk kunnen vinden een tijdelijke en boventallige baan aan te bieden. Het streven is dat elke jongere tot maximaal 27 jaar, na zes dan wel twaalf maanden werkloosheid, een op de persoon toegesneden aanbod krijgt om scholing te volgen of werkervaring op te doen. Deze werkervaring moet de jongeren alsnog een kans geven door te stromen naar de arbeidsmarkt. De JWG-regeling is evenals de KRA-regeling gericht op doorstroming.

De wet verplicht alle gemeenten een aparte uitvoeringsorganisatie (JWGO) op te richten, die fungeert als de formele werkgever voor de jongeren. Deze organisatie leent de JWG-ers uit aan derden. Organisaties uit de collectieve sector hoeven geen inleenvergoeding te betalen.

De doelgroep van de JWG wordt gefaseerd uitgebreid. Bij de start in 1991 ging het om alle werkloze jongeren van 16 en 17 jaar, werkloze schoolverlaters van 18 tot 21 jaar en deelnemers aan de TVGWJ (een voorloper van de JWG) van 18 jaar en ouder die zichzelf aanmelden.

Toelatingseisen

De doelgroep wordt zoals gezegd gefaseerd uitgebreid. Op termijn komen alle jongeren van 16-26 jaar in aanmerking. In 1993 gelden de volgende criteria:

- langer dan zes maanden en korter dan een jaar werkloos
- alle werklozen van 16 tot 21 jaar
- 21-jarige werkloze schoolverlaters

Van 1994 tot 1998 wordt de doelgroep jaarlijks uitgebreid met een jaargang werklozen. Langdurig werkloze jongeren schuiven door naar de WEP.

Aanstellingsduur: één jaar

Werkweek: 32 uur

Opmerkingen: het leerlingwezen vormt een apart traject naast de JWG. Het is niet mogelijk beide te koppelen.

Stadswachtorganisaties zijn terughoudend met het aannemen van jongeren. Het werk vereist een bepaalde volwassenheid en levenservaring. Algemeen wordt een ondergrens van 18 jaar aangehouden. Uitgebreide informatie over de JWG vindt u in het Handboek Uitvoering Arbeidsmarktprojecten van VNG Uitgeverij te Den Haag.

4.2.3 Banenpool

De Rijksbijdrageregeling Banenpool en de Arbvo-subsidieregeling Banenpool stelt gemeenten in staat individueel of gezamenlijk een banenpool op te richten. De doelstelling is het bieden van betaalde arbeid in de collectieve sector aan langdurig werkzoekenden die niet met behulp van andere regelingen zijn te plaatsen op de arbeidsmarkt. De banenpool vormt het sluitstuk van alle arbeidsvoorzienings-

regelingen.

De deelnemer krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, waardoor hij niet meer onder een uitkeringsregime valt. Het gaat om additionele arbeidsplaatsen in de collectieve sector. De banenpool is in de eerste plaats een zinvol alternatief voor een uitkering; doorstroming naar een reguliere baan is niet de hoofddoelstelling.

Om voor subsidiëring in aanmerking te komen, dient een samenwerkingsverband te worden afgesloten met het Regionaal Bestuur voor Arbeidsvoorziening (RBA). De 'inlener' moet een vergoeding van enkele honderden guldens per maand betalen.

Toelatingseisen

- Langdurig werkloos zonder perspectief op een reguliere baan. Als uitgangspunt wordt genomen dat de werkzoekende drie jaar of langer bij het arbeidsbureau staat ingeschreven en in voldoende mate heeft geprobeerd werk te vinden. In de praktijk blijkt de werkloosheidstermijn geen scherpe eis.
- Herintredende vrouw zonder werkloosheidsuitkering
- Werkloos zonder RWW-uitkering

Aanstellingsduur: onbepaalde tijd; bij de huidige stadswachtprojecten wordt een maximumtermijn van twee à drie jaar aangehouden

Werkweek: 38 uur

Opmerkingen: Uitgebreide informatie over de Banenpool vindt u in het Handboek Uitvoering Arbeidsmarktprojecten van VNG Uitgeverij te Den Haag.

4.2.4 Werken met behoud van uitkering

In enkele gemeenten werken stadswachten met behoud van hun uitkering. Uiteraard kan dit alleen als de uitkeringsinstantie, in casu de GSD, daar toestemming voor geeft. Het klimaat daarvoor is redelijk gunstig nu ook de bedrijfsverenigingen - de 'tweedelijns' uitkeringsgevers - stadswachten toelaten tot het domein van organisaties waar met behoud van uitkering mag worden gewerkt. De Federatie van bedrijfsverenigingen heeft tenminste haar leden hiertoe een positief advies gegeven. Bij dit model worden de loonkosten rechtstreeks aan de stadswachten betaald door de uitkeringsinstantie. Van een arbeidscontract in formele zin is daardoor geen sprake en daarmee vervallen enkele subsidiekanalen. Kandidaten hoeven bij dit model niet aan een bepaalde wettelijk vastgelegde werkloosheidstermijn te voldoen.

Toelatingseisen:

- Toestemming van uitkeringsinstantie

Aanstellingsduur: afspraak met uitkeringsinstantie

Werkweek: 38 uur

4.3 Opleidingskosten

4.3.1 Kaderregeling Scholing

Voor de opleidingskosten van stadswachten kunnen arbeidsbureaus een beroep doen op de Kaderregeling Scholing (KRS). Als de stadswachten via Banenpool of werkervaringsplaats zijn ingestroomd, kan de opleiding voor een belangrijk deel via de KRS worden gefinancierd. De kosten die onder deze regeling vallen, zoals kosten voor opleiding, reiskosten, lesmateriaal en kinderopvang kunnen voor honderd procent worden vergoed. De verdeling van de KRS-gelden is een zaak van het arbeidsbureau. Het hangt af van de prioriteit die aan de stadswachtopleiding wordt gegeven, hoeveel geld per cursist beschikbaar wordt gesteld. De gemiddelde bijdrage ligt tussen de vier- en zesduizend gulden per cursist. De opleidingskosten worden vaak per groep afgerekend.

4.3.2 Subsidieregeling Leerlingwezen

Het leerlingwezen is een onderdeel van het Cursorisch beroepsonderwijs (CBO), waarmee volwassenen en geheel of gedeeltelijk leerplichtvrije jongeren kennis en vaardigheden kunnen verwerven die nodig zijn voor een adequate beroepsuitoefening. Het theoretisch gedeelte wordt verzorgd door de streekscholen voor beroepsbegeleidend onderwijs en de werkgever verzorgt de praktijkcomponent.

Onder het leerlingwezen vallen diverse scholingsregelingen:

- Tijdelijke regeling voorschakelvoorzieningen leerlingwezen
Dient om werkloze jongeren op het gewenste beginniveau van het leerlingwezen te brengen.
- Bijdrageregeling Vakopleiding Leerlingwezen (BVL)
Werkgevers kunnen een bijdrage ontvangen ter tegemoetkoming voor opleidingen die bij het leerlingwezen worden gevolgd.
- Subsidieregeling Bevordering Leerlingwezen Overheidswerkgevers (SBL) en A+O fonds

4.3.3 Bijdrageregeling Bedrijfstaksgewijze Scholing (BBS)

Volgens deze regeling kan een bijdrage in de feitelijke scholingsplankosten worden aangevraagd met een maximum van f10.000,- per cursist.

4.3.4 Gemeenschappelijke opleidingsactiviteit (GOA)

Kan een bijdrage geven van maximaal f10.000,- per cursist

4.3.5 Europees Sociaal Fonds (ESF)

ESF-subsidies zijn aanvullende subsidies die niet mogen worden gebruikt voor de volledige dekking van de begroting. Er kan bijvoorbeeld op basis van een KRS-bijdrage subsidie worden aangevraagd bij het ESF. Deze a-structurele subsidiebron kan 45 procent van de totale kosten dekken. ESF verleent dit niet bij het leerling-

wezen, maar eventuele extra scholingsactiviteiten komen wel in aanmerking.

Voor de eventuele resterende opleidingskosten kan dekking worden gezocht bij fondsen en subsidies op landelijk, provinciaal en lokaal terrein op het gebied van werkloosheidsbestrijding, vandalismebestrijding, criminaliteitspreventie en sociale vernieuwing (zie 4.5). Bij enkele van de huidige projecten werd ook wel een beroep op het budget Bijzondere Bijstand van de Sociale Diensten gedaan.

4.4 Begeleidings- en overheadkosten

Voor subsidiëring van loonkosten van begeleiders en overheadkosten bestaan geen vanzelfsprekende subsidiekanalen. Deze kosten drukken dan ook op het budget van gemeente, politie en vaak ook het arbeidsbureau. In de praktijk blijkt echter een niet onaanzienlijk deel te kunnen worden geherfinancierd bij fondsen en subsidiegevers, die in het kader van sociale vernieuwing, criminaliteitspreventie of vandalismepreventie gelden beheren. Een aantal van deze bronnen wordt in onderstaande paragraaf beschreven.

4.5 Belangrijke fondsen

4.5.1 Europees

Europees Sociaal Fonds: Bij het ESF kunnen bijdragen worden aangevraagd voor begeleiding, werving, selectie en opleiding. ESF-subsidies zijn aanvullende subsidies die niet mogen worden gebruikt voor de volledige dekking van de begroting. Het budget dat aan Nederland is toegewezen, is over de RBA-regio's verdeeld. Subsidieaanvragen kunnen worden ingediend bij de ESF-coördinator die elke provincie heeft. Stadswacht Nederland kan de begeleiding van een subsidieaanvraag verzorgen.

4.5.2 Landelijk

Het Ministerie heeft voor 1994 een subsidiecirculaire opgesteld. Startende stadswachtorganisaties en stadswachtorganisaties die willen uitbreiden kunnen op grond van deze circulaire een subsidie-aanvraag indienen.

In de circulaire wordt een aantal voorwaarden aan de stadswachtorganisatie gesteld, die ook in deze blauwdruk aan de orde zijn gesteld. Deze voorwaarden hebben onder meer betrekking op de wijze waarop de stadswachten hun taken uitvoeren (geen opsporingsbevoegdheid, niet begeven op de markt van particuliere beveiliging, uniform dat zich duidelijk onderscheidt van politie-uniform), en de opleiding die stadswachten dienen te volgen. Tevens is als voorwaarde opgenomen dat de stadswachtorganisatie lid moet zijn of worden van de Stichting Stadswacht Nederland.

Het in te dienen subsidieverzoek moet vergezeld zijn van een plan van aanpak, waarin zijn opgenomen:

- een heldere, meetbare doelstelling;
- de wijze waarop deze doelstelling bereikt moet worden;
- een tijdspad;
- een evaluatieplan.

Een subsidie kan worden aangevraagd en ontvangen door bestuur, politie of openbaar ministerie namens het driehoeksoverleg.

Subsidiabel is:

- Voor een startende organisatie eenmalig maximaal f 30.000,- ten behoeve van organisatiekosten. Daarnaast is per aan te stellen stadswacht eenmalig een bedrag beschikbaar van maximaal f 2.500,-. Maximaal 12 stadswachten zijn hiertoe subsidiabel.
- Voor een bestaande organisatie die haar werkgebied wil uitbreiden eenmalig maximaal f 30.000,- ten behoeve van organisatiekosten. Daarnaast is per aan te stellen stadswacht eenmalig een bedrag beschikbaar van maximaal f 2.500,-. Maximaal 12 stadswachten zijn hiertoe subsidiabel.
- Voor een bestaande organisatie die het aantal surveillance-uren in haar werkgebied wil uitbreiden eenmalig maximaal f 30.000,- ten behoeve van organisatiekosten. Daarnaast is per aan te stellen stadswacht eenmalig een bedrag beschikbaar van maximaal f 2.500,-. Maximaal 12 stadswachten zijn hiertoe subsidiabel.

Voor een startende organisatie is dus maximaal f 60.000,- beschikbaar. Voor een bestaande stadswachtorganisatie is maximaal f 90.000,- beschikbaar indien de organisatie zowel qua gebied als qua tijd uitbreidt en hiertoe minstens 24 nieuwe stadswachten aanstelt.

4.5.3 Overige

Provinciaal

Het provinciale of interregionale beleid voor werkgelegenheid sluit aan bij het Rijksbeleid en geldt als een aanvulling op het lokale beleid.

Diverse gemeenten hebben met succes een beroep gedaan op een provinciale bijdrage. De kansen daarop nemen enigszins af omdat een deel van deze bijdragen bestond uit 'pilot'-subsidies. Deze worden in de regel eenmalig toegekend.

Bedrijfsleven

Diverse gemeenten hebben met succes een beroep gedaan op bijdragen van het bedrijfsleven. Potentiële mede-financiers zijn bewakingsinstituten ('compensatie' voor opleidingskosten), winkeliersverenigingen, eigenarenverenigingen en project-ontwikkelaars. Er dient voor te worden gewaakt dat particulieren enigerlei invloed gaan uitoefenen op de wijze waarop stadswachten hun taak uitoefenen.

5 Voorlichting & PR

5.1 Inleiding

De introductie van een stadswachtproject in een gemeente vraagt een doortimmerd communicatieplan, dat in samenwerking met voorlichters (bijvoorbeeld van de politie of gemeente) moet worden ontwikkeld.

Bij het opstellen van het communicatieplan moet worden geformuleerd WAT moet worden uitgedragen, aan WIE, op welke wijze (HOE), op welke tijdstippen (WANNEER) en met welke communicatiemiddelen (WAARMEE).

5.2 Communicatieplan

Wie:

In het communicatieplan moeten strategieën voor de verschillende doelgroepen worden onderscheiden:

- diverse gemeentelijke diensten
- gemeentepolitie
- winkeliers in inzetgebied
- bewoners van het inzetgebied
- sollicitanten
- andere betrokken partijen

Wat:

Algemene voorlichtingsdoelen zijn:

- het geven van bekendheid aan het project
- het verduidelijken van taken en functie van stadswachten
- het genereren van aandacht voor de voortgang en resultaten van het project

Hoe:

Aandachtspunten:

- Segmenteer de doelgroepen zoveel mogelijk en formuleer voor iedere doelgroep afzonderlijke concrete doelstellingen en prioriteiten.
- Stel vast op welke inhoudelijke aspecten de Stadswachtorganisatie zich wil profileren bij de doelgroepen. Besteed ook aandacht aan toonzetting.
- Stel voor zover mogelijk vast welke inhoudelijke en gevoelsmatige elementen de 'korte termijn-doelgroepen' hebben om het oprichten van een stadswachtorganisatie tegen te houden. Stel tevens vast welke personen en instanties met name invloed hebben op de besluitvorming in de gemeente.

Wanneer:

Voor het vestigen van naambekendheid, het opbouwen van een bepaald imago en het verspreiden van kennis over de stadswacht is het noodzakelijk het vuurtje brandende te houden. Het communicatieplan moet daarom uit een aantal opeenvolgende acties bestaan. De algemene persconferentie bij de start zal follow-ups moeten krijgen die de voortgang en de continuïteit van het project onder de aandacht brengen: de opleiding, de installatie van de eerste stadswachten, interviews met stadswachten over hun ervaringen en publikatie van gegevens uit evaluatie-onderzoeken.

Waarmee:

Welke media en communicatiekanalen het best kunnen worden benut is afhankelijk van de plaatselijke situatie. In sommige plaatsen zijn huis-aan-huis bladen een uitstekend medium, in andere weer minder. De afdeling voorlichting kan daarover adviezen geven. Alle media met een plaatselijke of regionale component verdienen aandacht. Daarnaast is de aanwezigheid op braderieën, scholingsbijeenkomsten en andere publieke evenementen nuttig, niet alleen voor het vergroten van de bekendheid maar ook om kandidaten te werven.

De interne voorlichting aan politie en andere gemeentelijke diensten vergt en verdient een grondige aanpak. De stadswacht zal zijn plaatsje moeten veroveren in het gemeentelijk stelsel van diensten en afdelingen. Betrokkenen op alle niveaus moeten worden overtuigd van het nut van samenwerking of in ieder geval van het besef: de stadswacht is zo gek nog niet. De startende organisatie dient alle relevante gelegenheden te gebruiken om haar verhaal uit te dragen: een verhaal in het korpsblad, een presentatie voor een wijkteam, enzovoort, enzovoort. Ook Stadswacht Nederland kan naar buiten treden en presentaties geven.

5.2.1 Enkele ervaringsfeiten

- In hun communicatie zullen de stadswachtorganisaties rekening moeten houden met de visie van politiekorpsen en werklozenprojecten. Er zijn korpsen die vinden dat zij de werkzaamheden van stadswachten zelf zouden moeten doen of in eigen huis zouden moeten houden. Duidelijk moet worden gemaakt dat stadswachten ander werk doen dan politieursveiliganten. In de eerste plaats is van belang dat stadswachten toezicht en dienstverlening volgens rooster leveren, terwijl de politie een meer reactieve werkwijze heeft en moet reageren op incidenten. Bovendien kunnen stadswachten ook werkzaamheden verrichten die geheel buiten het takenpakket van de politie vallen, zoals bijvoorbeeld kleine onderhoudswerkzaamheden.
- Gemeenten subsidiëren in het kader van de sociale vernieuwing talloze werklozenprojecten. Met het geld dat daarmee gemoeid is, kunnen ook stadswachtorganisaties worden opgericht c.q. uitgebreid. Stadswachtorganisaties komen daarmee in een 'concurrentiepositie' met andere werklozenprojecten. In de communicatie naar gemeenten dient dan ook gewezen te worden op de gunstige mogelijkheden die stadswachten hebben om na hun praktijkperiode een baan te vinden.
- In de media bestaat de neiging de nadruk te leggen op het aspect criminaliteitsbestrijding. Dit leidt tot een eenzijdige en - als daar bovendien het ontbreken van opsporingsbevoegdheid aan wordt gekoppeld - ongunstige beeldvorming. Men zal er dus bewust aan moeten werken om de brede taakstelling (waaronder dienstverlening en het vervullen van een signaalfunctie) van de stadswacht onder de aandacht te houden.
- Ongunstige beeldvorming kan worden tegengegaan door niet te spreken over langdurig werklozen maar over werkzoekenden. Stilstaan bij de intensieve opleiding kan bijdragen aan het wegnemen van de indruk dat het hier om een 'tijdvulling' voor werklozen gaat.

6 De praktijk

6.1 Inleiding

Na het afronden van een basisopleiding begint voor de stadswachten in spé de praktijk. Die bestaat uit het uitvoeren van de taken van de stadswacht, zoals gespecificeerd in Bijlage 4. De **preventieve** taak voert hij uit door zichtbaar aanwezig te zijn op de daarvoor in aanmerking komende plaatsen en het leveren van een bijdrage aan de orde en rust. Zijn **informatieve** taak bestaat uit het waarnemen en doorgeven van relevante feiten aan de politie en aan andere gemeentelijke instanties; het zal de doeltreffendheid van de betreffende diensten vergroten. En tenslotte wordt van de stadswacht een **hulpverlenende** instelling verwacht: hij verwijst gasten, verleent eerste hulp en roept zonodig de hulp in van politie, GGD, Brandweer of andere gemeentelijke diensten.

Er is maar één manier om al die taken goed uit te voeren: door veel op straat zijn. De surveillance vormt dan ook de hoofdmoot van de dagindeling van de stadswacht. De andere delen bestaan uit rapportage en (incidenteel) het bemannen van de centrale. In dit hoofdstuk worden enkele aspecten van de alledaagse praktijk behandeld.

6.2 Surveillance

Stadswachten surveilleren als regel in koppels. In het 'stadswachtgebied' wordt een aantal looproutes uitgezet en een gemiddelde tijdsduur per route vastgesteld. Surveillance-vaardigheden worden tijdens de opleiding en de praktijk getraind. Eén van die basisvaardigheden is bijvoorbeeld het tegengaan van voorspelbaarheid: niet steeds op dezelfde plaats beginnen en variatie toepassen.

De praktijkinzet moet uiteraard geleidelijk plaatsvinden. Bij lopende projecten kan de cursist bijvoorbeeld met de surveillance kennismaken door in burger mee te lopen. Bij de eerste eigen surveillances zal een begeleider in burger volgen en de ronde uitvoerig nabespreken. Toegesneden opdrachten moeten de cursisten in de loop van de cursus stimuleren een steeds grotere zelfstandigheid te nemen en een breed scala aan vaardigheden te trainen. De stadswacht moet de stad leren kennen en gekend worden.

In sommige steden surveilleert de stadswacht soms samen met een politieagent (veelal in het kader van een bepaald project). Een dergelijke intensieve samenwerking kan de onderlinge verstandhouding ten goede komen. Het is daarbij wel noodzakelijk dat de projectleider de vinger aan de pols houdt; het gevaar bestaat dat de politieursurveillanten de stadswachten als manusje van alles willen gebruiken.

6.3 Werktijden en roosters

In de huidige lokaties werken stadswachten in de dagdienst en daarnaast vaak op koopavonden, zaterdag en tijdens evenementen. Op welke momenten de inzet van stadswachten gewenst is, hangt van de plaatselijke situatie af.

In enkele plaatsen worden stadswachten bij grootschalige evenementen wel eens op vrijwillige basis 'uitgeleend' aan de politie.

De dag start veelal met een briefing waarin de bijzonderheden van die dag worden

besproken: geplande acties van de politie, manifestaties in de stad en dergelijke. De rondes duren gemiddeld zo'n anderhalf uur en na binnenkomst volgt de verslaglegging. Door de grote verschillen in teamgrootte, omvang van de stad, omvang van de werkweek opleidingsstructuur en dergelijke, is het nauwelijks mogelijk een algemene beschrijving van de werktijden en roosters te geven. Er zijn vele varianten denkbaar.

Een belangrijke praktijkervaring is dat inzet van stadswachten op onregelmatige tijden een zware wissel trekt op de begeleiding. Bovendien kan een tijd-voor-tijd vergoeding tot het probleem leiden dat er onvoldoende capaciteit beschikbaar is om te surveilleren op reguliere tijden.

6.4 Rapportage

Bij het merendeel van de stadswachtprojecten maken de stadswachten een uitgebreid verslag van hun werkzaamheden. Dit vervult enerzijds een leerdoel - leren rapporteren en werken op de PC - en levert anderzijds de gegevens om de werkzaamheden van de stadswachten persoonlijk en de organisatie als totaal te volgen. Stadswacht Nederland verstrekt informatie over programma's die voor dit doel gebruikt kunnen worden.

Rapportage is natuurlijk ook belangrijk voor de oog-en-oor-functie van de stadswacht. Als er met andere diensten afspraken zijn gemaakt over het doorgeven van defecten, fietswrakken, vernielingen en dergelijke dan worden deze verzameld en doorgegeven aan de betreffende dienst.

Het is zaak daarover zeer precieze afspraken te maken met de dienst in kwestie: de dienst dient zelf aan te geven welke informatie ze relevant acht en kan verwerken.

Het heeft geen zin om een Dienst Stadsreiniging te bedelven onder meldingen fietswrakken of graffiti als die toch niet over de mankracht beschikt om daar adequaat op te reageren. Er moet een *commitment* bestaan om te reageren op de binnengekomen meldingen.

6.5 Begeleiding

De begeleiding van stadswachten in opleiding vergt technische, organisatorische maar vooral ook sociale vaardigheden. De doelgroep kenmerkt zich door persoonlijke problemen en regelmatig ook gedragsproblemen. De opleiding brengt grote veranderingen bij de stadswacht en zijn/haar gezin.

In de praktijk worden er twee modellen voor het begeleiden van stadswachten gebruikt (zie hoofdstuk 2). In de eerste is de cursistenbegeleiding en praktijkbegeleiding gesplitst in twee functies; in de tweede volgt de praktijkbegeleider de groep zowel bij de opleiding als in de praktijk en is hij ook de eerst aangewezen om psycho-sociale problemen van de stadswachten tegemoet te treden. In beide gevallen kan er voor ernstige problemen een maatschappelijk werker worden ingeschakeld.

De praktijkbegeleiding bestaat onder andere uit het bedenken van opdrachten, training van surveillance en sociale vaardigheden, nabespreken van uitgevoerde werkzaamheden en het bestuderen van de dagrapporten.

6.6 Klachtenregeling

Elke dienstverlenende overheidsorganisatie die zichzelf serieus neemt, dient over een klachtenregeling te beschikken. De meeste van de huidige stadswachtorganisaties maken gebruik van de klachtenregeling van de plaatselijke politie. De klachten worden door de projectleider onderzocht en gerapporteerd aan de korpschef.

7 Doorstroming / de arbeidsmarkt

7.1 Inleiding

Eén van de doelstellingen van de stadswachtorganisatie is het vergroten van de kansen van langdurig werkzoekenden op de arbeidsmarkt.

De stadswachten worden in staat gesteld een arbeidsritme te hervinden en krijgen een opleiding met doorstromingsperspectieven. Bovendien voeren stadswachtorganisaties een actief beleid om medewerkers na de stadswachtperiode te plaatsen bij andere werkgevers. Op dit moment hebben de meeste stadswachtorganisaties overeenkomsten met beveiligingsbedrijven waarin afspraken over doorstroming zijn opgenomen. Dankzij deze samenwerking tussen gemeenten en beveiligingsbedrijven kan een aanzienlijk deel van de cursisten hun werkervaringsplaats voortzetten in een reguliere baan.

Maar de opnamecapaciteit van beveiligingsbedrijven is eindig en de beveiligingsbranche is niet voor alle werkzoekenden een geschikte werkgever. Er zullen daarom alternatieve doorstromingsmogelijkheden moeten worden gevonden. Stadswacht Nederland heeft wat dat betreft een duidelijke visie: de stadswachtorganisatie moet een kweekvijver worden van functionarissen die een toezichthoudende of/en dienstverlenende functie vervullen: parkeerpolitie, politiesurveillant, penitentiair inrichtingswerker (gevangenisbewaarder), tram/bus-conducteur en dergelijke.

7.2 Doorstroming

De meeste arbeidsvoorzieningsregelingen beogen herintreding in de arbeidsmarkt. Eenvoudig gezegd: een werkervaringsplaats van een jaar moet leiden tot een arbeidsovereenkomst. Een wettelijke verplichting om WEP-ers na een jaar werk aan te bieden bestaat er niet, maar arbeidsbureaus verlangen toch bepaalde (vrijblijvende) toezeggingen. Voor banenpoolers, JWG-ers en stadswachten die 'werken met behoud van uitkering' geldt geen vastomlijnde periode en worden de projecten minder of niet beoordeeld op doorstromingsperspectieven. Bijzonder aan de stadswachtprojecten is dat de werkzoekenden na het werkervaringsjaar bij andere werkgevers een baan vinden of moeten vinden. Tot op heden zijn dat vooral beveiligingsbedrijven.

De doorstroming naar beveiligingsbedrijven is soms vastgelegd in garantie-regelingen, maar in andere steden zijn de afspraken minder hard: "in geval van vacatures krijgen stadswachten voorrang, uiteraard als aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan."

Diverse stadswachtorganisaties werken ook aan andere doorstromingsperspectieven. Omdat toekomstige werkgevers eigen sollicitatiecriteria willen hanteren, wordt minder gedacht aan garantie- en quota-regelingen, dan aan een voorkeursrecht om te solliciteren. Om de doorstroommogelijkheden verder te verbreden streeft Stadswacht Nederland op landelijk niveau bepaalde 'doorgroeipaden' na.

Resultaten

De huidige samenwerking tussen stadswachten en de beveiligingsbranche heeft tot uitstekende doorstromingsscores geleid. Uit een onderzoek naar de effectiviteit van het Nijmeegse stadswachtproject als werkgelegenheidsinstrument blijkt dat

driekwart van de stadswachten die het gehele traject (een jaar praktijkervaring en het basisdiploma beveiliging) hebben doorlopen daarna over een reguliere baan beschikt. Vergeleken met het landelijk doorstromingspercentage bij de WEP-regeling van 25 procent is dat een opmerkelijk succes. Ook andere stadswachtprojecten melden relatief hoge doorstromingspercentages.

Veel stadswachten vinden werk bij een bewakingsdienst, anderen als portier, receptionist of gevangenebewaarder. Het halen van diploma's wordt door de betrokken stadswachten als een essentiële stap gezien voor het verkrijgen van werk.

7.3 Aansluiting op de arbeidsmarkt

In het in 7.2 genoemde onderzoek bij stadswacht Nijmegen is werkgevers uit de beveiligingsbranche gevraagd naar de aansluiting van het stadswachttraject op een baan bij een beveiligingsbedrijf. Het oordeel van de werkgevers over de voormalige stadswachten is kort samengevat dat hun vakkennis en technische vaardigheden zeer behoorlijk zijn, maar dat ze nogal wat moeite hebben om zich aan te passen aan de nieuwe werksituatie.

De werkgevers zijn met name enthousiast over de motivatie en alertheid van de voormalige stadswachten, hun tactische optreden, het beschikken over bewakings-technische vaardigheden en het schriftelijk kunnen rapporteren. Anderzijds wordt gesignaleerd dat de overstap van stadswacht naar beveiligingsdienst groot is. De stadswacht werkt in een hecht teamverband met intensieve begeleiding, terwijl veel beveiligingstaken alleen worden gedaan en niet erg afwisselend zijn. De overstap is nogal een cultuurschok en de stadswacht zal hierop voorbereid moeten worden. Niettemin beoordeelt in het genoemde onderzoek driekwart van de ex-stadswachten met een baan het nieuwe werk als positief tot zeer positief. Dit geldt ook voor mensen die werk hebben gevonden in de beveiligingsbranche. Dit laatste is interessant omdat er eerder weinig cursisten waren met een rooskleurig beeld van de beveiligingsbranche.

7.4 Aanstelling en ontslag

Stadswachten die via een **werkervaringsplaats** te werk worden gesteld krijgen een arbeidsovereenkomst van één jaar voor 32 uur per week bij de gemeente aangeboden. Deze overeenkomst gaat in als de basisopleiding tot stadswacht met goed gevolg is afgesloten. Deze opleiding kan met behoud van uitkering worden gevolgd.

Ontslag vindt plaats op de volgende gronden (WEP):

- medische ongeschiktheid
- onbekwaamheid/ongeschiktheid
- einde tijdelijk dienstverband
- einde arbeidsovereenkomst
- op eigen verzoek
- einde stage-overeenkomst met betaling
- wegens reorganisatie
- om andere redenen.

Stadswachten die via **banenpool** of **JWG** binnenkomen, worden ingeleend van de betreffende stichtingen. Formeel bestaat met hen geen arbeidsovereenkomst en hetzelfde geldt voor medewerkers die **werken met behoud van uitkering**. Met

stadswachten die via deze regelingen binnenstromen zullen in onderlinge overeenkomsten de rechten en plichten van de medewerker moeten worden vastgelegd. Hoewel inleenvergoedingen op elk moment kunnen worden beëindigd, is het evident dat voor het afbreken van een tewerkstelling zorgvuldige procedures moeten worden gehanteerd, alsof het een arbeidsovereenkomst betreft.

In de praktijk blijkt verzuim de belangrijkste ontslaggrond. Stadswachten die met een leer/arbeidsovereenkomst zijn aangesteld dienen een minimaal aantal uren aanwezig te zijn.

Een alerte reactie op ziekteverzuim is dan ook belangrijk. In de praktijk valt dit niet mee, zeker niet als gebruik wordt gemaakt van verschillende arbeidsvoorzieningsregelingen. De ene subsidiënt werkt wel (bijvoorbeeld bedrijfsvereniging) en de andere niet (RWW) met een ziektecontroleur.

8 Rapportage, evaluatie

8.1 Rapportage

Stadswachten maken over het algemeen uitgebreide rapportages. Van het aantal gemelde fietswrakken tot het aantal keren dat een 'gast' de weg is geweest; het komt allemaal in de rapportages van de stadswacht. Deze verslaglegging maakt het mogelijk de ontwikkeling van cursisten te volgen, problemen te signaleren en het beleid bij te stellen. Het cijfermateriaal geeft de projectorganisatie tevens de middelen in handen om aan te tonen wat de stadswachten allemaal doen.

Voor het overige is de stadswacht een gemeentelijke organisatie als alle andere met managementrapportages en jaarverslagen. De projectleider rapporteert, afhankelijk van de organisatiestructuur, aan de korpschef of direct aan het college.

8.2 Evaluatie

Een moderne dienstverlenende organisatie dient over instrumenten te beschikken waarmee de kwaliteit en de effectiviteit van haar werk kan worden beoordeeld. Stadswacht Nederland is daarom van mening dat proces- en effect-evaluaties zich niet alleen moeten beperken tot de startfase van een project. Dit onderzoek kan door een gemeentelijke onderzoeksafdeling of een externe organisatie (universiteit of onderzoeksbureau) worden verricht. Over het algemeen zal het goedkoper zijn om het onderzoek door de gemeentelijke onderzoeksafdeling te laten uitvoeren. Een belangrijk voordeel van een externe organisatie is de onafhankelijke positie die zij inneemt.

Het nut van onderzoek is op zijn minst tweërlei: allereerst leveren de bevindingen nuttige managementinformatie op voor het beoordelen, bijsturen en verbeteren van de organisatie. Ten tweede kunnen aantoonbare positieve effecten van het instituut stadswacht worden gebruikt bij het beïnvloeden van (gemeentelijke) politieke keuzen.

Over het algemeen bestaat een evaluatie-onderzoek uit een procesevaluatie en een effectevaluatie.

Procesevaluatie richt zich op de uitvoering van het project, de opleiding en de samenwerking met opleidingsinstituten, andere gemeentelijke diensten en toekomstige werkgevers.

Effectevaluatie richt zich op de doelstellingen van de stadswacht:

- de stadswacht als werkgelegenheidsinstrument
- het verbeteren van het woon- en leefklimaat
- de oog- en oorfunctie
- onveiligheidsgevoelens
- vandalismepreventie
- criminaliteitspreventie
- serviceverhoging

Uiteraard is het ene item beter onderzoekbaar dan het andere. De werkgelegenheidseffecten zijn bijvoorbeeld uitstekend te onderzoeken, terwijl de invloed van de stadswacht bij het verminderen van bepaalde vormen van criminaliteit nauwelijks te isoleren valt van andere factoren.

9 Stadswacht Nederland

9.1 Inleiding

Stadswacht Nederland is de overkoepelende organisatie voor alle Nederlandse stadswachtorganisaties. Haar hoofddoelstelling is de continuïteit van de aangesloten stadswachtorganisaties te bevorderen en voorwaarden te scheppen voor de verdere ontwikkeling van het instituut stadswacht.

Stadswacht Nederland probeert deze doelstelling te verwezenlijken door:

- het politieke draagvlak te vergroten
- financiële onafhankelijkheid te realiseren
- structurele samenwerking met (lokale) politieorganisaties te verwezenlijken
- blijvende publieke waardering te bewerkstelligen

9.2 De hoofdlijnen van beleid

De achtergronden, bedrijfsfilosofie en plannen van Stadswacht Nederland zijn vastgelegd in het **Beleidsplan 92 - 94**.

De hoofdlijnen van beleid zijn de volgende:

Financieel

Stadswacht Nederland streeft structurele financiering van stadswachtorganisaties na. Zij beoogt daartoe voorwaarden te scheppen voor het verbeteren van het (lokale) politieke klimaat.

Informatiebundeling/-verstrekking

Stadswacht Nederland stelt zich ten doel een bijdrage te leveren aan een doelmatige landelijke informatievoorziening voor gemeenten, stadswachtorganisaties en andere geïnteresseerden op het terrein van voorlichting, organisaties, financiën, opleidingen en praktijkervaringen.

Subsidies

Stadswacht Nederland stelt zich ten doel de kennis van bestaande subsidie-mogelijkheden te bundelen, waardoor deze mogelijkheden beter benut kunnen worden.

Inkoopvoorwaarden

Stadswacht Nederland stelt zich ten doel op basis van het huidige en toekomstige inkoopvolume van lokale stadswachtorganisaties te komen tot schaalvoordelen voor de aangesloten organisaties.

Instroom/selectiecriteria

Stadswacht Nederland stelt zich ten doel te komen tot landelijk uniforme selectie-criteria.

Opleidingen

Stadswacht Nederland stelt zich ten doel te komen tot een uniforme departementaal erkende opleiding stadswacht waarbinnen de noodzakelijke intensieve praktijk-begeleiding als geïntegreerd onderdeel in de opleiding is opgenomen.

Doorstroming

Stadswacht Nederland beoogt doorstroming naar reguliere arbeidsplaatsen te bevorderen.

(Evaluatie)onderzoeken

Stadswacht Nederland stelt zich ten doel voorwaarden te scheppen c.q. bij te dragen aan het op een procesmatige wijze verzamelen van onderzoeksgegevens en actief te participeren in landelijk onderzoek naar de effecten en resultaten van het instituut stadswacht. Op deze wijze kan een bijdrage worden geleverd aan het formuleren van nieuw beleid op zowel lokaal als landelijk niveau.

Landelijk overlegorgaan overheid

Stadswacht Nederland stelt zich als branche-organisatie ten doel zich te profileren als centraal overlegorgaan van en naar de overheid.

9.3 Stadswacht Nederland: de organisatie

Deelnemende stadswachtorganisaties zijn via een bestuursfunctie vertegenwoordigd in het Algemeen Bestuur, dat uit haar midden een Dagelijks Bestuur kiest. Beide organen laten zich bijstaan door een Raad van Advies.

De aangesloten organisaties zijn gelijkwaardig en het strategisch beleid wordt bij meerderheid goedgekeurd.

Het Landelijk Bureau Stadswacht Nederland geeft uitvoering aan het beleid en biedt ondersteuning aan lokale stadswachtorganisaties.

Bijlage 1

Functie-eisen en omschrijving projectleider stadswachten

Functieomschrijving

De projectleider is de manager van de organisatie. Naast het geven van leiding aan de organisatie ontwikkelt hij/zij het beleid van de stadswachtorganisatie en stemt dat af op de geformuleerde doelen. De projectleider is verantwoordelijk voor de uitvoerende taken van de stadswachten, budgetbewaking, doorstromingsmogelijkheden en rapportage aan korpsleiding en begeleidingscommissie.

Leiding en organisatie

- Is belast met de algemene leiding van het project en coördineert de werkzaamheden van de medewerkers.
- Geeft algemene richtlijnen over de informatieverstrekking, prioriteitstelling, coördinatie, beheersing en evaluatie van de werkzaamheden.
- Ziet erop toe dat deze richtlijnen worden opgevolgd.
- Bevordert de teamgeest binnen het project.
- Activeert en motiveert daar waar dat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden.
- Geeft vorm aan en doet activiteiten op personeelsgebied zoals overleg, werving, selectie, begeleiding, instructie, controle en beoordeling.
- Geeft vorm aan een specifiek stadswacht personeelsbeleid binnen de kaders van het algemeen personeelsbeleid.

Beleidsontwikkeling en afstemming

- Draagt zorg voor de voorbereiding van het gemeentelijk beleid inzake de stadswachtorganisatie en is daarbij eindverantwoordelijke.
- Vertaalt dit beleid in concrete uitvoeringsmaatregelen.
- Signaleert ontwikkelingen, die wijziging van dit beleid noodzakelijk maken.
- Vertegenwoordigt het project bij het maken van nieuwe plannen op het terrein van openbare orde.
- Stimuleert samenwerkingsverbanden tussen verschillende diensttakken en de Stadswachtorganisatie.
- Is verantwoordelijk voor het tot stand komen van de begroting.
- Formuleert en geeft vorm aan het beleid van het project.
- Ontwikkelt mede het opleidingsprogramma tot stadswacht.
- Evalueert het onderwijspakket in relatie tot de praktijk.

Uitvoerende taken

- Bewaakt het budget van het project en is verantwoordelijk voor de begroting.
- Is verantwoordelijk voor:
 - de taakuitvoering van de stadswachten;
 - de praktijkbegeleiding van de stadswachten;
 - de functioneringsgesprekken en beoordeling van de medewerkers;
 - de doorstroming naar reguliere arbeidsplaatsen na afloop van het project;
 - de correspondentie;
 - de subsidieaanvragen;
 - de evaluatie van het project;

- de afdoening van klachten;
- het secretariaat van de begeleidingscommissie;
- de administratie met betrekking tot de totale gang van zaken van de stads-wachtorganisatie.
- Treedt, al dan niet op structurele wijze, in overleg in die gevallen welke het algemeen functioneren van het project ten goede komt.
- Functioneert als aanspreekpunt van de korpsleiding.
- Adviseert de korpsleiding over het project.

Contacten

- Onderhoudt de noodzakelijke contacten met particuliere en overheidsinstellingen.

Functie-eisen

- HBO werk- en denkniveau
- Bestuurlijk en beleidsmatig invoelingsvermogen
- Aantoonbare leidinggevende capaciteiten c.q. ruime ervaring in leidinggevende positie binnen overheidsinstantie(s).
- Inzicht in financieel beheer en budgetbewaking
- Kennis van:
 - * overheids-, gemeentelijke en politie-organisaties
 - * beveiligingsbranche en penitentiaire inrichtingen
- Kennis van en inzicht in:
 - * subsidieregelingen
 - * werkgelegenheidsregelingen
 - * vraagstukken op het gebied van openbare orde en preventie
- Onderhandelingsvaardigheden
- Goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
- Beleidsmatig en strategisch werk- en denkniveau
- Zelfstandig en in teamverband kunnen functioneren
- Aantoonbare sociale en contactuele vaardigheden

Bijlage 2

Functie-omschrijving en -eisen praktijkbegeleider

De praktijkbegeleider - ook wel *ploegcoördinator* genoemd - geeft leiding aan de uitvoerende werkzaamheden van de stadswachten. Hij is verantwoordelijk schuldig aan de projectleider. Hij werkt mee aan ontwikkeling en afstemming van beleid, vervangt eventueel de projectleider bij diens afwezigheid en draagt verantwoordelijkheid voor een beperkt aantal taken.

De praktijkbegeleider moet bestand zijn tegen de hoge druk die het werken met deze specifieke doelgroep met zich mee brengt.

De doelgroep, die bestaat uit mensen die langdurig buiten het arbeidsproces hebben gestaan en moeilijk plaatsbaar zijn op de arbeidsmarkt, vergt intensieve begeleiding en coaching.

Functie-omschrijving

Leiding en organisatie

- Geeft leiding aan de uitvoerende werkzaamheden van de stadswachten.
- Bepaalt de personeelsinzet van de stadswachten.
- Coördineert de werkzaamheden die worden uitgevoerd.
- Ziet erop toe dat de projectrichtlijnen worden opgevolgd.
- Neemt deel aan activiteiten op personeelsgebied, zoals overleg, werving, selectie, begeleiding, instructie, controle en beoordeling.
- Informeert en adviseert de projectleider over bestaande of te nemen maatregelen.
- Maakt deel uit van het projectteam-overleg.
- Zit het maandelijks werkoverleg met de groep stadswachten voor.

Beleidsontwikkeling en afstemming

- Is betrokken bij de totstandkoming van het projectbeleid.
- Huldigt hierbij de taakomschrijving van de afdeling.
- Signaleert ontwikkelingen die tot de vaststelling van het beleid kunnen leiden.
- Verzorgt de afstemming en organisatie met onder andere politie, brandweer en andere diensten.
- Maakt beleidsnotities over aspecten van zijn werk.

Uitvoerende taken

- Voert het vastgestelde beleid uit.
- Oefent toezicht uit op de uitvoering van de aan de stadswachten gegeven instructies en opdrachten.
- Instrueert de stadswachten op sociaal-agogische en didactische wijze.
- Draagt zorg voor rapportages van uitvoerende werkzaamheden die van belang zijn voor verdere ontwikkelingen.
- Draagt zorg voor de taakuitvoering van de stadswachten.
- Draagt zorg voor de praktijkbegeleiding van de stadswachten.
- Draagt mede zorg voor de totstandkoming van de doorstroming van de stadswachten na afloop van het project.
- Levert een bijdrage aan de totstandkoming van het onderwijspakket.
- Levert een bijdrage aan de evaluatie van het onderwijspakket in relatie tot de praktijk.

Contacten

- Onderhoudt de vanwege zijn functie noodzakelijke contacten met particuliere en overheidsinstellingen.

Waarneming

- Bij afwezigheid van de projectleider gelden voor hem de taken als opgenomen in diens functie-omschrijving.

Functie-eisen

- MBO werk- en denkniveau
- Ruime ervaring in coachen en intensief begeleiden van medewerkers
- In staat zijn op beleidsniveau initiatieven te ontwikkelen
- Kennis van wettelijke en andere regelingen op het terrein van arbeidsvoorziening, het onderwijs en de bewakings- en beveiligingsbranche strekt tot aanbeveling
- Aantoonbare contactuele en sociale vaardigheden
- Zelfstandig en in teamverband kunnen functioneren
- Kennis van overheids-, gemeentelijke en politie-organisaties
- Het kunnen opbouwen en onderhouden van contacten op uitvoerend niveau
- Vernieuwend en creatief kunnen denken

Bijlage 3

Overzicht van de belangrijkste subsidieregelingen

Loonkostenregelingen

1. Wet Vermeend/Moor

Deze regeling stimuleert het in dienst nemen van langdurig werklozen door middel van een vrijstelling van werkgeverslasten voor maximaal vier jaar. Onder langdurig werklozen wordt verstaan personen die tenminste twee jaar zonder onderbreking werkloos zijn geweest; indien de persoon tot een etnische minderheid behoort is de minimum werkloosheidsduur vastgesteld op één jaar. Onder werkgeverslasten wordt het afdragen van werkgeverspremies en van de overhevelingstoeslag verstaan.

2. KRA, Kaderregeling Arbeidsinpassing Werkervaringssubsidie

Deze regeling beoogt werklozen die zes maanden of langer werkloos zijn de mogelijkheid te bieden werkervaring op te doen. Een werkgever die een werkloze maximaal 12 maanden een werkervaringsplaats aanbiedt, kan hiervoor subsidie krijgen. Deze kaderregeling geeft de algemene regels aan. De Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening (RBA's) hebben alle vrijheid de toepassing van deze regels toe te spitsen op de regionale arbeidsmarktsituatie, mits zij zich houden aan de door het Centraal Bureau voor de Arbeidsvoorziening (CBA) gestelde minimum en maximum normen.

Op basis van de KRA is eveneens subsidie mogelijk voor Begeleiding op Reguliere Arbeidsplaatsen (zie onder 3). Er kan tevens een aanvraag worden ingediend op grond van de Wet Vermeend/Moor (zie onder 1) indien de door het RBA ingestelde werkloosheidsduur van de werkloze overeenkomt met die in de Wet Vermeend/Moor.

3. KRA, Kaderregeling Arbeidsinpassing Begeleiding op Reguliere Arbeidsplaatsen

Deze regeling beoogt werklozen die zes maanden of langer werkloos zijn weer in het arbeidsproces op te nemen. Een werkgever die een werkloze in dienst neemt en ten behoeve hiervan een begeleidingsplan opstelt, kan subsidie krijgen voor de uitvoering van dit plan. De KRA geeft de algemene regels aan. De RBA's hebben de vrijheid zoals onder 2 is omschreven. Op basis van deze regeling is eveneens subsidie mogelijk indien een werkgever aan een langdurig werkloze een werkervaringsplaats aanbiedt (zie onder 2). Er kan tevens een aanvraag worden ingediend op grond van de Wet Vermeend/Moor (zie onder 1) indien de door het RBA gestelde werkloosheidsduur van de werkloze overeenkomt met die wet.

4. JWG Jeugdwerkgarantiewet

Er is een bijdrage mogelijk om jongeren aan tijdelijk werk te helpen bij de overheid of bij een rechtspersoon die regelmatig een overheidsbijdrage ontvangt voor loon- of exploitatiekosten. Daarbij speelt scholing een belangrijke rol. De regeling is van toepassing op jongere die volledig (= 80 %) arbeidsongeschikt zijn verklaard.

5. Subsidieregeling Banenpools

De banenpool is in het leven geroepen om langdurig werklozen die moeilijk bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt betaalde arbeid aan te bieden. Het gaat hierbij om boventallige arbeidsplaatsen in de collectieve sector. Om in aanmerking te komen voor werk via de Stichting Banenpool moet een allochtone werkzoekende minimaal twee jaar onafgebroken werkloos zijn en een autochtone werkzoekende minimaal drie jaar. Bovendien mogen er geen andere mogelijkheden voor een reguliere baan aanwezig zijn, zoals scholing of werkervaring. De Stichting Banenpool gaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan met de werkzoekende. De banenpool leent vervolgens een deelnemer uit aan een instelling in de collectieve sector. De banenpooler wordt betaald uit de banenpool, de inlener betaalt alleen een jaarlijkse inleenpremie.

6. WAGW Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (loondispensatie)

Met deze maatregel wordt beoogd de (her)inpassing van gehandicapten in het arbeidsproces te bevorderen. Voor werknemers die ten gevolge van ziekte of gebreken minder kunnen presteren kan loonsverlaging worden verzocht. Het betreft hier subsidie in de vorm van loondispensatie.

7. TAV Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume (bonusuitkering)

Doel van de regeling is vermindering van de omvang van het ziekteverzuim, beperking van langdurige arbeidsongeschiktheid en bevordering van betere kansen op de arbeidsmarkt voor arbeidsongeschikten. Daarom kunnen werkgevers die een dienstbetrekking aangaan met een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte een bonus ontvangen (artikel 59c AAW). Het gaat hier om een dienstbetrekking van minimaal een jaar met een persoon die voorafgaand aan de dienstbetrekking recht had op een invaliditeitspensioen, wachtgeld of op een uitkering krachtens de WAO of de AAW.

8. TAV Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume (loonkostensubsidie)

Doel van de regeling is vermindering van de omvang van het ziekteverzuim, beperking van langdurige arbeidsongeschiktheid en bevordering van betere kansen op de arbeidsmarkt voor arbeidsongeschikten. Een werkgever die een arbeidsongeschikte in dienst neemt, kan hiervoor een bijdrage ontvangen in de vorm van een loonkostensubsidie. Daarnaast is een bijdrage mogelijk voor de training en begeleiding van de betrokken werknemer. Het gaat hier om een dienstbetrekking van minimaal een jaar met een persoon die voorafgaand aan de dienstbetrekking recht had op een invaliditeitspensioen, wachtgeld of op een uitkering krachtens de WAO of de AAW.

Scholingsregelingen

9. KRS Kaderregeling Scholing (werklozen)

Doel van deze regeling is bevordering van het opnemen van werklozen in het arbeidsproces door het verstrekken van een tegemoetkoming in de scholingskosten. In aanmerking komt een bijdrage in de scholingskosten van een werkloze die naar het oordeel van het RBA scholing nodig heeft om werk te krijgen.

10. KRS Kaderregeling Scholing (werknemers)

Doel van deze regeling is handhaving van werknemers in het arbeidsproces door middel van scholing. In aanmerking komt een bijdrage in de scholingskosten van de werknemers die naar het oordeel van het RBA scholing nodig hebben om hun werk te behouden.

11. Scholing door de Gemeenschappelijke Medische Dienst

Doel van deze regeling is om door middel van scholing gehandicapten duurzaam in het arbeidsproces in te passen of te handhaven. Werkloze gehandicapten en werkgevers die gehandicapten in dienst nemen, kunnen in aanmerking komen voor een volledige vergoeding van de scholingskosten. De scholing moet leiden tot het duurzaam inpassen of handhaven van de gehandicapte in het arbeidsproces.

12. BVL Bijdrageregeling Vakopleiding Leerlingwezen

In het kader van het leerlingwezen kunnen leerlingen ervaring en vakkennis opdoen bij een bedrijf of instelling, terwijl ze daarnaast nog naar school gaan. Bedrijven en instellingen kunnen een bijdrage ontvangen van opleidingsfondsen voor het leerlingwezen; deze zijn ingesteld per branche. In aanmerking komt een bijdrage in de kosten verbonden aan scholing van jongeren in de betreffende sector.

13. Regeling Scholing van Werkenden

Doel van de regeling is tegemoet te komen aan de steeds hogere eisen die worden gesteld aan het minimum opleidingsniveau van werknemers. Bedrijfstakken en onderwijsinstellingen kunnen subsidie ontvangen indien zij werknemers op het niveau brengen van het primaire leerlingwezen. Dit heet de startkwalificatie. De regeling is bestemd voor:

- personen die voor een substantieel deel niet voldoen aan de instroomeisen van het primair leerlingwezen en dus eerst een volledig voortraject moeten volgen;
- personen die een beperkt aantal onderdelen van de opleiding primair leerlingwezen missen, maar die door middel van een korte cursus op dit niveau kunnen worden gebracht.

Projectmatige loonkosten- en scholingsregelingen

14. BRP Bijzondere Regionale Projecten

De RBA's hebben met deze regeling de mogelijkheid Bijzondere Regionale Projecten op te zetten. De projecten kunnen het gehele scala aan arbeidsmarktproblemen omvatten. Een RBA kan in de eigen regio werkgelegenheidsprojecten opzetten in samenwerking met lokale overheden en sociale partners. Op grond van deze regeling kunnen bedrijven, instellingen en (soms) personen subsidie aanvragen voor projecten en activiteiten op het gebied van de werkgelegenheid en de allocatie van werk.

15. ESF Regeling Europees Sociaal Fonds

Het ESF verstrekt subsidie aan projecten die als doelstelling hebben:

- a. het bestrijden van langdurige werkloosheid;
- b. het inschakelen van jongeren in het arbeidsproces.

Voor deze doelstellingen heeft de Europese Commissie vier zwaartepunten opgesteld:

1. voorschakelcursussen, basisopleiding, beroepsopleiding;
2. opleiding in technologische beroepen;
3. hulp bij indienstneming;
4. transnationale programma's.

Binnen deze zwaartepunten wordt aan projecten die betrekking hebben op migranten, gehandicapten en (herintredende) vrouwen de voorkeur gegeven.

Daarnaast gelden per zwaartepunt afzonderlijke voorwaarden. De uitvoering van deze regeling is in handen van de RBA's.

Bijlage 4

Functie-omschrijving stadswacht

De stadswacht voert de taken uit die zijn vastgesteld in de taakomschrijving van het project. Hij doet relevante werkervaring op, volgt een opleiding en voert praktijk-opdrachten uit.

Taken

- Verstrekt informatie aan het publiek.
- Assisteert slachtoffers van misdrijven en verwijst deze door naar de bevoegde instanties.
- Verstrekt gevraagd of ongevraagd informatie aan gebruikers van het openbaar vervoer.
- Verleent eerste hulp bij ongelukken in de daarvoor voorkomende gevallen.
- Voorkomt kleine criminaliteit en gaat kleine overtredingen tegen.
- Voorkomt beschadigingen van gemeentelijke en particuliere eigendommen.
- Is preventief aanwezig ter voorkoming van strafbare feiten.
- Vervult een signaalfunctie voor het gemeentebestuur, de plaatselijke politie en andere gemeentelijke diensten.
- Levert een bijdrage aan het op een aanvaardbaar niveau houden van de openbare orde en rust in het inzetgebied.
- Houdt toezicht op een juist gebruik van de openbare weg en de aangrenzende openbare ruimten.
- Houdt toezicht op de reinheid van de looproute in het inzetgebied.
- Houdt toezicht op het op juiste momenten aanbieden van huis- c.q. bedrijfsvuil.
- Bevordert de doorstroming van het openbaar vervoer.
- Houdt toezicht op het juist gebruik van de parkeerplaatsen, de laad- en loshavens en op het oneigenlijk gebruik ervan.
- Houdt toezicht op de staat van het straatmeubilair in het inzetgebied.
- Houdt toezicht op het juist functioneren van de verkeerslichten in het inzetgebied.
- Inspecteert de infrastructuur in het inzetgebied.
- Inspecteert de openbare verlichting in het inzetgebied.
- Verricht periodiek baliewerkzaamheden en ontvangt, verwijst en adviseert gasten.
- Fungeert periodiek als meldkamercentralist en neemt daarbij uit hoofde van deze functie de vereiste maatregelen.
- Houdt daarbij toezicht op een juist mobilofoon/portofoonverkeer tussen meldkamer en de ingezette eenheden.
- Rapporteert in het daarvoor bestemde systeem de gesignaleerde activiteiten en de genomen maatregelen.
- Voert opdrachten uit die in verband met het te volgen leerproject van belang zijn.

Opleiding

- Volgt een opleiding tot stadswacht en legt ter verkrijging van een getuigschrift een examen af.
- Volgt de opleiding van het leerlingstelsel tot beveiligingsbeambte.
- Legt minimaal één keer examen af voor het basisdiploma beveiliging.
- Bekwaamt zich in overige secundaire taken (administratie, automatisering enz.)

Contacten

- Onderhoudt ter uitvoering van zijn taak de noodzakelijke contacten met particuliere- en overheidsinstellingen en gasten.

Bijlage 5

Voorbeeld kostenoverzicht

Dit voorbeeld heeft betrekking op een project met 15 stadswachten

	1e jaar	2e jaar
1. Personeelskosten		
Salariskosten stadswachten	330.000	330.000
Onkostenvergoeding (f 100,- per maand per persoon)	18.000	18.000
uniformkleding (15 x 1300,-)	19.500	19.500
medische keuring (200 p.p)	3.000	3.000
werving, selectie en PR-kosten	5.000	5.000
2. Opleidingskosten		
Opleidingskosten 40x1000,- (40 dagen x 1000 per groep p.d)	40.000	40.000
3. Begeleidingskosten		
loonkosten 2 praktijkbegeleiders	150.000	150.000
4. Huisvestingskosten		
huur kantoorruimte + servicekosten	43.000	43.000
onderhoud en schoonmaken	5.000	5.000
inrichting (bureaus, kasten e.d.)	25.000	--
kantoorbenodigdheden	5.000	5.000
automatisering hardware	25.000	--
automatisering software	15.000	--
5. Kosten verbindingen		
6 portofoons	9.450	--
1 centraal post	2.480	--
portolader	1.200	--
onderhoud	--	2.500
aansluiting telefooncentrale	7.500	--
abonn. + gesprekskosten	2.400	2.400
6. Evaluatiekosten	50.000	--
7. Voorlichting en PR	6.000	6.000
subtotaal	762.530	629.400
5% onvoorzien	38.127	31.470
TOTAAL	800.657	660.870