

De operationele toelage

*– een onderzoek naar beloning en beleving van onregelmatige werktijden bij de politie –*



# Inhoudsopgave

Inleiding	4	Bijlage algemeen	20
		1.1 De stuurgroep en het onderzoeksteam	20
		1.2 De beloning van afwijkende werktijden bij de politie door de tijd	20
		1.3 Afwijkende werktijden bij andere sectoren	22
Financieel-economische analyse	6	Bijlage bij hoofdstuk 2	23
2.1 Inleiding	6	2.1 Herkomst van de gepresenteerde gegevens	23
2.2 Kenmerken ontvangers operationele toelage	6	2.2 Aantal werknemers totaal en executief-ATH en percentage OT-ontvangers, naar korps	23
2.3 Operationele toelage naar dag en tijdcluster	8	2.3 Percentage executieve en ATH-werknemers dat OT ontvangt	24
2.4 Ontwikkelingen in de tijd	9	2.4 Gemiddeld ontvangen OT-bedrag op jaarbasis per OT-ontvanger	25
		2.5 OT als percentage van het salaris voor OT-ontvangers, executieve en ATH-werknemers	26
Resultaten werknemersenquête	10	2.6 Gemiddeld ontvangen OT-bedrag op jaarbasis, mannen en vrouwen naar korps	27
3.1 Inleiding	10	2.7 Gemiddeld aantal uitbetaalde OT-uren op jaarbasis per OT-ontvanger 1999-2001	28
3.2 Wisselende werktijden en toelage	10	2.8 Percentage OT-uren in 2001, naar dag en tijdscluster	29
3.3 Effecten van wisselende werktijden	10	2.9 Ontwikkeling OT in tijd en geld in Brabant-Zuid-Oost, Zeeland en Drenthe (1999-2001)	32
3.4 Risico's en zwaarte van verschillende werktijden	11	Bijlage bij hoofdstuk 3	34
3.5 Voorkeuren voor werktijden	12	3.1 Uitvoering van het onderzoek	34
3.6 Werktijdregelingen	12	3.2 Afwijkende werktijden en toelagen	37
3.7 Beloning van wisselende werktijden	12	3.3 Invloed op fysieke en sociale omstandigheden	38
		3.4 Voorkeuren voor werktijden	43
Resultaten onderzoek onder leidinggeevenden	13	3.5 Regelingen omtrent werkdistributie	45
4.1 Inleiding	13	3.6 Compensatie en differentiatie	46
4.2 De operationele toelage als 'tool of management'	13	3.7 Conclusie	49
4.3 Verlagen, verhogen, differentiëren?	13	3.8 Aanvullend: figuren bij hoofdstuk 3	51
4.4 Behoud en verlies van de toelage	14	Bijlage bij hoofdstuk 4	53
4.5 Andere vormen van compensatie	14	4.1 Agenda EVR-sessies	53
4.6 Toekomstverwachtingen	15	4.2 Gesprekspuntenlijst	53
Samenvatting en conclusies	16		
5.1 Executief en ATH-personeel	16		
5.2 Kenmerken van OT-ontvangers	16		
5.3 OT-uren: dag en tijdclusters	16		
5.4 Beoordeling van inconvenientie werktijden door de werknemers	17		
5.5 Effecten wisselende werktijden op termijn	17		
5.6 Opvattingen van de leidinggeevenden	17		
5.7 Beloning van afwijkende werktijden en alternatieve compensatievormen	18		
5.8 Trends	18		
5.9 Slot	18		

## *De operationele toelage*

De operationele toelage (OT) is de belangrijkste component van het stelsel van compensatie voor inconvenienten bij de politie. De overige onderdelen worden gevormd door de pikettoelage (een uurvergoeding van € 1,00 per uur opgelegde consignatie) de vergoeding voor ME-inzet (€ 25,50 per kalenderdag ME-inzet) en de overwerkvergoeding (het salaris plus € 6,00 toeslag voor elk uur verricht overwerk of een uur verlof plus een half uur verlof als toeslag per uur verricht overwerk).

De OT betreft een nominaal bedrag voor ieder uur dat door politiepersoneel wordt gewerkt tussen 22.00 en 7.00 uur en voor ieder uur dat gewerkt wordt op zaterdag en zondag en feestdagen. Het uurbedrag bedraagt momenteel € 3,82. De toelage werkt door in de pensioenopbouw en wordt doorbetaald bij ziekte en bij zwangerschaps- en bevallingsverlof. Tijdens de vakantie wordt de OT niet doorbetaald. Indien een politieambtenaar buiten zijn eigen toedoen of handelen een verlies aan OT ondergaat dat tenminste 3% van zijn salaris bedraagt ontvangt deze maximaal drie jaar een aflopende toelage ter gewinning. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als een werknemer door zijn leidinggevende wordt opgedragen een functie te vervullen waarbij de werktijden binnen kantooruren vallen terwijl hij voorheen in een volcontinue-dienst werkte.

Voor oudere werknemers zijn separate voorzieningen. Indien een politieambtenaar van 55 jaar of ouder buiten zijn toedoen of handelen (bijvoorbeeld vanwege zijn gezondheidstoestand) een verlies aan operationele toelage ondervindt dan wordt dat verschil tot aan zijn pensionering blijvend gecompenseerd. Indien een politieambtenaar van 55 jaar of ouder vrijwillig van nachtdiensten wil afzien dan is er de (nieuwe) regeling, ingegaan per 1 januari 2002, dat hij de helft van het hiermee samenhangende verlies aan inkomsten tot aan zijn pensionering blijvend krijgt gecompenseerd.

## *De aanleiding voor het onderzoek*

In 1996 is door de CAO-partijen de afspraak gemaakt om het budget voor de OT tien jaar lang te verhogen met jaarlijks € 2,72 miljoen (6 miljoen gulden). Deze toevoegingen aan het budget zijn de afgelopen jaren gebruikt om het uurbedrag van de OT te verhogen van € 3,02 (fl. 6,65) in 1996 naar € 3,82 (fl. 8,41) in 2001. Destijds is ook afgesproken dat de jaarlijkse verhoging van het budget na vijf jaar – dus halverwege het traject – zou worden geëvalueerd.

Afgesproken werd dat een paritair samengestelde stuurgroep deze evaluatie zou verrichten. Ter ondersteuning van deze evaluatie hebben het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de vier landelijke politievakorganisaties en het Nederlands Politie Instituut aan IVA Tilburg opdracht gegeven om een onderzoek uit te voeren. Het rapport van dit onderzoek heeft tot doel sociale partners in de sector Politie informatie te bieden ten behoeve van toekomstig overleg over eventuele aanpassingen van de wijze waarop het budget nu wordt aangewend en over de vraag of de

in 1996 overeengekomen afspraak over de groei van het budget eventueel aanpassing behoeft.

## *Onderdelen van het onderzoek*

Het onderzoek bestaat uit de volgende delen:

- Een financieel-economische analyse: het financiële beslag van de operationele toelage, inclusief de toekenningen per werknemer met aandacht voor kenmerken als inkomen, leeftijd en functie, gedraaide diensten en trends in de laatste jaren.
- Een inventarisatie van de opvattingen van de werknemers die buiten kantooruren en van werknemers die binnen kantooruren werken omtrent de mate waarin werktijden door hen als inconvenient worden ervaren en of zij de huidige vorm (hoogte en tijdstippen waarvoor de toelage wordt gegeven) van de operationele toelage al dan niet vinden aansluiten op als inconvenient ervaren werktijden.
- Een inventarisatie van de opvattingen van de leidinggevenden omtrent de mate waarin de operationele toelage in de huidige vorm (hoogte en tijdstippen waarvoor de toelage wordt gegeven) door hen adequaat wordt geacht voor de inzet van de werknemers c.q. de bedrijfsvoering inclusief een inventarisatie van eventuele knelpunten.

## *Positionering van het onderzoek*

Het onderzoek naar de opvattingen van werknemers en leidinggevenden werd uitgevoerd bij vier representatieve korpsen. Deze korpsen zijn geselecteerd op basis van een verscheidenheid aan kenmerken. Naast de omvang van de korpsen en de spreiding over het land werd rekening gehouden met de spreiding over landelijke en stedelijke gebieden. Dit laatste is bepalend voor de problematiek waarmee de politie wordt geconfronteerd en daarmee waarschijnlijk ook voor de mate waarin gewerkt wordt op inconvenient uren. Op grond van deze criteria is gekozen voor de volgende korpsen: Drenthe (korps in minder verstedelijkte omgeving), Brabant-Zuid-Oost (middelgroot korps), Amsterdam-Amstelland (grootstedelijk korps) en Zeeland (grote seizoenswisselingen werkaanbod). Ook de gegevens omtrent gedraaide diensten – ofwel roostergegevens – van het financieel-economisch deel van het onderzoek zijn alleen betrokken van de vier representatieve korpsen.

## *De opbouw van dit rapport*

Hoofdstuk 2 bevat een financieel-economische analyse om het belang van de operationele toelage te plaatsen. Hoofdstuk 3 geeft de resultaten van de enquête die onder werknemers is gehouden en hoofdstuk 4 bevat het verslag van het onderzoek onder leidinggevenden. Hoofdstuk 5 betreft de samenvatting en conclusies van het totale onderzoek. Dit laatste hoofdstuk is zodanig opgesteld dat het zelfstandig leesbaar is.

*Bijlagen bij het rapport*

Vervolgens kent het rapport nog de volgende bijlagen:

- De samenstelling van de stuurgroep.
- Achtergrond informatie omtrent inconveniëntenregelingen in Nederland.
- Achtergrond informatie omtrent de ontwikkeling van de inconveniëntenregeling bij de Politie van de afgelopen vijfentwintig jaar.
- Nadere informatie m.b.t. de het financieel-economische deel van het onderzoek.
- Nadere informatie m.b.t. het onderzoek onder werknemers.
- Nadere informatie m.b.t. het onderzoek onder leidinggevenden.

## 2.1 Inleiding

Om een duidelijker beeld te krijgen van het financieel belang van de operationele toelage (OT) worden in dit hoofdstuk gegevens gepresenteerd over onder meer over het percentage werknemers dat OT ontvangt, het bedrag dat individuele werknemers (gemiddeld) aan OT ontvangen en de specifieke tijdsblokken waarop wordt gewerkt. De gepresenteerde gegevens hebben betrekking op het executief personeel en het administratief, technisch en huishoudelijk personeel (ATH personeel) van de regionale politiekorpsen en het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD). De ruim 3800 aspiranten en 1200 werknemers van het opleidingsinstituut (LSOP) zijn niet in de gepresenteerde gegevens opgenomen.

De gegevens die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd zijn voor het merendeel verkregen uit PolBIS, de databank met gegevens over de Nederlandse politie van BZK, en ten dele uit de planningssystemen PCS en Proplan van de vier nader onderzochte korpsen voor zover het de inzet van het personeel betrof. Tenzij anders vermeld hebben de gepresenteerde gegevens betrekking op het jaar 2001.

Voor een nadere toelichting op de gebruikte bronnen en voor meer gedetailleerde gegevens uit die bronnen (ook per korps) wordt verwezen naar de bijlage behorend bij dit hoofdstuk.

## 2.2 Kenmerken OT-ontvangers

### OT en functiesoort

Ultimo 2001 werkten ruim 47.500 personen bij de regionale politiekorpsen en 3.600 bij het KLPD. In dat jaar ontvingt 86% van deze werknemers een bedrag vanwege de OT. Van het executief personeel ontvingt 95% de toelage, bij het ATH-personeel is dat 64%.

Voor executief personeel zijn er nagenoeg geen verschillen tussen de korpsen in percentage OT-ontvangers. Er zijn echter aanzienlijke verschillen te zien tussen korpsen als het gaat om het percentage ATH-personeel dat OT ontvingt. Zo ontvingt bijvoorbeeld in Drenthe 62% van hen OT, terwijl in bijvoorbeeld Brabant-Zuid-Oost dat percentage op 74% ligt.

Het OT-ontvangend personeel ontvingt in 2000 gemiddeld ongeveer € 1300,- aan OT. Voor executief personeel ligt het gemiddelde bijna op € 1.500,- en bij het ATH-personeel op ruim € 600,-. Het bedrag dat aan OT wordt ontvangen verschilt per regio. Voor het executief personeel zijn deze verschillen – in elk geval relatief gezien – minder groot (in Drenthe bijvoorbeeld € 1.300,- versus € 1.730,- in Amsterdam-Amstelland) dan voor het ATH-personeel, waar in Drenthe gemiddeld € 300,- wordt ontvangen versus ruim € 730 in Amsterdam-Amstelland.

De verschillen tussen de korpsen zijn grotendeels te verklaren door het feit dat er door de korpsen verschillend wordt omgegaan met het behouden van de executieve status bij een overstap van een executieve functie naar een functie met een overwegend ondersteunend karakter. Tevens zijn er verschillen tussen korpsen in de taken die – al dan niet in OT-tijd – door werknemers in een bepaalde functie worden uitgevoerd. Met andere woorden: bij sommige korpsen zal een deel van de werkzaamheden op onregelmatige uren door ATH-personeel worden uitgevoerd waarvoor bij andere korpsen personeel met een executieve status wordt ingezet. De verschillen tussen korpsen waar het de omvang van het aan OT ontvangen bedrag betreft, wordt met name verklaard door het verschil in de mate van verstedelijking – en daarmee de aard van de werkzaamheden en inzet van personeel – van de regio van het betreffende korps.

### OT als percentage van salaris

Om een beter beeld te krijgen van het (financiële) belang van de OT voor de individuele werknemer, is nagegaan welk percentage de operationele toelage uitmaakt van het totale jaarsalaris van het personeel. Het gemiddelde OT-bedrag van executieven ligt rond de € 1500,- per jaar, hetgeen overeenkomt met ongeveer 5% van het salaris. Vergeleken met andere sectoren met wisselende werktijden lijkt dit laag. Bedacht moet echter worden dat bij de politie in het verleden een deel van de toeslag is verwerkt in het vaste salaris. Gemiddeld genomen was hiermee ruim 10% van het salaris gemoeid.

De verschillen tussen executief en ATH-personeel zijn hier erg groot, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

	executief personeel	ATH-personeel	totaal
< 1%	18%	55%	26%
1 - 5%	39%	23%	36%
5 - 10%	36%	17%	32%
10 - 15%	6%	5%	6%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabel 2-1 OT als percentage van het salaris voor OT-ontvangers

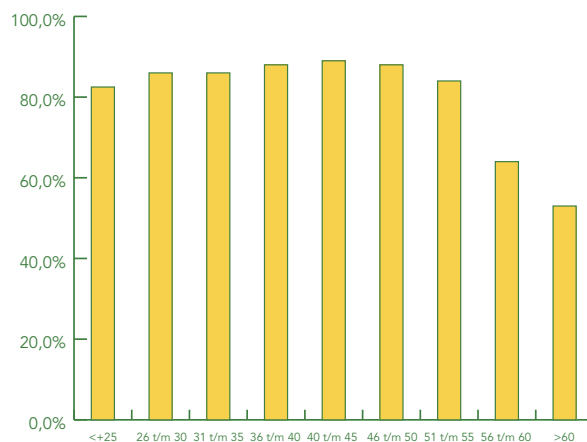
Met het oog op de voor de OT kenmerkende 3%-regeling, ter compensatie van het verlies aan inkomen vanwege het niet meer cq. minder draaien van onregelmatige diensten, wordt opgemerkt dat 61% van de executieve OT-ontvangers vanwege de omvang van het door hun ontvangen bedrag ten opzichte van hun salaris bij verlies daarvan in aanmerking zou komen voor toepassing van die tijdelijke inkomensgarantie. Van de ATH-ers met OT behoort slechts 31% tot die doelgroep.

Uit deze getallen blijkt overduidelijk dat voor ATH-personeel de operationele toelage van veel minder financieel belang is en dat voor een groot deel van hen het aantal OT-diensten beperkt is tot enkele incidenten. Gezien het feit dat voor 55% van de OT-ontvangers in de ATH-groep deze toelage

minder dan één procent van het salaris vormt is het feit dat van de ATH-ers in de werknemersenquête het merendeel (86%) stelt geen OT te hebben ontvangen niet verwonderlijk (zie hoofdstuk 3).

#### OT en leeftijd

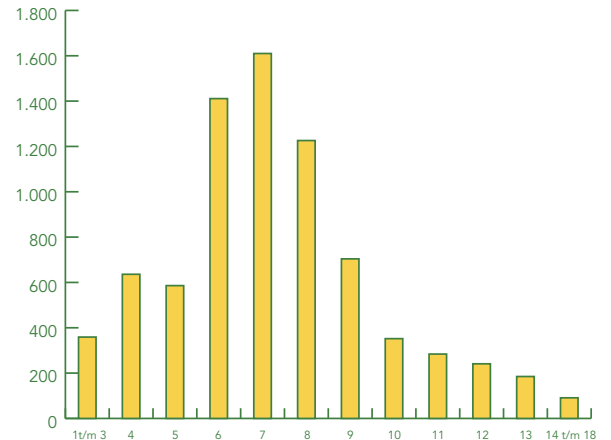
Van het personeel in de leeftijd tot en met 55 jaar ontvangt in 2001 tussen de 82% en 89% OT. Bij werknemers die 55 jaar of ouder zijn ontvangt maar 64% OT. Deze daling komt enerzijds doordat een deel van het oudere personeel in de loop der jaren een functie heeft verkregen waarbij niet (of slechts weinig) op onregelmatige uren hoeft te worden gewerkt. Daarnaast komt personeel van 55 jaar of ouder onder voorwaarden in aanmerking voor vrijstelling van nachtdienst of onregelmatige diensten waarbij de OT wordt omgezet in een vaste toelage.



Figuur 2-1 Percentage OT-ontvangers naar leeftijd

#### OT en salarisschaal

Er is sterke samenhang tussen de salarisschaal en het al dan niet ontvangen van OT en de hoogte van het bedrag dat (op jaarbasis) aan OT wordt ontvangen. Met name in de salarisschalen 7, 8 en 9, en in iets mindere mate schaal 6, ontvangt het merendeel van de werknemers OT: tussen de 85 en 95%. In deze schalen ontvangt men gemiddeld genomen bovendien de hoogste bedragen aan OT: in salarisschaal 6 en 7 gaat het op jaarbasis om een bedrag van rond de € 1.400,- à € 1.600,- en bij schaal 8 om ruim € 1.200,-. Dit is niet verwonderlijk als wordt bedacht dat het personeel dat het zogenoemde "blauw op straat" vormt en derhalve relatief vaak onregelmatige diensten draait, in deze salarisschalen is ingedeeld.



Figuur 2-2 Gemiddeld bedrag aan OT naar salarisschaal

#### OT en geslacht

In 2000 ontvangt 85% van het personeel bij de politie OT. Van het mannelijk personeel – dat 71% van het personeelsbestand beslaat – ontvangt 90% OT, terwijl bij de vrouwen ongeveer 76% een bedrag aan OT heeft ontvangen. Mannen ontvangen vaker OT dan vrouwen en tevens een hoger bedrag. Het mannelijk personeel dat in 2000 OT heeft ontvangen ontving gemiddeld € 1.355,-, waar hun vrouwelijke collega's gemiddeld € 1.125,- ontvingen.

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Executief personeel	€ 1.465	€ 1.615	€ 1.490
ATH-personeel	€ 695	€ 545	€ 615
Totaal	€ 1.355	€ 1.125	€ 1.295

Tabel 2-2 Ontvangen OT door mannen en vrouwen

De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn in algemene zin te verklaren door het gegeven dat mannen naar verhouding vaker een executieve functie vervullen dan vrouwen en daarom vaker OT-uren maken. Het blijkt echter dat executieve vrouwen een hoger bedrag aan OT ontvangen dan executieve mannen. Hiervoor zijn meerdere verklaringen. In de eerste plaats zijn er (vergeleken met mannen) niet veel oudere vrouwen met een executieve status zodat het verlagend effect op de ontvangen OT vanwege de hogere leeftijd zich minder voordoet. Ook zijn in de hogere schalen minder executieve vrouwen in te vinden dan executieve mannen zodat ook hier het verlagend effect op de ontvangen OT vanwege de hogere schalen zich minder voordoet. Tenslotte werken executieve vrouwen vaker dan executieve mannen in deeltijd. Bij deeltijdwerkers maakt het aantal OT-uren op de totale werktijd over het algemeen een iets groter deel uit dan bij voltijders.

Mannen met een ATH-status vervullen vaker dan ATH-vrouwen ondersteunende functies waarbij meer OT-uren worden gemaakt, zoals technisch rechercheur en arrestantenverzorger. Vrouwen met een ATH-status vervullen juist vaker de meer administratieve functies waarbij minder OT-

uren worden gemaakt, zoals medewerker publieksopvang en secretariaal medewerker. Dit blijkt ook uit de bedragen aan ontvangen OT: voor ATH-mannen ligt dit bedrag gemiddeld hoger dan voor ATH-vrouwen.

### 2.3 OT naar dag en tijdcluster

In deze paragraaf wordt een onderscheid gemaakt tussen operationele afdelingen en ondersteunende afdelingen. Deze organisatorische indeling is een andere dan het hiervoor gehanteerde onderscheid tussen executief en ATH-personeel. Bij een operationele afdeling kunnen ATH-ers werkzaam zijn, net zoals bij ondersteunende afdelingen werknemers met een executieve status werkzaam kunnen zijn. De in deze paragraaf gepresenteerde gegevens zijn afkomstig van de vier representatieve nader onderzochte korpsen Amsterdam-Amstelland, Brabant-Zuid-Oost, Drenthe en Zeeland waarvan een gewogen gemiddelde is gepresenteerd.

Om de informatie uit deze paragraaf in perspectief te plaatsen is het van belang om vast te stellen dat 93 uren van de in totaal van 168 uren van de week behoren tot de OT-uren (vijf dagen van 22.00 tot 7.00 uur plus de volledige zaterdag en zondag). Bij een volstrekt evenredige inzet van het personeel over de uren van de week zou 93/168 ofwel 55% van de inzet in OT-uren plaatsvinden. Uit het feit dat het aantal gedraaide OT-uren tussen de 20 en 25% ligt kan worden opgemaakt dat de politie dus vaker overdag en 's avonds dan 's nachts en vaker door de week dan in het weekend werkt.

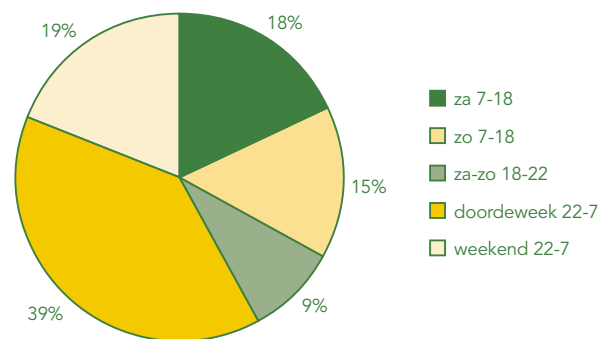
#### Operationele afdelingen

Het merendeel van de OT-uren binnen een korps wordt gedraaid door de operationele afdelingen: tussen de 75 en 80% van alle OT-uren. Het personeel van de operationele afdelingen in de vier nader onderzochte korpsen werkt het grootste deel van de tijd – tussen de 65 en 75% van het totaal aantal gewerkte uren – tijdens kantooruren (7-18 uur op een doordeweekse dag). Tussen de 20 en 25% van de totale werktijd wordt gewerkt tijdens 'OT-uren'. De overige werktijd, rond de 7%, wordt gewerkt op doordeweekse avonden (inclusief de vrijdag) tussen 18 en 22 uur.

	OT-uren	Totale tijd
kantooruren ma-vr (7-18)	-	70,0%
avonduren ma-vr (18-22)	-	7,0%
zaterdag overdag (7-18)		4,0%
zondag overdag (7-18)		3,5%
avonduren za-zo (18-22)		2,0%
nachtelijke uren ma-zo (22-7)		13,5%
<b>Totale tijd</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

Tabel 2-3 Inzet van personeel bij operationele afdelingen

Men ontvangt voornamelijk OT omdat tijdens de nachtelijke uren wordt gewerkt (22-4 uur) en de vroege ochtenduren (4-7 uur) en dan met name in het weekend: in de nacht van vrijdag op zaterdag en van zaterdag op zondag wordt 19% van de OT-uren gedraaid. Daarnaast wordt een groot deel van de OT-uren gedraaid op zaterdag en zondag tijdens kantooruren. De overige OT-uren waarop wordt gewerkt zijn de avonduren (18-22 uur) op zaterdag en zondag. Het aantal OT-uren dat op zondag tijdens kantooruren wordt gewerkt is opvallend hoog, zeker als dit wordt vergeleken met de inzet op zaterdag. De verklaring hiervoor lijkt te zijn dat het gebruikelijk is bij de politiekorpsen om personeel een heel weekend in te roosteren: dat betekent dat ze op zaterdag én zondag worden ingeroosterd. Het is daarmee meer een aanbodgestuurde dan een vraaggestuurde aanpak.



Figuur 2-3 Inzet van personeel bij operationele afdelingen in OT-uren

#### Ondersteunende diensten

Het personeel van ondersteunende diensten dat OT ontvangt werkt – meer dan bij de operationele afdelingen het geval is – op doordeweekse dagen tijdens kantooruren en minder tijdens OT-uren. Toch wordt nog tussen de 20 en 25% van het totaal aantal OT-uren gedraaid door personeel van de ondersteunende diensten. Van de totale werktijd wordt in 2001 tussen de 80 en 85% op maandag tot en met vrijdag tijdens kantooruren gewerkt, terwijl 10 tot 15% van de tijd in OT-tijd wordt gewerkt. De overige uren (circa 5%) worden gedraaid op doordeweekse avonden (18-22 uur). De verdeling van de gewerkte OT-uren over de verschillende tijdsblokken verschillen tussen de drie korpsen meer dan bij de operationele afdelingen het geval is. Zo wordt in Amsterdam-Amstelland door de ondersteunende afdelingen 38% van het totaal aantal OT-uren gewerkt tijdens kantooruren op zaterdag en zondag en 53% tijdens de nachtelijke uren, terwijl deze percentages in Zeeland op respectievelijk 27% en 43% liggen. Deze verschillen lijken met name te worden veroorzaakt door de inrichting van de organisatie (mate van scheiding tussen operationeel en ondersteunend werk in afzonderlijke diensten) en liggen daarmee in het verlengde van de eerder genoemde verschillen tussen de korpsen rond de executieve status en de taken die door werknemers in bepaalde functies worden uitgevoerd.

### Avonduren zonder OT

Uit het onderzoek onder personeel is gebleken dat het werken op doordeweekse dagen tijdens de late avonduren (19-22 uur) relatief zwaar wordt gevonden (zie hoofdstuk 3), terwijl daar geen OT tegenover staat. Uit de hier gepresenteerde cijfers blijkt dat door de operationele afdelingen in 2001 ongeveer 7% (Amsterdam-Amstelland: 9%, Brabant-Zuid-Oost: 6%; Zeeland: 7%; Drenthe 5%) van het totaal aantal gewerkte uren tijdens deze avonduren wordt gewerkt.

## 2.4 Ontwikkelingen OT in de tijd

Als de PolBIS-gegevens van 1999, 2000 en 2001 worden vergeleken dan valt er voor de politie als totaal een toename van het aantal OT-uren te zien. Hierbij moet echter worden bedacht dat het personeelsbestand de afgelopen jaren is gegroeid. Als daarvoor wordt gecorrigeerd dan blijkt dat het gemiddeld aantal OT-uren per individuele werknemer nagenoeg stabiel blijft met in 2000 een lichte stijging en vervolgens een terugval tot ongeveer het niveau van 1999. Het beeld van stabiliteit met een geringe groei en terugval is een gemiddelde dat niet voor alle korpsen gelijk is. Zo is er bij het KLPD een gestage toename van het aantal OT-uren te zien terwijl een aantal korpsen (de korpsen in het noorden van het land, Zeeland, Rotterdam-Rijnmond en Haaglanden) alle jaren een daling van het aantal OT-uren te zien geeft. Voor deze verschillen tussen de korpsen is geen algemene verklaring te geven en een nadere analyse van deze verschillen maakte geen onderdeel uit van dit onderzoek.

Ook hier wordt het algemene beeld, vanwege de omvang van het bestand, gevormd door het beeld van de executieven. Voor ATH-personeel is de afgelopen drie jaren bij alle korpsen sprake van een toename van het aantal OT-uren.

Vergelijking van de roostergegevens van de korpsen Brabant-Zuid-Oost, Zeeland en Drenthe laten zien dat er geen duidelijke verschuivingen te constateren zijn in de dagen en/of tijdsblokken waarop wordt gewerkt. Dit geldt zowel voor de dagen en tijdsblokken waarop OT wordt ontvangen als voor de dagen en tijdsblokken waarop dat niet het geval is.

# Resultaten werknemersenquête

## 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de resultaten van de werknemersenquête die in januari 2002 is gehouden. De werknemersenquête had tot doel de meningen van werknemers over de beleving van het werken op specifieke werktijden (dagen van de week, uren van de dag) in termen van zwaarte en risico en fysieke en sociale effecten in kaart te brengen. Tevens was de enquête bedoeld om te achterhalen of de verstrekte compensatie door betrokkenen als redelijk werd ervaren en hoe vormen van financiële en niet-financiële compensatie voor het werken op afwijkende tijden wordt gewaardeerd. Bij de analyse van de enquête-resultaten is ingegaan op groepen van werknemers voor wie in het bijzonder conclusies getrokken kunnen worden ten aanzien van de onderzochte invalshoeken.

Voor een gedetailleerde toelichting op de voor de gehele politieorganisatie representatief geachte resultaten en voor de verantwoording van de onderzoeksmethode, wordt verwezen naar de bijlage behorend bij dit hoofdstuk.

## 3.2 Afwijkende werktijden en toelage

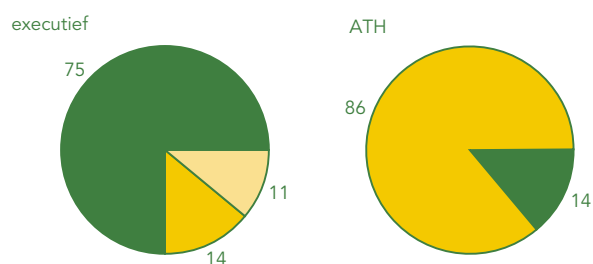
Het werken op afwijkende werktijden is in onderhavig onderzoek begrepen als het werken op wisselende tijden, waaronder tijden tussen 18.00 uur 's avonds en 07.00 uur in de ochtend. Voor met name executieve werknemers zijn deze werktijden gangbaar. Van deze groep heeft 92% in het werk hiermee te maken.

Overwegend gaat het om langdurige perioden van werktijd-variatie: voor acht op de tien werknemers geldt dat deze variatie in werktijden minstens drie jaar lang praktijk was. Werknemers vanaf 46 jaar werken in iets mindere mate op afwijkende tijden dan de jongere leeftijdsgroepen. Voor zover het de 55+-ers betreft is dit in overeenstemming met de voor senioren bedoelde afbouwregelingen.

Van de bevroegde executieve werknemers zegt 87% de operationele toelage te ontvangen. Bijna alle OT-ontvangers ontvangen de toelage op grond van werktijden van de afgelopen zes maanden. In een enkel individueel geval wordt ook op grond van ziekte of een afbouwregeling OT ontvangen. ATH-werknemers in de steekproef lijken zich in veel gevallen niet bewust van de ontvangst van OT: slechts 14% van hen zegt deze te ontvangen, terwijl uit de PolBIS-gegevens blijkt dat 64% van hen tenminste incidenteel OT ontvangt. In het vorige hoofdstuk is voor deze discrepantie een verklaring gegeven. Deze verklaring geldt ook voor het verschil van OT ontvangende executieven: de discrepantie tussen de 87% die zegt OT te ontvangen versus de 95% die volgens de PolBIS-gegevens de toelage tenminste incidenteel heeft ontvangen.

In figuur 3.1 is het percentage werknemers weergegeven dat wel en dat geen OT ontvangt. De ontvangers van OT zijn daarnaast onderverdeeld naar OT-ontvangst op basis van de werktijden in het afgelopen half jaar en ontvangst op basis van werktijden langer geleden.

- nee
- ja, op grond van werktijden van de afgelopen 6 maanden
- ja, op grond van werktijden van langer dan 6 maanden geleden



Figuur 3-1 Percentage executieve en ATH-werknemers dat OT-ontvangt

Kenmerkend voor de groep OT-ontvangers is dat deze voor een belangrijk deel bestaat uit mannen, werknemers met een dienstverband van meer dan tien jaar en werknemers die samenleven met een partner en kinderen. Nadere beschouwing van gegevens wijst uit dat dit "profiel" feitelijk een weerspiegeling is van het profiel van de executieve werknemers en dit biedt een plausibele verklaring voor het profiel van "de OT-ontvanger".

## 3.3 Effecten van wisselende werktijden

Aan het werken op afwijkende (lees: wisselende) tijden in het algemeen, wordt gemiddeld genomen een negatief effect toegekend. Dit geldt voor zowel de sociale als de fysieke aspecten. "Werken" lijkt vooral begrepen te worden als een investering (een kostenpost als het ware) en vanuit die optiek zijn de aangetroffen negatieve beoordelingen intuïtief begrijpelijk.

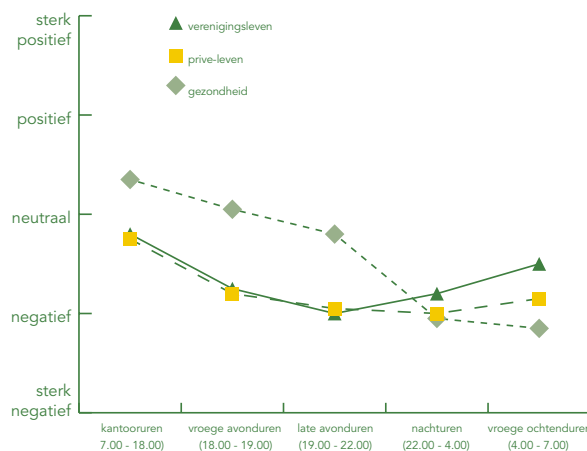
Volgens driekwart van alle werknemers hebben deze werktijden een (sterk) negatief effect op het gevoel voldoende fit te zijn voor het werk. Ook geeft ruim driekwart aan dat het een (sterk) negatief effect heeft op de resterende energie voor het gezin. Het negatieve oordeel over de fysieke effecten leeft met name onder werknemers in de leeftijd tussen 36 en 46 jaar en zij die langer dan tien jaar in dienst zijn.

Hierbij hoort overigens de kanttekening dat de helft van de executieve werknemers het werken op afwijkende tijden ook ziet als iets dat hen regelmatig mogelijkheden

biedt om flexibel om te gaan met vrijetijdsbesteding en dergelijke. Vooral door werknemers die met partner en kinderen samenleven wordt deze mogelijkheid positief beoordeeld.

Alhoewel de invloed van het werken op afwijkende tijden voor zowel gezondheid en privé-leven als verenigingsleven negatief wordt beoordeeld, lijken de gezondheidseffecten wat minder negatief te worden beleefd dan de beide overige. Jongere werknemers tot 36 jaar beoordelen de effecten in alle gevallen minder negatief dan hun oudere collega's.

De meningen over de effecten op de gezondheid variëren van zeer negatief, als het gaat om de nachturen en vroege ochtenduren, tot licht positief, als het gaat om kantoor- en vroege avonduren. Ten aanzien van de effecten op het privé-leven en verenigingsleven worden de effecten van nacht- en vroege ochtenduren eveneens zeer negatief beoordeeld, maar in dit geval is men ook (licht) negatief over de effecten van het werken tijdens kantooruren en vroege avonduren. In figuur 3.2 is het verschil in verwachte effecten weergegeven.



Figuur 3-2 Beoordelingsverschillen van effecten van opeenvolgende werktijden op gezondheid, privé-leven en verenigingsleven (gemiddelde scores, lopend tussen 1, sterk negatief, tot 5, sterk positief)

In het bijzonder beleven werknemers in de leeftijd tussen 36 en 46 jaar de effecten van nacht- en vroege ochtenduren als negatief. Dit zelfde geldt voor werknemers met een dienstverband langer dan tien jaar.

Voor werknemers met een partner (en eventueel kinderen) heeft werken in de vroege ochtenduren verhoudingsgewijs een sterker negatief effect op hun privé-leven en dit is ook het geval voor deeltijders.

### 3.4 Risico's en zwaarte

De mate waarin men het werk risicovol vindt, varieert sterk over de opeenvolgende momenten van de dag en in mindere mate ook over de dagen van de week. Dagdiensten (kantooruren) doordeweeks en op zondagen worden in beperkte mate risicovol gevonden. Over de risico's tijdens vroege ochtenddiensten op zaterdag en zondag en de late avonddiensten doordeweeks zijn de meningen verdeeld. Late avonddiensten en nachtdiensten op vrijdag en zaterdag worden echter door de werknemers als zeer risicovol ervaren. Deze momenten springen zeer in het oog, met name ook vanwege de grote mate van overeenstemming die hierover bestaat onder de werknemers.

Gemiddeld genomen schatten de werknemers met een korter dienstverband dan zes jaar de risico's iets lager in.

De zwaarte van bepaalde werktijden is door de werknemers beoordeeld met behulp van een rapportcijfer, waarbij het cijfer 1 'zeer licht' betekent en het cijfer 10 'zeer zwaar'. Alleen kantoor tijden worden beoordeeld met een cijfer beneden 5. De resultaten van deze beoordeling zijn weergegeven in figuur 3.3.

De zwaarte van werken tijdens de vroege avonduren varieert tussen 5 en 6. Hierbij valt de zaterdag op, waarvan executieve werknemers de vroege avond enigszins zwaar vinden (cijfer 5,9). De late avonden beoordelen zij als redelijk zwaar. Ook nu worden de zaterdagavonden het zwaarst bevonden (6,8) en de doordeweekse het minst zwaar (5,8).

De vroege ochtenden vindt men iets, maar niet veel, zwaarder dan de late avonden. Hier ligt het "zwaartepunt" bij de zondagochtend (cijfer 7,6) en dit cijfer is in lijn met de cijfers die gegeven worden voor werken tijdens zaterdag-nachten (8,0) en vrijdagnachten (7,6).



Figuur 3-3 Beoordeling van de zwaarte van opeenvolgende werktijden, afzonderlijk voor executieve en ATH-werknemers (rapportcijfers, variërend van 1, zeer licht, tot en met 10, zeer zwaar)

Voor werknemers tussen 36 en 45 jaar en met elf of meer dienstjaren geldt dat zij het werken tijdens nachturen (en deels ook vroege ochtenduren), als zwaarder beleven dan hun collega's.

### 3.5 Voorkeuren voor werktijden

Executieve werknemers hebben vaak een voorkeur voor afwisselende werktijden en zij onderscheiden zich op dit punt van ATH-werknemers. Laatstgenoemde groep heeft overwegend een voorkeur voor werken tijdens kantooruren. Alhoewel bijna de helft van de executieven het aantrekkelijk zou vinden om geen nachturen (meer) te werken, is deze optie voor vier op de tien executieven juist onaantrekkelijk. Dit geldt met name voor executieven tot 36 jaar. Als deze bevinding worden afgezet tegen de bevindingen ten aanzien van de zwaarte van het werk, dan houdt dit in dat het als "zwaar" ervaren van bepaalde werktijden, niet zonder meer betekent dat men die werktijden niet wenst.

### 3.6 Werkijdregeling

Executieve werknemers zijn gemiddeld genomen ontevreden met de wijze waarop met roosteringen en verschuivingen in werktijden wordt omgegaan. Een substantiële groep (43%) geeft aan dat aanpassingen in werktijden niet tijdig worden doorgegeven. Daarnaast biedt het rooster voor 32% van de executieve werknemers onvoldoende zekerheid, waardoor bezigheden naast het werk niet goed te plannen zijn. Ook vindt één op de drie executieven dat er te vaak verschuivingen in de roosters optreden. Oudere werknemers vanaf 46 jaar beoordelen werktijdregelingen echter positiever dan hun jongere collega's.

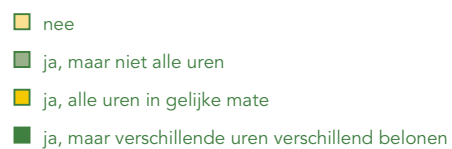
ATH-werknemers zijn gemiddeld genomen in ruime mate tevreden met de wijze waarop met roosteringen en verschuivingen in werktijden wordt omgegaan. Dit is niet verwonderlijk als hierbij wordt gerealiseerd dat verschuivingen in werktijden bij deze categorie veel minder voorkomen dan bij executieven.

Herhaaldelijk hebben respondenten in het onderzoek de gelegenheid aangegrepen om dit onderwerp schriftelijk toe te lichten. Zij merken op dat de onzekerheid over de roosters als verstoring wordt ervaren voor sociale activiteiten buiten het werk, met name gezinsactiviteiten. Men ziet deels een oorzaak in uitval van collega's door ziekte. Daarnaast wordt door enkele werknemers de Arbeidstijdenwet als beperkend beleefd, omdat deze wetgeving vanuit hun optiek de afstemming van roostering op individuele wensen van werknemers beperkt.

### 3.7 Financiële beloning en alternatieve compensatievormen

Over de financiële beloning van gewerkte tijd buiten kantooruren zijn executieven minder tevreden dan ATH-ers. In beide gevallen vindt men de beloning voor gewerkte uren onvoldoende. Deze conclusie wordt ook ondersteund door de uiteenlopende tekstuele toelichtingen die werknemers in de enquête hebben gegeven op hun antwoorden. Veelal betroffen deze toelichtingen verwijzingen naar de financiële beloning die men onvoldoende vindt.

Vrijwel alle werknemers zijn van mening dat afwijkende werktijden hoger beloond moeten worden dan de uren binnen kantooruren en zeven van de tien vinden dat daarbij gedifferentieerd dient te worden tussen de verschillende werktijden. In figuur 3.4 is dit weergegeven. Tussen groepen van werknemers verschilt deze beoordeling niet.



Figuur 3-4 Extra beloning en differentiatie voor gewerkte uren buiten kantooruren; antwoorden op de vraag "Vindt u dat werktijden buiten kantooruren beter betaald moeten worden dan andere?" (in procenten van het totaal aantal werknemers)

Alternatieve vormen voor compensatie van het werken op afwijkende werktijden zijn veelal voor specifieke (kleinere) groepen van werknemers interessant. Het algemene beeld dat hier wordt geschetst, pretendeert derhalve geen volledige inventarisatie te zijn van de belangstelling en behoeften van werknemers op dit punt.

Het ruilen van op afwijkende werktijden gewerkte tijd voor extra vrije tijd wordt redelijk aantrekkelijk gevonden, in het bijzonder door ATH-werknemers en voltijders. Van deze mogelijkheid denken vrouwen wat vaker gebruik te zullen maken dan mannen.

Het sparen van vrije tijd vinden met name leidinggevenden aantrekkelijk, terwijl andere groepen hiervoor minder of geen belangstelling hebben. Het sparen van vrije tijd met het doel deze tijd te benutten voor zwangerschaps- of ouderschapsverlof, is voor een beperkte groep aantrekkelijk. In de leeftijdsgroep tot 36 jaar betreft het hier ongeveer één op de drie werknemers (mannen in gelijke mate als vrouwen).

## 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bevat de resultaten van de inventarisatie van de opvattingen van het (lijn)management. In hoeverre vinden de leidinggevenden de toelage adequaat voor de inzet van de werknemers en voor de bedrijfsvoering? En welke knelpunten worden gesignaleerd?

De opvattingen van de leidinggevenden werden geïnventariseerd in een viertal EVR-sessies. EVR staat voor Elektronische Vergader Ruimte en kan worden beschouwd als een combinatie van opinieonderzoek en gezamenlijke meningsvorming. Alle deelnemers beschikken over een note-book, waarmee zij vragen kunnen beantwoorden en schriftelijk reageren op de antwoorden van andere deelnemers. De vooraf opgestelde elektronische agenda bevat een aantal feitelijke vragen die anoniem ingevuld kunnen worden en een aantal opinie vragen waarover, elektronisch en anoniem, gediscussieerd wordt. Op deze manier is het mogelijk om korte tijd in te zoomen op details die voor het onderzoek relevant zijn en toch de hoofdlijn van het onderzoek vast te houden. De EVR-methode werd zinvol geacht voor de leidinggevenden, omdat zij over het algemeen niet beschikbaar zijn voor langdurige groepsinterviews. In elk van vier deelnemende korpsen werd een EVR-sessie georganiseerd. Hieraan werd deelgenomen door in totaal 36 personen.

## 4.2 De OT als 'tool of management'

De leidinggevenden zien de operationele toelage als een belangrijke arbeidsvoorwaarde, die de bereidheid tot werken op afwijkende tijden in zijn algemeenheid bevordert. Een dergelijke toelage wordt beschouwd als een noodzakelijke voorwaarde voor het functioneren van de politie, want het geeft erkenning aan de inzet van de werknemer, in de nacht, in het weekend en wanneer het maar nodig is. De leidinggevenden vinden het soms een probleem dat de toelage wordt beschouwd als een vast onderdeel van het inkomen. Hierdoor gaat het positieve en motiverende effect van de toelage verloren en neemt de flexibiliteit van het korps af.

Het stimulerende effect van een toelage mag volgens de leidinggevenden niet worden overschat. Ook mag de toelage niet worden losgezien van andere aspecten van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Het is veeleer de inhoud van het werk en de motivatie om bij de politie te werken die de inzetbaarheid bepaalt. Daarnaast speelt het evenwichtig plannen en verdelen van de aangename en minder aangename werktijden een belangrijke rol. Daarbovenop is uitbetalen van overuren een veel toegepaste vorm van extra betaling, die voor een deel van de werknemers zeer motiverend werkt.

Over het algemeen zien de leidinggevenden de operationele toelage dus niet als een 'tool of management', maar als een redelijke arbeidsvoorwaarde, die iedereen toekomt die op afwijkende tijdstippen werkzaam is.

## 4.3 Verlagen, verhogen of differentiëren?

De leidinggevenden zijn in grote meerderheid (bijna 90%) voor verhoging van de toelage. Gewezen wordt op de zwaarte van het werk in nacht en weekend en op het feit dat de extra betaling laag is in vergelijking met andere sectoren. Er worden verschillende invalshoeken gekozen bij de argumentatie. Sommige leidinggevenden benadrukken vooral het sociale aspect. Anderen wijzen op de krappe arbeidsmarkt. Weer anderen wijzen op de motivatie van het personeel: een geleidelijke verhoging van de beloning voor de zwaarste diensten zou motiverend en bindend werken.

De tegenstanders van verhoging kiezen ook verschillende invalshoeken. Sommigen betogen, dat een verhoging van de OT verstarrend zal werken en ten koste zal gaan van de interne mobiliteit. Op die manier zal een deling binnen de organisatie ontstaan die niet gewenst is. Anderen betogen, dat een verhoging van de toelage geen goede manier is om de nadelen van het werken op onregelmatige tijden (gezondheidsproblemen, minder sociaal leven) te compenseren. Een ander werkregime (betere roosters, taakverdeling) zou, volgens deze groep, de voorkeur verdienen boven financiële compensatie. Sommige tegenstanders van verhoging memoreren, dat de toelage in het verleden voor een deel is ingebouwd in het vaste salaris. Hierdoor is voor het vaste salaris een betere beloningsverhouding ontstaan ten opzichte van andere sectoren.

Een grote meerderheid van de leidinggevenden (ruim 85%) is voor differentiatie van de toelage. Tussen de vier korpsen bestaan echter verschillende visies op de gezichtspunten die in de differentiatie zouden moeten worden betrokken. Ook wordt verschillend gedacht over de haalbaarheid van differentiatie. Eensgezindheid bestaat er alleen over een zekere mate van differentiatie naar tijdstip: betere beloning voor het werken gedurende de nacht, in het bijzonder de nachten in het weekend. Het kost de leidinggevenden moeite om hierover tot een gezamenlijk standpunt te komen. Sommigen pleiten voor het introduceren van een beperkte toelage op de avonduren, anderen willen juist de nachtelijke uren (veel) hoger belonen en weer anderen de weekend-uren. Voor het overige wordt nadruk gelegd op het differentiëren van de beloning naar de aard of de inhoud van het werk, c.q. de mate van (on)voorspelbaarheid van het werk. Ieder korps legt de nadruk op eigen, specifieke gezichtspunten, die in de andere korpsen niet terugkomen. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de omgeving waarin

gewerkt wordt (stad, platteland) en met de opbouw (leeftijd, dienstjaren) van het korps.

De uitkomst van dit onderdeel van het onderzoek laat zien hoe moeilijk het is om breed gedragen criteria of gezichtspunten te vinden. Hoe ga je wegens en wat weegt het zwaarst? Over het algemeen delen de leidinggevenden van de verschillende korpsen de mening dat een lichte mate van differentiatie de bedrijfsvoering kan helpen.

#### 4.4 Behoud en verlies van de toelage

Aan de leidinggevenden werd ook gevraagd naar de ervaringen met het behoud, respectievelijk het verlies van de toelage. Het komt soms voor dat mensen de toelage behouden terwijl ze niet meer op afwijkende tijden werken. In alle vier de korpsen komt dit voor bij ziekte en in het geval van een afbouwregeling. Door sommige leidinggevenden werd erop gewezen dat werknemers na een ziekteperiode oneigenlijk gebruik van de OT-regeling kunnen maken. Een werknemer is bijvoorbeeld na een ziekteperiode, op instigatie van de bedrijfsarts niet inzetbaar voor nachtdiensten, maar ontvangt toch de toelage die hij of zij voor de ziekteperiode gewend was. Bij dit onderdeel 'behoud van de toelage' was ook een vraag opgenomen over de praktijk bij functieverandering. Komt het voor, zo luidde de vraag dat werknemers bij doorgroei naar een andere (niet beter betaalde) functie hun toelage behouden? Het algemene antwoord op deze vraag was, dat dit vroeger sporadisch voorkwam, maar dat er nu vrijwel geen mogelijkheden meer zijn om dit te doen. Dit type oneigenlijk gebruik zal immers in een transparante organisatie onmiddellijk tot scheve ogen leiden.

Wel komt het voor dat werknemers de toelage verliezen doordat ze (tijdelijk) ander werk gaan verrichten. Bijvoorbeeld als iemand voor bepaalde tijd naar de recherche gaat. Het verlies van de toelage kan ertoe leiden dat de werknemers minder gemotiveerd zijn om ander werk te verrichten. In zo'n geval werkt de OT-regeling dus remmend op de interne mobiliteit. De bezorgdheid hierover wordt echter niet breed gedeeld. De werknemers maken, als zich dit soort dilemma's voordoen, in meerderheid een inhoudelijke keuze.

#### 4.5 Andere vormen van compensatie

De leidinggevenden maken onderscheid tussen vier groepen van werknemers die problemen ondervinden met het werken op afwijkende tijden:

- ouderen;
- werknemers met gezondheidsproblemen;
- werknemers met zorgtaken;
- werknemers met studieverplichtingen.

Het probleem van de beperkter inzetbare oudere werknemer wordt in alle korpsen herkend en erkend. Er zijn verschillende maatregelen in het personeelsbeleid denkbaar om oplossingen op maat te creëren. Ook de rechtspositie biedt voldoende voorzieningen op dit gebied. Datzelfde geldt voor werknemers met gezondheidsproblemen. Werknemers met zorgtaken vormen bij de politie een nog weinig verkend fenomeen. De ervaring leert dat werknemers met een werkende partner en de zorg voor jonge kinderen inzetbaar zijn in nacht en weekend, mits er een grote mate van zeggenschap over het rooster bestaat. Werknemers met jonge kinderen willen vaste vrije dagen of dagdelen en zijn dus minder flexibel inzetbaar. Het verschijnsel van de (niet-jeugdige) werknemer die de tijd verdeelt over werk en studie is nog niet wijd verbreid bij de politie, maar er moet wel rekening mee worden gehouden. Het ligt niet voor de hand dat deze werknemers even flexibel inzetbaar zijn als niet-studerende collega's.

In verband met het nog nauwelijks begonnen debat over het nieuwe werktijdpatronen bij de politie is het beeld van de 'nieuwe werknemer', waaraan in korps Amsterdam-Amstelland werd gerefereerd, van belang. Bedoeld wordt in dit geval dat werknemers kritischer worden en niet bij voorbaat inzetbaar zijn op collectief vastgestelde of afwijkende werktijden. Dit maakt het plannen moeilijker en het is een signaal, dat het de komende tijd moeilijker kan worden om voldoende werknemers te vinden voor nacht en weekend, of voor onverwachte/onvoorspelbare werkzaamheden.

De vraag naar keuzemogelijkheden binnen het arbeidsvoorwaardenpakket roept onder de leidinggevenden hier en daar emoties op. 'Er zijn al meer dan genoeg keuzemogelijkheden' en 'Het organisatiebelang staat voorop'. Per saldo zijn de meeste leidinggevenden van mening dat er al voldoende keuzemogelijkheden bestaan. Slechts enkelen vinden dat de keuzemogelijkheden verder verruimd moeten worden. In welke vorm dit dan moet gebeuren is nog onduidelijk. De belangrijkste compensatiemogelijkheden voor afwijkende werktijden zijn volgens de leidinggevenden 'geld' en 'tijd'. Bij tijdcompensatie wordt gedacht aan 'tijd voor tijd', aan extra vrije uren, aan tijdelijk verlof en aan vroeger pensioen.

## 4.6 Toekomstverwachtingen

Vrijwel alle leidinggevenden verwachten een geleidelijke stijging en differentiatie van de toelage.

De toekomstverwachtingen op het gebied van afwijkende werktijden vertonen ook een sterke overeenkomst.

De leidinggevenden verwachten, dat er in de komende periode (twee tot drie jaar) meer toezicht nodig is in de avond, in de nacht en in het weekend. Vooral tijdens evenementen zal het toezicht geïntensiveerd moeten worden.

Ook wordt rekening gehouden met meer toezicht verbandhoudend met uitgaan en cafébezoek. Dit zal echter niet leiden tot een andere verdeling van het aantal te werken uren over de dag, de nacht en het weekend. Kennelijk zien de leidinggevenden voldoende mogelijkheden om het extra nacht- en weekendtoezicht te compenseren via verbetering van het capaciteitsmanagement en het herschikken van prioriteiten.

# Samenvatting en conclusies

16

De operationele toelage (OT) is een nominaal bedrag voor ieder uur dat door politiepersoneel wordt gewerkt tussen 22.00 en 7.00 uur en voor ieder uur dat gewerkt wordt op zaterdag en zondag. In 1996 is door de CAO-partijen afgesproken om het budget voor de OT tien jaar lang te verhogen met een jaarlijks bedrag. Tevens werd afgesproken, om dit beleid na vijf jaar – dus halverwege het traject – te evalueren. Dit evaluatieonderzoek bestaat uit drie delen: een financieel-economische analyse, een inventarisatie van de opvattingen van de werknemers en een inventarisatie van de opvattingen van de leidinggevenden. In dit hoofdstuk is de samenvatting van het onderzoek opgenomen samen met de belangrijkste conclusies uit de voorgaande hoofdstukken.

## 5.1 Executief en ATH-personeel

Bij de politie ontvangt in het jaar 2000 87% van het personeel de operationele toelage. Van het executieve personeel ontvangt 95% de toelage. Van de ATH-ers ontvangt 64% de toelage. Voor het merendeel van het ATH-personeel is de OT op zich echter geen inkomendeel van betekenis terwijl dit voor de executieven wel degelijk het geval is. De volgende tabel illustreert dit:

### OT als percentage van het salaris voor OT-ontvangers

	executief personeel	ATH-personeel	totaal
< 1%	18%	55%	26%
1 - 5%	39%	23%	36%
5 - 10%	36%	17%	32%
10 - 15%	6%	5%	6%

Met betrekking tot het percentage executieve OT-ontvangers zijn er nauwelijks verschillen tussen de korpsen. Bij het percentage OT-ontvangers onder het ATH-personeel zijn er aanzienlijke verschillen tussen de korpsen. Deze verschillen zijn grotendeels te verklaren door het gegeven dat korpsen verschillend omgaan met het behouden van de executieve status bij een overstap van een executieve functie naar een functie met een overwegend ondersteunend karakter. Als gevolg daarvan zullen bij sommige korpsen werkzaamheden op onregelmatige uren door ATH-personeel worden uitgevoerd waarvoor bij andere korpsen personeel met een executieve status wordt ingezet.

## 5.2 Kenmerken van OT-ontvangers

Het gemiddeld aantal gewerkte inconveniënte uren per werknemer verschilt van korps tot korps. In de grote steden worden meer inconveniënte uren per werknemer gemaakt dan elders. Dit houdt met name verband met de aard van het werk, bijvoorbeeld met de (on)veiligheid op straat en

het aantal grote evenementen in de weekenden waarbij extra politietoezicht nodig is.

Van het personeel in de leeftijd van 21 tot en met 55 jaar ontvangt in 2000 tussen de 85% en 90% de operationele toelage. Van de werknemers in de leeftijd van 56 tot en met 60 jaar bedraagt dit percentage 68%. Dit verschil is met name toe te schrijven aan de afbouwregelingen die onder voorwaarden voor deze categorie van toepassing zijn. Mannen ontvangen vaker de operationele toelage dan vrouwen en bovendien ontvangen zij een hoger bedrag. Deze verschillen zijn het gevolg van het gegeven dat mannen naar verhouding veel vaker een executieve functie vervullen dan vrouwen. Materieel is dit verschil dus terug te voeren op het verschil tussen executieven en ATH-ers. De meeste OT-ontvangers zijn te vinden in de salarisschalen 6 t/m 9. Bovendien worden in deze schalen de meeste OT-uren gedraaid en dus de hoogste bedragen aan OT-ontvangers. Dit is begrijpelijk omdat het personeel in deze salarisschalen het zogenoemde "blauw op straat" vormt. Gemiddeld genomen ontvangt men ongeveer € 1250,- aan OT per jaar. Voor executieven ligt dit bedrag met € 1500,- vanzelfsprekend veel hoger dan de € 500,- die de ATH-ers gemiddeld ontvangen.

## 5.3 OT-uren: dag en tijdclusters

De politie is dag en nacht paraat, zeven dagen per week. Dat wil niet zeggen dat het werk gelijk verdeeld is over ochtend, middag, avond en nacht en over de zeven dagen van de week. Executief personeel werkt 20% tot 25% van hun werktijd op de uren waarover de operationele toelage wordt betaald.

Bij de personeelsbezetting tijdens de nacht en de vroege ochtend zijn de meeste van deze uren gereserveerd voor de vrijdag en de zaterdagavond. In deze 'weekendnachten' geldt voor de groep executieven een normbezetting die flink hoger ligt dan in de nachten doordeweeks. Dit zijn de nachten, waarop de meeste overlast is door het uitgaansleven. Deze tijdstippen worden zowel door de werknemers als de leidinggevenden als de zwaarste werkuren omschreven. Opvallend is dat de inzet op zondag overdag bijna even hoog is als op de zaterdag. Dit is waarschijnlijk het gevolg van het gebruik bij de korpsen om personeel een heel weekend in te roosteren. Dit duidt op een meer aanbod-gestuurde dan een vraaggestuurde wijze van roosteren. Tenslotte wordt ongeveer 6% van de tijd gewerkt op doordeweekse de avonduren waarvoor geen operationele toelage wordt betaald terwijl het werken op deze uren door het personeel als relatief zwaar wordt ervaren.

## 5.4 Beoordeling van inconveniente werktijden door de werknemers

Werknemers beoordelen de effecten van werken op afwijkende tijden in algemene zin bijna over de gehele linie negatief, met name waar het de effecten op privé- en verenigingsleven betreft. Hier tegenover staat echter de conclusie dat de helft van het executieve personeel tevens een voorkeur heeft voor het werken op afwisselende tijden en tweederde expliciet aangeeft het onaantrekkelijk te vinden om alleen maar doordeweeks tijdens kantooruren te werken.

Als de verschillende werktijden en hun afzonderlijke effecten onderling vergeleken worden kan worden vastgesteld dat de tijden van de dag meer bepalend zijn voor de beleving van het werk, dan de dagen van de week. Hiermee wordt bedoeld dat het oordeel over de zwaarte en risico's van een bepaalde werktijd met name verschilt afhankelijk van het moment van de dag, terwijl tussen dagen van de week het oordeel minder uiteenloopt.

De tijdsmomenten die met name als zwaar en risicovol worden aangemerkt zijn, conform de verwachting, de nachturen, vroege ochtenduren en in iets mindere mate de late avonduren, in het bijzonder tussen vrijdagavond en zondagochtend. Er bestaat een grote mate van overeenstemming tussen werknemers over de mate waarin men deze werktijden risicovol vindt. Met name de nachtdiensten worden op grond van de antwoorden als zeer risicovol geassocieerd en behoorlijk zwaar. Indien dit resultaat wordt afgezet tegen de geringe risico's die men ervaart tijdens dagdiensten, dan wordt geconcludeerd dat werknemers het contrast tussen de verschillende werktijden sterk vinden. De beleving van dit contrast tussen werktijden biedt een interpretatie voor de bevinding dat bijna driekwart van het personeel zich uitspreekt voor differentiatie in beloning van de verschillende werktijden.

Uit het onderzoek is gebleken dat de meeste verschillen naar achtergrondkenmerken van werknemers niet zo prominent en eenduidig aanwezig zijn. Voor een deel blijken de verschillen samen te hangen met het feit dat de groep executief personeel er iets anders uitziet qua samenstelling dan de groep ATH-personeel. Het gaat dan bijvoorbeeld om de leeftijdsopbouw en de woonsituatie van het personeel. De verschillen in functie verklaren derhalve in belangrijke mate de verschillen in beoordeling.

Door ATH-personeel wordt in mindere mate op afwijkende tijden gewerkt. Voor hen biedt dit ook in mindere mate mogelijkheden om flexibel met hun vrijetijdsbesteding om te gaan. Zij hebben in dat opzicht minder keuzemogelijkheden. Echter, de vraag is of deze groep anders zou willen: het werken op wisselende werktijden bleek door slechts een klein deel van de ATH-ers aantrekkelijk gevonden te worden.

## 5.5 Effecten wisselende werktijden op termijn

Naarmate werknemers langer in dienst zijn van de politie wordt hun oordeel in een aantal opzichten negatiever. In het algemeen worden fysieke effecten van wisselende werktijden negatiever ingeschat indien men langer dan tien jaar in dienst is, en dit zelfde geldt voor de inschatting van deze groep van het werken tijdens nachten, vroege en late avonden en vroege ochtenden. Men vindt deze werktijden zwaarder. Ondanks dat schat deze groep de risico's minder hoog in dan collega's met zes tot tien jaar dienstverband. Een gedeeltelijke verklaring kan gelegen zijn in het gevoerde leeftijdsbewust beleid: oudere werknemers kunnen gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van hun werkzaamheden/werksituatie. Daarnaast is het mogelijk dat er met het toenemen van het aantal dienstjaren een zekere 'gewenning' optreedt. Naarmate men meer bekend raakt met de risico's die men mogelijk loopt, wordt de voorspelbaarheid van de risico's groter, waarmee de bedreiging ervan afneemt. De meer ervaren werknemers hebben het gevoel meer controle over risico's te hebben. Inschatting van de risico's blijkt primair terug te voeren op ervaring, aangezien de meningen hierover niet verschillen tussen leeftijdsgroepen; oudere werknemers schatten de risico's niet kleiner of groter in dan jongere werknemers. In dit patroon van gewenning in combinatie met de klachten over de werktijden kan wel een signaal worden gezien. De zwaarte van weekend/nachtdiensten kan schade toebrengen aan de gezondheid van de werknemers. Gewenning aan de diensten en de daarbij horende risico's neemt de problemen niet weg, maar kan op een later moment tot ernstige ziektepatronen of arbeidsongeschiktheid leiden.

De resultaten van het onderzoek vragen ook aandacht voor de positie van de oudere werknemers. Werknemers die al langer in dienst zijn, die de 45 gepasseerd zijn en in meerderheid geen uitzicht hebben op verandering van functie hebben een sterk negatieve inschatting van de fysieke effecten van de wisselende werktijden.

## 5.6 Opvattingen van de leidinggevenden over de OT

De leidinggevenden bij de politie beschouwen de operationele toelage eerder als een rechtvaardig element in de beloning dan als een 'tool of management' om de inzet van het personeel te sturen. Men is over het algemeen van mening dat een geleidelijke verhoging van de OT een positieve rol kan spelen in de motivatie van de werknemers. Ook een ander werkregime (betere roosters, taakverdeling) draagt echter bij aan een hogere motivatie.

In verband met de motivatie wordt gepleit voor een lichte vorm van differentiatie: de nacht/weekend uren komen

daarbij het meest in aanmerking voor een hogere toelage. Over de te hanteren criteria wordt echter nogal verschillend gedacht en overeenstemming over de te hanteren criteria en gezichtspunten voor de differentiatie zal moeilijk te bereiken zijn.

Als potentieel gevaar voor een al dan niet gedifferentieerde verhoging van OT wordt daarbij de mogelijke verstarring van de organisatie gezien die ten koste kan gaan van de interne mobiliteit. Als de toelage te hoog wordt kan dit ertoe leiden dat werknemers minder gemotiveerd zijn om een functie te accepteren waaraan vanwege de werktijden minder of geen OT-inkomsten verbonden zijn.

De leidinggevenden zien geen aanleiding om te spreken van oneigenlijk gebruik van de operationele toelage. De gedachten omtrent maatwerk of keuzemogelijkheden op het gebied van afwijkende werktijden zijn nog niet over ontwikkeld bij de leidinggevenden. Dat geldt ook voor alternatieve compensatievormen, zoals tijd voor tijd. Het merendeel van de leidinggevenden vindt de huidige mogelijkheden hiervoor voldoende. Over het algemeen verwachten de leidinggevenden geen spectaculaire uitbreiding van het aantal onconveniente uren.

### 5.7 Beloning van afwijkende werktijden en alternatieve compensatievormen

Het ruilen van op afwijkende werktijden gewerkte tijd voor extra vrije tijd vindt ruim de helft van het personeel aantrekkelijk, maar als het gaat om sparen van vrije tijd voor langere verlofperiodes (al dan niet ten behoeve van zwangerschaps- of ouderschapsverlof) is de omvang van de groep die dit aanspreekt beperkt. Echter, ook het uitsluitend ontvangen van financiële compensatie wordt niet met grote instemming gewaardeerd. Benadrukt wordt dat de resultaten een globale indruk geven van de interesse van werknemers in alternatieve compensatievormen.

Onder werknemers (maar ook onder de leidinggevenden) is er nog weinig aandacht voor alternatieve compensatievormen voor het werken op afwijkende werktijden.

Wanneer in de toekomst de aandacht hiervoor toeneemt kan de alternatieve compensatie, die veelal de vorm heeft van "tijd voor tijd" vorm worden gegeven in aanvulling op de reeds bestaande keuzemogelijkheden in het kader van CAO à la carte en verlofsparen.

In het oordeel over de financiële compensatie bestaat, in tegenstelling tot de niet-financiële, een grote mate van eenstemmigheid. Men vindt de hoogte van deze beloning onvoldoende en is van mening dat tussen de verschillende werktijden de hoogte van de beloning zou moeten variëren.

### 5.8 Trends en toekomstverwachting

Uit de gegevens van de onderzochte korpsen blijkt dat het aantal uren waarover de operationele toelage wordt betaald in de laatste drie jaren nauwelijks gestegen is. Er zijn alleen aanwijzingen dat het werken buiten kantoren bij de ondersteunende afdelingen iets toeneemt. Er is dus geen sprake van een gemiddelde toename van het aantal onconveniente uren per executieve werknemer.

Aan leidinggevenden werd gevraagd of zij voor de komende drie jaren een toename van het aantal onconveniente uren voorzien. Dit blijkt niet het geval. Wel wordt rekening gehouden met toename van het aantal grote evenementen in het weekend, waarvoor extra politietoezicht vereist is. Kennelijk verwachten leidinggevenden deze ontwikkeling te kunnen neutraliseren door een beperkter inzet van werknemers op de relatief rustige tijdvakken van nacht en weekend hetgeen overigens een zeer zorgvuldige capaciteitsplanning vereist. Wel verwacht men een geleidelijke en gedifferentieerde toename van de beloning voor deze uren.

### 5.9 Slot

Werknemers verlangen een verhoging van de toelage en de leidinggevenden verwachten een stijging. Een grote meerderheid van werknemers en leidinggevenden spreekt zich tevens uit voor een zekere differentiatie van de OT via een hogere beloning van de nachtelijke uren in het weekend maar de achterliggende argumentatie daarvoor is verschillend. Het onderzoek biedt daarbij geen eenduidige, kwantitatieve maatstaf voor eventuele wijziging van het regime van de operationele toelage. Een dilemma is bijvoorbeeld de mogelijke verstarring in de beloning. Betekent een hogere betaling van de vrijdag- en zaterdagnacht een betere motivatie onder de werknemers, of zal er eerder sprake zijn van verstarring in de werktijdenpatronen en van een verminderde interne mobiliteit (functies met een hoge toelage versus functies zonder toelage). Het is aan de sociale partners om met dergelijke dilemma's om te gaan en te zoeken naar passende oplossingen.

Los van eventuele beslissingen over de hoogte en differentiatie van de OT is het belangrijk om goed nota te nemen van de onderzoeksuitkomsten op het gebied van de roosters. Maar liefst 43% van het geënquêteerde executieve personeel vindt dat wijzigingen in de roosters niet op tijd worden doorgegeven. Het merendeel van hen vindt dat het rooster onvoldoende zekerheid biedt en dat er te vaak verschuivingen in het rooster zitten. Rust in roosters door middel van een beter capaciteitsmanagement kan hierin verbetering brengen en zodoende een positieve bijdrage leveren aan de motivatie en tevredenheid van het politiepersoneel.



## 1.1 de stuurgroep en het onderzoeksteam

Conform de tekst van het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2001-2003 is het onderzoek is aangestuurd en begeleid door een paritair samengestelde stuurgroep met een onafhankelijk voorzitter:

P. van der Wiel, Inter Provinciaal Overleg (voorzitter)

G. Hovius, ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

R. Merten, Nederlands Politie Instituut

J.W. van de Pol, Nederlandse Politiebond

M. Scholtz, ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

L.W.G Tjihuis, politieregio Limburg-Noord

R.A.M. Tournier, Algemene Nederlandse Politie Vereniging

J. Vogel, Politievakorganisatie Algemeen Christelijke Politiebond

F. Warnar, Vereniging van Middelbaar en Hogere Politieambtenaren

Het feitelijke onderzoek is uitgevoerd door drie onderzoekers van IVA-Tilburg:

J.C. van den Berg

K. Korevaar

K.S. Veenma

## 1.2 De beloning van afwijkende werktijden bij de politie door de tijd

Zoals gemeld in hoofdstuk 2 van het hoofdrapport is in het verleden een deel van de toeslag voor afwijkende werktijden verwerkt in het vaste salaris en dat daarmee gemiddeld genomen ruim 10% van het salaris was gemoeid. Om de huidige operationele toelage in een breder perspectief te kunnen plaatsen zijn de belangrijkste ontwikkelingen sinds 1985 in de groei naar de huidige vormgeving onderstaand beknopt weergegeven. Bij deze beschrijving is alleen ingegaan op de wijzigingen met betrekking tot het belonen van de afwijkende werktijden (uiteindelijk de operationele toelage) en niet op de wijzigingen omtrent consignatie, overwerk en ME).

Met ingang van 1 januari 1985 werd voor het executieve personeel een nieuwe integrale regeling voor onregelmatigheid, consignatie, toeslagen overwerk en verschuiving, bijstand en ME ingevoerd. Voor het ATH-personeel bleef de inconveniëntenregeling voor rijksambtenaren van toepassing. Enkele belangrijke kenmerken van deze nieuwe regeling betrof het oprekken van de niet extra beloonde "normale politiewerkuren" van de politie van 8.00 tot 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag naar 7.00 tot 22.00 uur van de maandag tot en met zaterdag. De toelage voor de gewerkte uren buiten de "normale politiewerkuren" bleef een nominaal bedrag per uur maar de toelage voor de avonduren en voor de zaterdag kwam dus te vervallen. Het aantal uren dat buiten de "normale politiewerkuren" gewerkt mocht worden was gebonden aan een sociaal maximum van 47 uren per kalendermaand en aan een aantal maximum te vergoeden "dure" uren. Mede vanwege het uitbreiden van de "normale politiewerkuren" werd de vaste inconveniëntentoeelage voor het executieve politiepersoneel verhoogd. Deze toelage bleef vormgegeven als een per rang aangegeven percentage van het salaris voor het executieve politiepersoneel tot schaal 12.

Conform afspraak met de politievakorganisaties werd de regeling één jaar na invoering uitgebreid geëvalueerd. Hieruit bleek dat de regeling in de praktijk niet naar wens functioneerde: de korpsen werden in de bedrijfsvoering gehinderd door de strikte en gedetailleerde rooster-voorschriften (waaronder de sociale maxima voor het werken buiten normale werkuren, overwerk, consignatie en verschuivingen) en door de tekortschietende financiële middelen om de regeling uit te voeren. De werknemers waren met name ontevreden over het niet belonen van werken boven de financiële maxima en het niet meer afzonderlijk zichtbaar belonen van de zaterdag. De vaste component voor inconveniënten werd daarbij meer gezien als onderdeel van het basissalaris, ook omdat deze werd ontvangen door executief politiepersoneel dat geen of veel minder onregelmatige diensten werkte. Voorafgegaan door collectieve acties werd uiteindelijk per 1 januari 1989 een aangepaste inconveniëntenregeling ingevoerd. Voor de beloning van afwijkende werktijden betekende deze nieuwe regeling het einde van de financiële maxima. Ook de landelijke sociale maxima vervielen: hierover worden sinds 1989 op korpsniveau afspraken gemaakt. De in 1985 afgeschafte afbouwtoelage bij verlies van de vaste inconveniëntentoeelage wegens functieverandering werd weer ingevoerd en is sindsdien inhoudelijk niet meer gewijzigd. De verschuivingstoelage kwam te vervallen. Het percentage voor de vaste inconveniëntentoeelage werd, deels ter compensatie van het vervallen van de verschuivingstoelage en deels als inkomensmaatregel, verhoogd. Ook werd de financiële problematiek van de korpsen opgelost door het beschikbaar stellen van extra middelen.

De toekenningsgrens vanaf schaal 12 voor het vergoeden van inconveniënten is in 1989 vervallen voor wat betreft onregelmatige werktijden en de vaste inconveniëntentolage. Vanaf schaal 12 werd per 1 juli 1989 een vaste nominale toelage per maand ingevoerd. Tegelijkertijd kwam de hogere toelage voor consignatie vanaf schaal 12 en hoger te vervallen. Vervolgens werd in 1993 het percentage van de vaste toelage voor de schalen tot en met 5 verhoogd van 12,5% naar eigen percentages.

Hierdoor ontstond de volgende staffel:

Schaal 1,2 en 3	13,7%
Schaal 4	13,6%
Schaal 5	13,2%
Schaal 6	12,5%
Schaal 7	11,5%
Schaal 8	10,2%
Schaal 9, 10 en 11	7,1% met een maximum bedrag (laatstelijk f 393,65, materieel van toepassing vanaf schaal 10, salarisnummer 10)
Schaal 12 en hoger:	een vast bedrag (laatstelijk f 334,58)

Met ingang van 1 januari 1995 werd het uurbedrag van de inconveniëntentolage en de maximale bedragen van de vaste inconveniëntentolage verhoogd met het centraal voorgeschreven gewogen gemiddelde bruteringspercentage van 1,86% voor nominale toelagen. Deze verhoging hield verband met het gewijzigde bruto-netto traject van het overheidspersoneel vanwege de privatisering van het Abp en de introductie van de (pseudo)-werknemerspremies.

Wederom voorafgegaan door collectieve acties, is er met ingang van 1 juli 1996 weer sprake van substantiele wijzigingen in de inconveniëntentolage.

- Gewerkte uren op de zaterdag komen weer in aanmerking voor de toelage die vanaf dat moment de naam operationele toelage krijgt (voorheen was het de variabele inconveniëntentolage). Tegelijkertijd met het weer aanmerken van de zaterdag als inconveniënt kwam de doorbetaling van de operationele toelage tijdens verlof te vervallen. Kosten en opbrengsten van deze twee wijzigingen waren nagenoeg met elkaar in evenwicht.
- De vaste component als percentage van het schaalbedrag werd bevroren op het niveau van 1 januari 1996 en vervolgens in tien stappen ingebouwd in het salaris. De eerste stap vond plaats op 1 juli 1996 en vervolgen zou de volgende negen jaren een stap worden gezet per 1 januari. Op deze wijze zou naar verloop van tijd ook het ATH-personeel de vaste inconveniëntentolage gaan ontvangen.
- Het afzonderlijke regime van de beloning voor de diverse inconveniënten van ATH-personeel kwam met ingang van 1 juli 1996 te vervallen. Voor ATH-ers die als gevolg hiervan een inkomensachteruitgang zouden ondergaan werd de harmonisatietoelage geïntroduceerd. Deze toeslag gold voor de duur van de inbouwperiode

en diende jaarlijks te worden herberekend met inachtneming van het oude ATH-regime, de daadwerkelijke ontvangsten aan operationele toelage en de in te bouwen tranches van de vaste component.

- Afgesproken werd het budget voor de operationele toelage de komende tien jaren steeds met structureel zes miljoen gulden te verhogen. Voor 1996 en 1997 werd afgesproken dit bedrag aan te wenden voor de verhoging van het uurbedrag: van f 6,65 naar f 6,85 per 1 juli 1996 en naar f 7,26 per 1 januari 1997. Tevens werd de afspraak gemaakt de uitwerking van verhoging van het budget in de praktijk na vijf jaar te evalueren.
- In algemene zin werd afgesproken dat er met ingang van 1 januari 1997 geen sprake meer zou zijn van de automatische verhoging van de nominale toelagen in geval van algemene salarismaatregelen. In het vervolg zouden daarover per algemene salarismaatregel afspraken worden gemaakt. Sinds 1997 zijn de nominale toelagen niet meer gestegen vanwege algemene salarismaatregelen (de automatische verhoging van de ME-vergoeding bij algemene salarismaatregelen is echter met ingang van 1 juli 2001 weer hersteld).

Als bijkomend effect van de inbouw van de eerste tranche van de vaste component – die voor iedere schaal een ander percentage was – ging de bekende (BBRA)-systematiek van de in diverse schalen terugkerende salarisregels verloren. In plaats van ongeveer tachtig salarisregels in het loongebouw is er sinds 1996 sprake van meer dan 200 salarisregels.

Direct na de introductie van de harmonisatietoelage voor het ATH-personeel blijkt dat de hieromtrent gemaakte afspraken niet uitvoerbaar zijn. Daarom wordt met ingang van 1 juli 1997, als pas twee tranches van de vaste component zijn ingebouwd in het schaalloon, besloten tot een versnelde inbouw van de vaste component op de volgende wijze:

- de vaste component wordt volledig aan de salarisschalen toegevoegd;
- executieve ambtenaren en ATH-ers die voor 1 juli 1996 in aanmerking kwamen voor de harmonisatietoelage ontvangen vanaf dat moment hun salaris inclusief de volledige ingebouwde vaste component;
- ATH-ers die voor 1 juli 1996 niet in aanmerking kwamen voor de harmonisatietoelage worden opnieuw ingeschaald in de voor hen geldende salarisschaal op een zodanige wijze dat zij er tenminste f 100,- bruto per maand op vooruit gaan.

Vervolgens is de tranche van zes miljoen gulden in 1998 gebruikt om het uurbedrag voor de operationele toelage te verhogen van f 7,26 naar f 7,61. De tranche van zes miljoen in 1999 is niet aangewend voor de operationele toelage maar is door de politievakorganisaties afgestaan als bijdrage aan de financiering van de kosten van de loonsverhoging per 1 februari 1999 in de vorm van een

extra periodiek (de zogenoemde "Peper-periodiek"). De tranche van zes miljoen in 2000 is wederom gebruikt om het uurbedrag verder te verhogen naar f 7,93. Vervolgens is het uurbedrag met ingang van 1 januari 2001 verhoogd met 1,9% in het kader van de Wet brutoering overhevelings-toeslag lonen (WBOL) waardoor het bedrag f 8,08 werd. De tranche van zes miljoen gulden van het jaar 2001 kwam daar bovenop zodat het werkelijke uurbedrag per 1 januari 2001 werd vastgesteld op f 8,41. Dit bedrag is tenslotte bij de Euroconversie met ingang van 1 januari 2002 gewijzigd in € 3,82 per uur. De aanwending van de tranche van 2,72 miljoen euro van 2002 is nog geen invulling gegeven in afwachting van de uitkomsten van onderhavig onderzoek. Dit geldt ook voor de na 2002 nog resterende tranches van 2003, 2004 en 2005.

### 1.3 Afwijkende werktijden in andere sectoren

Het werktijdenpatroon bij de politie vertoont overeenkomsten met de zorgsector. Hier is echter weinig onderzoek naar afwijkende werktijden en beloning gedaan. Het werktijdenpatroon bij de politie wijkt af van de echte 'ploegdienstpatronen', zoals we die nog tegenkomen in de industrie. Desondanks kan een kort overzicht van het debat over werktijden en beloning enig licht werpen op de afwegingen die thans bij de politie worden gemaakt

In de vakliteratuur gaat de belangstelling traditioneel uit naar de avond, nacht en weekenddiensten in ploegenverband. Onderscheid wordt gemaakt tussen volcontinu- en semicontinuroosters. Deze vinden we van oudsher in de industrie en transportsector. **Hier gelden min of meer vaste toeslagen op het maandsalaris<sup>1</sup>:**

- tweeploegendienst 12-15%
- drieploegendienst 18-20%
- volcontinudienst 25-30%

Door de groei en vooral door de verandering van de dienstensector krijgt het dienstverlenend bedrijf nu meer aandacht in het werktijdendebat. In de dienstverlening werken meestal kleine, gespecialiseerde groepen van werknemers in continudienst (computercentra, callcenters, bewaking), naast zeer talrijke groepen die, omdat de klant dat verlangt, op avonden, zaterdag en soms ook op zondag werken.

**In het actuele werktijdendebat zijn, mede door de ontwikkeling van de dienstensector, drie trends aan te wijzen:**

- Differentiatie van bedrijfsprocessen. Gespecialiseerde units zijn zelf verantwoordelijk voor de eigen bedrijfsvoering en kiezen voor een eigen werktijdenregime, dat onderling sterk kan verschillen. Een bonte verzameling van werktijdenroosters, in combinatie met flexibele werktijden en consignatieroosters is hiervan het gevolg.

- Openstelling ten behoeve van de klant. Vooral in de zakelijke dienstverlening en bij sommige overheidsdiensten ontstaan geheel nieuwe werktijdpatronen. Dit omdat de klant gebruik wil maken van de dienstverlening op tijdstippen die hem/haar het best uitkomen. Gevolg: openstelling van de 'front-office' op de (vroeg) avonden, de zaterdag en eventueel op zondag.
- Individualisering en zeggenschap van de werknemers. Werknemers verlangen werktijden die zijn aangepast aan de persoonlijke levenssituatie<sup>2</sup>. Veel werknemers zijn in toenemende mate bereid om gedurende de avond, de nacht of het weekend te werken, maar wel in overleg. Hierdoor ontstaan roosters met individuele varianten. Bijvoorbeeld deeltijdroosters lenen zich uitstekend voor combinaties van afgestemde werk- en zorgtijden.

In het beloningsbeleid wordt op twee manieren op bovengenoemde trends ingespeeld.

Enerzijds zijn bedrijven steeds minder bereid om toeslagen te betalen voor afwijkende werktijden<sup>3</sup>. Dit geldt vooral voor de (vroeg) avonden en de zaterdag(morgen). Bijvoorbeeld het winkelpersoneel ontvangt nauwelijks nog toeslagen voor afwijkende werktijden. Ook zijn er steeds meer bedrijven, die de volledige verantwoordelijkheid voor de werktijden bij de werknemers neerleggen. De werknemer wordt geacht, om zelf te bepalen wanneer hij of zij werkt, alleen de output van het werk wordt beoordeeld. In dit verband wordt wel gesproken van 'functiecontracten'. Functiecontracten komen het meest voor bij hoger opgeleide en zeer zelfstandig werkende werknemers. Ook bij beroepsgroepen waar veelvuldig sprake is van telewerken, dan wel werken in de buitendienst komen steeds meer functiecontracten voor.

Anderzijds zijn er bedrijven die de betaling van afwijkende werktijden heel precies willen regelen. Dit komt vooral voor in de industrie, waar de vakbonden meestal niet bereid zijn om toeslagen voor afwijkende werktijden in te leveren. Voor elk uur van de week geldt een specifiek toeslagpercentage. Deze toeslagpercentages zijn opgenomen in wat wel genoemd wordt een 'inconveniëntie-matrix'. Er wordt bijvoorbeeld een 'dagvenster' aangehouden van 07.00 uur tot 19.00 uur. Tijdens deze uren worden geen toeslagen betaald. Komt de werknemer daar buiten dan gelden toeslagpercentages variërend van 10% (voor de vroege avonden van maandag tot en met vrijdag) tot soms wel 150% (voor de nachtelijke weekend-uren). Toepassing van een inconveniëntie-matrix stelt bedrijven in staat om zonder aanpassingen ook deeltijders in te zetten in nacht- en weekenddiensten. Ook kunnen de werknemers vrijwillig minder nachten draaien, dan wel juist meer nachten draaien. De inconveniëntie-matrix is dus tot op zekere hoogte een antwoord op de individualisering van het werktijdenpatroon.

1 C. van Limborgh (1996), "Waardering van ongewone werktijden" (proefschrift).

2 FNV Bondgenoten (2002), "CAO-handboek 2002 voor bestuurders en kaderleden".

3 Werkgeversvereniging AWWN (2001), "Arbeidsvoorwaardenoverleg 2002. Informatie voor arbeidsvoorwaardenonderhandelaars".

## Bijlage bij hoofdstuk 2

23

### 2.1 Herkomst van de gepresenteerde gegevens

De in het tweede hoofdstuk gepresenteerde gegevens zijn voor het merendeel afkomstig uit het Politiebeleidsinformatiesysteem, ofwel PolBIS. PolBIS bevat van alle regionale politiekorpsen, het KLPD en het LSOP geanonimiseerde personeelsgegevens die jaarlijks worden verzameld. Deze gegevens worden deels aangeleverd door de korpsen zelf (zoals functiesoort, geslacht en leeftijd) en deels (zoals salarisschaal, uitbetaald salaris en de diverse uitbetaalde toelagen) rechtstreeks betrokken van de salarisverwerkende instantie -Getronics- waarvan het merendeel van de korpsen het salarissysteem gebruikt, en vervolgens gekoppeld. Gebruikt zijn de gegevens uit de jaren 1999 t/m 2001 met ultimo standen per kalenderjaar. Tenzij anders vermeld betreft het de PolBIS-cijfers ultimo 2001.

De gegevens omtrent de inzet van het personeel van de vier nader onderzochte korpsen zijn afkomstig uit de planningssystemen. Voor Drenthe, Zeeland en Brabant-Zuid-Oost betreft dit PCS en voor Amsterdam-Amstelland is dit Proplan. Vanwege de decentrale opzet van Proplan in Amsterdam-Amstelland is door dit korps uit efficiency overweging volstaan met de roostergegevens van negen

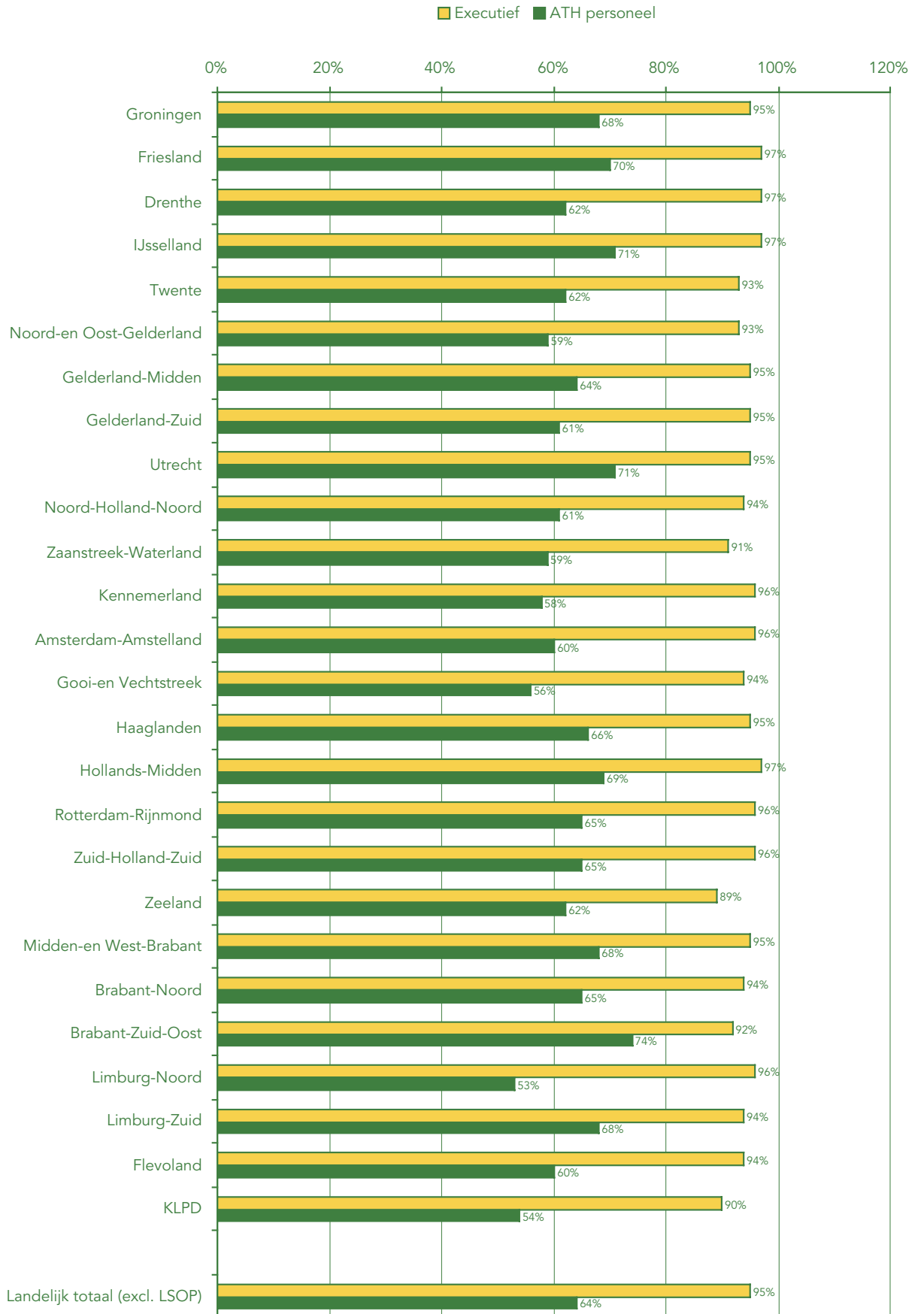
operationele en twee ondersteunende diensten over het jaar 2001 als voldoende representatief voor het gehele korps. Van de drie PCS-korpsen zijn korpsbrede gegevens van de jaren 1999 t/m 2001 gebruikt.

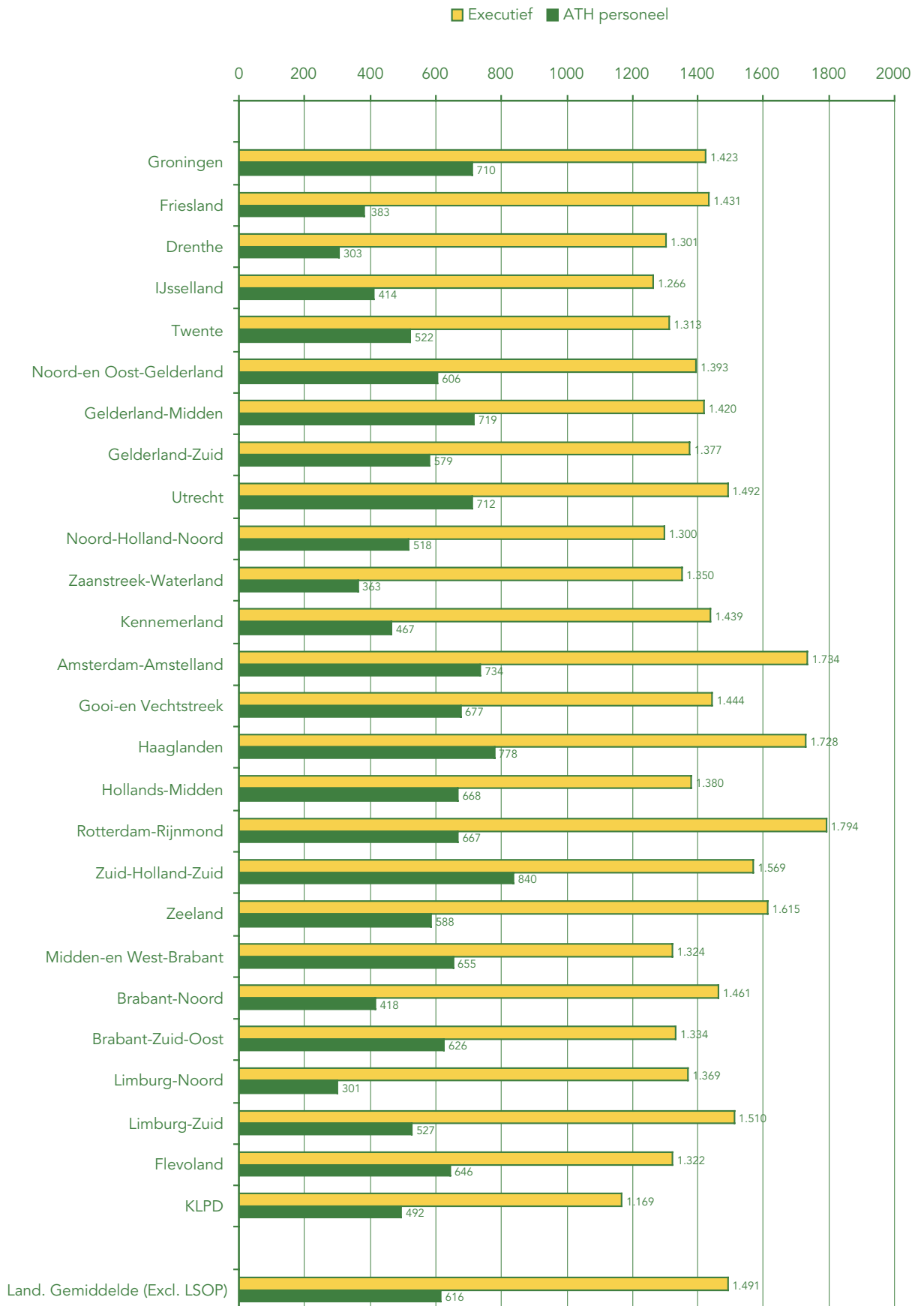
De gegevens omtrent de operationele toelage uit de roostersystemen zijn niet gelijk aan de gegevens daarover uit PolBIS. Reden hiervoor is hoofdzakelijk dat de roostergegevens betrekking hebben op de gewerkte uren (waaronder OT-uren) door de werknemers van het korps in het kalenderjaar en de gegevens uit PolBIS betrekking hebben op werknemers die ultimo van het kalenderjaar in dienst waren en voor wat betreft de OT uitgaat van de uitbetaalde toelage.

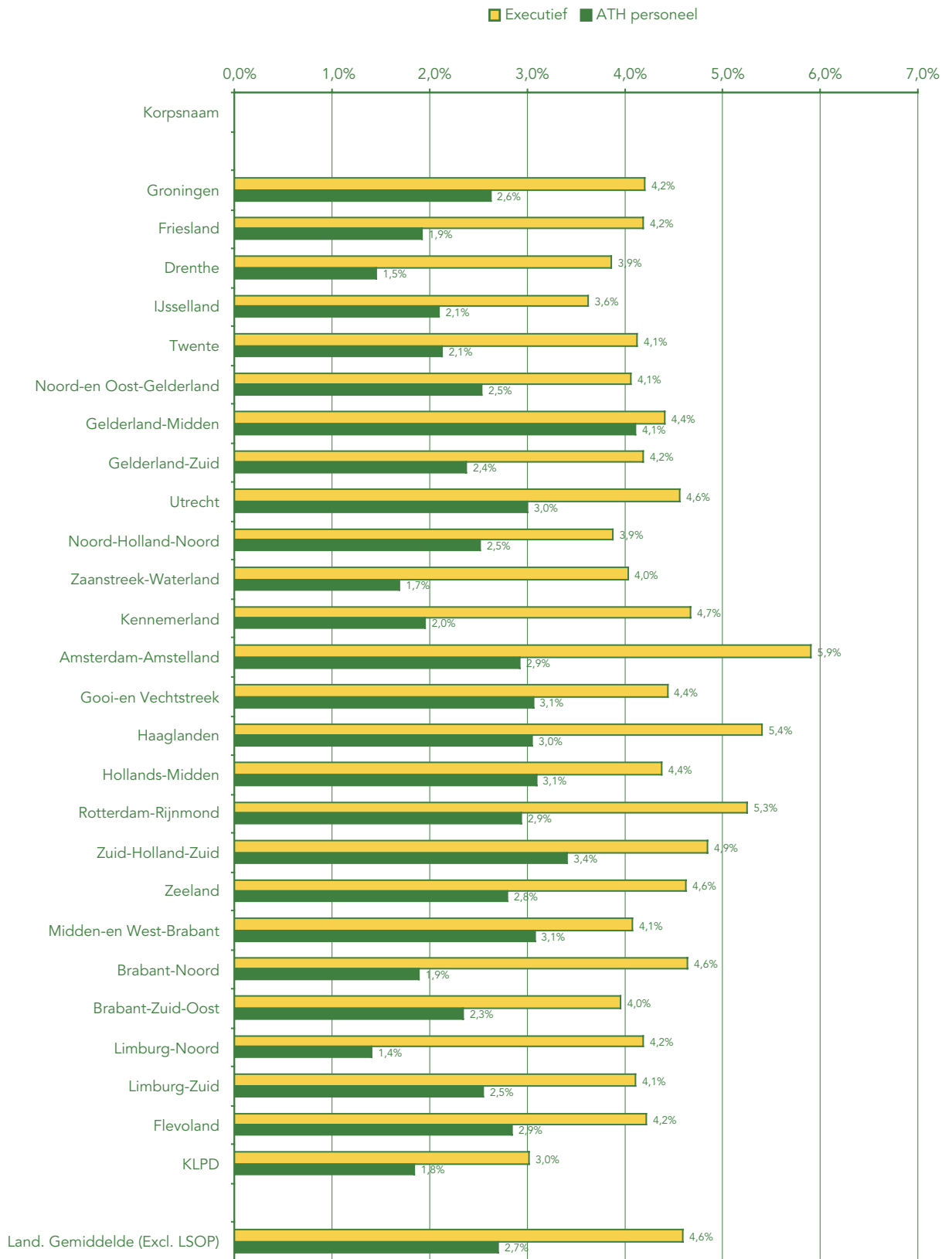
Zoals aangegeven in het hoofdrapport wordt in de gegevens afkomstig uit de roostersystematiek een onderscheid gemaakt tussen operationele afdelingen en ondersteunende afdelingen. Deze organisatorische indeling is een andere dan het in PolBIS gehanteerde onderscheid tussen executief en ATH-personeel. Bij een operationele afdeling kunnen ATH-ers werkzaam zijn, net zoals bij ondersteunende afdelingen werknemers met een executieve status werkzaam kunnen zijn. De twee gehanteerde indelingen zijn daarom niet inwisselbaar.

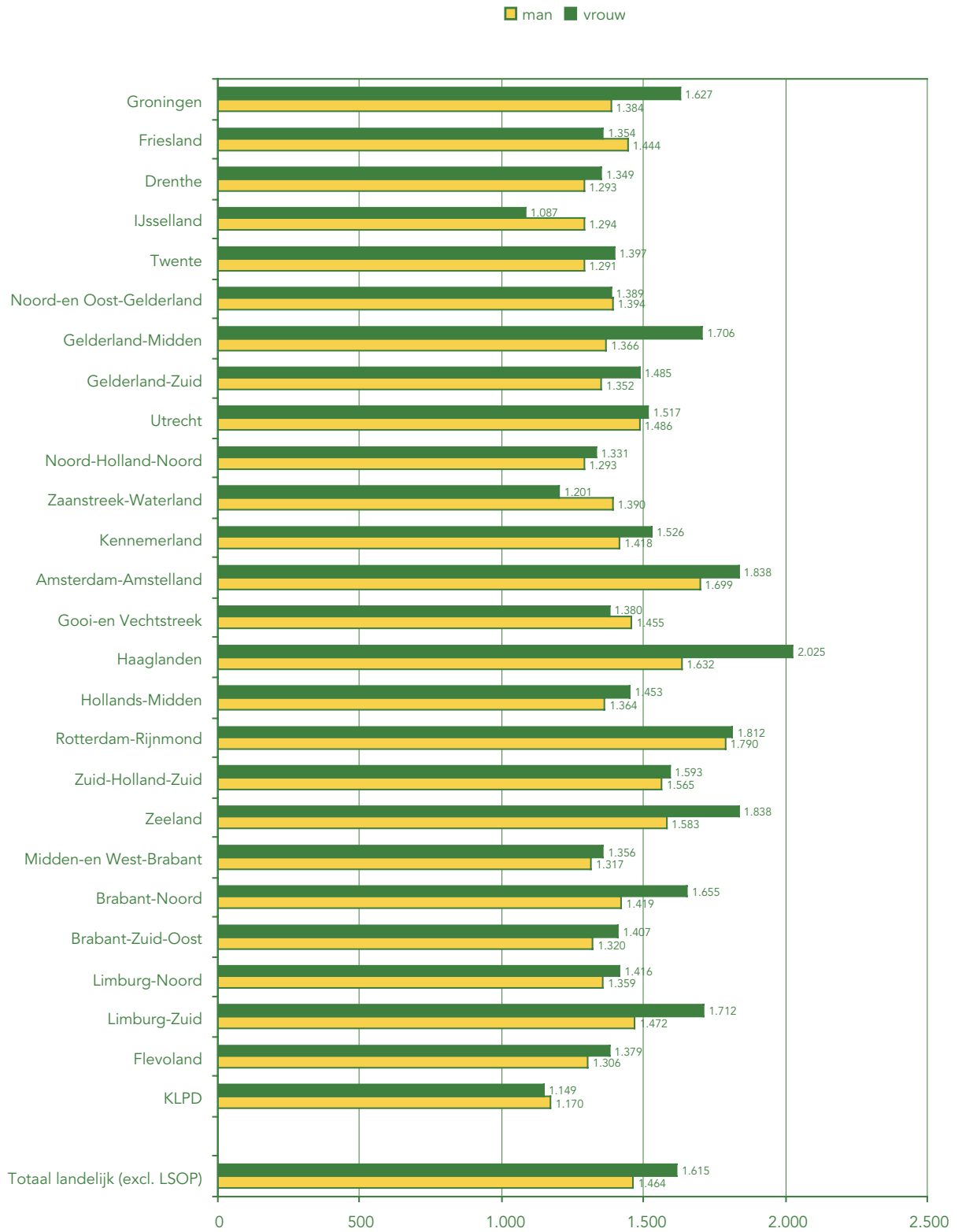
2-2 Aantal werknemers totaal en executief-ATH en percentage OT-ontvangers

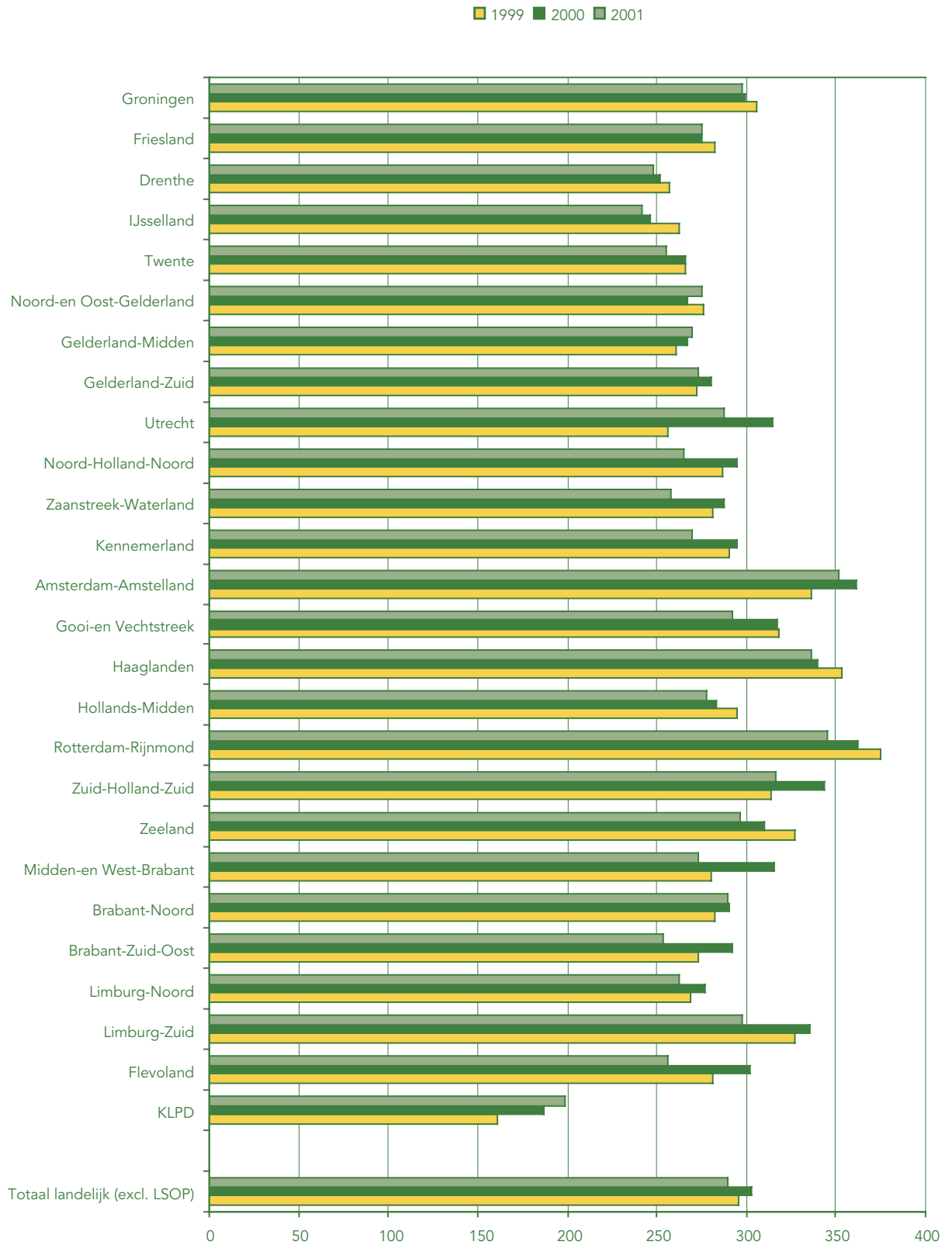
Korpsnaam	Executief		ATH Personeel		Totaal	
		% OT		% OT		% OT
Groningen	1.213	95%	409	68%	1.622	88%
Friesland	1.038	97%	447	70%	1.485	89%
Drenthe	791	97%	336	62%	1.127	87%
IJsselland	896	97%	429	71%	1.325	89%
Twente	1.133	93%	439	62%	1.572	85%
Noord-en Oost-Gelderland	1.189	93%	426	59%	1.615	84%
Gelderland-Midden	1.047	95%	592	64%	1.639	84%
Gelderland-Zuid	896	95%	343	61%	1.239	86%
Utrecht	2.061	95%	1.081	71%	3.142	86%
Noord-Holland-Noord	959	94%	292	61%	1.251	86%
Zaanstreek-Waterland	595	91%	190	59%	785	83%
Kennemerland	1.054	96%	485	58%	1.539	84%
Amsterdam-Amstelland	3.903	96%	1.398	60%	5.301	86%
Gooi-en Vechtstreek	521	94%	174	56%	695	85%
Haaglanden	2.974	95%	1.363	66%	4.337	86%
Hollands-Midden	1.268	97%	578	69%	1.846	88%
Rotterdam-Rijnmond	3.465	96%	1.587	65%	5.052	86%
Zuid-Holland-Zuid	843	96%	385	65%	1.228	86%
Zeeland	714	89%	279	62%	993	81%
Midden-en West-Brabant	1.824	95%	670	68%	2.494	88%
Brabant-Noord	1.118	94%	358	65%	1.476	87%
Brabant-Zuid-Oost	1.237	92%	639	74%	1.876	86%
Limburg-Noord	870	96%	317	53%	1.187	84%
Limburg-Zuid	1.373	94%	502	68%	1.875	87%
Flevoland	625	94%	285	60%	910	84%
KLPD	2.266	90%	1.336	54%	3.602	77%
<b>Landelijk totaal (excl. LSOP)</b>	<b>35.873</b>	<b>95%</b>	<b>15.340</b>	<b>64%</b>	<b>51.213</b>	<b>85%</b>











Brabant-Zuid-Oost					
	Vroege ochtend 04.00-07.00 uur	Overdag 07.00-18.00 uur	Avonduren 18.00-22.00 uur	Nacht 22.00-04.00 uur	Totaal
<b>Operationeel doordeweeks</b>					
maandag t/m vrijdag (vrijdag tot 22.00 uur)	8,8%	x	x	18,7%	27,5%
<b>Weekend</b>					
vrijdag (vanaf 22.00 uur)				7,1%	7,1%
zaterdag	2,5%	20,5%	4,8%	8,4%	36,1%
zondag	2,8%	17,9%	3,9%	4,6%	29,2%
<b>Totaal</b>	<b>14,1%</b>	<b>38,4%</b>	<b>8,7%</b>	<b>38,8%</b>	<b>100,00%</b>
<i>OT-uren als percentage van totale tijd</i>					19,6%

Percentage OT-uren, naar dag en tijdscluster bij de operationele afdelingen van het korps Brabant-Zuid-Oost

Brabant-Zuid-Oost					
	Vroege ochtend 04.00-07.00 uur	Overdag 07.00-18.00 uur	Avonduren 18.00-22.00 uur	Nacht 22.00-04.00 uur	Totaal
<b>Operationeel doordeweeks</b>					
maandag t/m vrijdag (vrijdag tot 22.00 uur)	9,9 %	x	x	20,4%	30,2%
<b>Weekend</b>					
vrijdag (vanaf 22.00 uur)				5,3%	5,3%
zaterdag	2,0%	21,5%	5,6%	5,5%	34,6%
zondag	2,0%	19,1%	4,8%	3,9%	29,8%
<b>Totaal</b>	<b>13,9%</b>	<b>40,6%</b>	<b>10,4%</b>	<b>35,1%</b>	<b>100,00%</b>
<i>OT-uren als percentage van totale tijd</i>					10,2%

Percentages OT-uren naar dag en tijdscluster van ondersteunende afdelingen bij het korps Brabant-Zuid-Oost

Zeeland					
	Vroege ochtend 04.00-07.00 uur	Overdag 07.00-18.00 uur	Avonduren 18.00-22.00 uur	Nacht 22.00-04.00 uur	Totaal
<b>Operationeel doordeweeks</b>					
maandag t/m vrijdag (vrijdag tot 22.00 uur)	12,4%	x	x	22,5%	34,9%
<b>Weekend</b>					
vrijdag (vanaf 22.00 uur)				7,5%	7,5%
zaterdag	3,1%	15,5%	4,7%	8,2%	31,3%
zondag	3,4%	13,4%	3,9%	5,6%	26,2%
<b>Totaal</b>	<b>18,8%</b>	<b>28,8%</b>	<b>8,6%</b>	<b>43,8%</b>	<b>100,00%</b>
<i>OT-uren als percentage van totale tijd</i>					26,9%

Percentage OT-uren, naar dag en tijdscluster bij de operationele afdelingen van het korps Zeeland

Zeeland					
	Vroege ochtend 04.00-07.00 uur	Overdag 07.00-18.00 uur	Avonduren 18.00-22.00 uur	Nacht 22.00-04.00 uur	Totaal
<b>Ondersteund doordeweeks</b>					
maandag t/m vrijdag (tot 22.00 uur)	14,35%	x	x	23,72%	38,07%
<b>Weekend</b>					
vrijdag (vanaf 22.00 uur)				6,75%	6,75%
zaterdag	2,95%	14,19%	4,79%	6,27%	28,21
zondag	2,75%	13,30%	5,13%	5,80%	26,98%
<b>Totaal</b>	<b>20,05%</b>	<b>27,49</b>	<b>9,92%</b>	<b>42,54%</b>	<b>100,00%</b>
<i>OT-uren als percentage van totale tijd</i>					15,1%

Percentage OT-uren, naar dag en tijdscluster bij ondersteunende afdelingen van het korps Zeeland

Drenthe					
	Vroege ochtend 04.00-07.00 uur	Overdag 07.00-18.00 uur	Avonduren 18.00-22.00 uur	Nacht 22.00-04.00 uur	Totaal
<b>Operationeel doordeweeks</b>					
maandag t/m vrijdag (tot 22.00 uur)	12,2%	x	x	22,6%	34,8%
<b>Weekend</b>					
vrijdag (vanaf 22.00 uur!)				6,6%	6,6%
zaterdag	3,0%	16,5%	4,8%	8,1%	32,4%
zondag	3,8%	12,8%	4,1%	5,5%	26,1%
<b>Totaal</b>	<b>19,0%</b>	<b>29,3%</b>	<b>8,9%</b>	<b>42,8%</b>	<b>100,00%</b>
<i>OT-uren als percentage van totale tijd</i>					18,1%

Percentage OT-uren, naar dag en tijdscluster bij operationele afdelingen van het korps Drenthe

Drenthe					
	Vroege ochtend 04.00-07.00 uur	Overdag 07.00-18.00 uur	Avonduren 18.00-22.00 uur	Nacht 22.00-04.00 uur	Totaal
<b>Ondersteunend doordeweeks</b>					
maandag t/m vrijdag (tot 22.00 uur)	14,1%	x	x	23,6%	37,8%
<b>Weekend</b>					
vrijdag (vanaf 22.00 uur)				5,9%	5,9%
zaterdag	2,9%	15,2%	5,3%	6,5%	29,8%
zondag	2,9%	13,6%	4,5%	5,6%	26,5%
<b>Totaal</b>	<b>19,9%</b>	<b>28,8%</b>	<b>9,8%</b>	<b>41,6%</b>	<b>100,00%</b>
<i>OT-uren als percentage van totale tijd</i>					13,6%

Percentage OT-uren, naar dag en tijdscluster bij ondersteunende afdelingen in Drenthe

Amsterdam-Amstelland					
	Vroege ochtend 04.00-07.00 uur	Overdag 07.00-18.00 uur	Avonduren 18.00-22.00 uur	Nacht 22.00-04.00 uur	Totaal
<b>Operationeel doordeweeks</b>					
maandag t/m vrijdag (tot 22.00 uur!)	17,5%	x	x	23,3%	40,8%
<b>Weekend</b>					
vrijdag (vanaf 22.00 uur)				5,8%	5,8%
zaterdag	2,2%	17%	3,9%	5,3%	28,4%
zondag	2%	14,1%	4,1%	4,8%	25%
<b>Totaal</b>	<b>21,7%</b>	<b>31,1%</b>	<b>8%</b>	<b>39,3%</b>	<b>100%</b>
<i>OT-uren als percentage van totale tijd</i>					27,2%
Percentage OT-uren, naar dag en tijdscluster bij operationele afdelingen in Amsterdam-Amstelland					

Amsterdam-Amstelland					
	Vroege ochtend 04.00-07.00 uur	Overdag 07.00-18.00 uur	Avonduren 18.00-22.00 uur	Nacht 22.00-04.00 uur	Totaal
<b>ATH doordeweeks</b>					
maandag t/m vrijdag (tot 22.00 uur)	9%	x	x	23,6%	32,6%
<b>Weekend</b>					
vrijdag (vanaf 22.00 uur)				6,6%	6,6%
zaterdag	2,3%	20,1%	4,8%	5,9%	33,1
zondag	1,5%	17,9%	4,2%	4,1%	27,7%
<b>Totaal</b>	<b>12,8%</b>	<b>38%</b>	<b>9%</b>	<b>40,3%</b>	<b>100%</b>
<i>OT-uren als percentage van totale tijd</i>					11,4%
Percentage OT-uren, naar dag en tijdscluster bij ondersteunende diensten in Amsterdam-Amstelland					

Brabant-Zuid-Oost		2001		2000		1999	
<b>Aantal werknemers gewerkt in OT-tijd</b>							
Totaal	1.714	(100%)	1.692	(100%)	1.686	(100%)	
• operationeel	1.107	(65%)	1.162	(69%)	1.219	(72%)	
• ondersteunend	607	(35%)	530	(31%)	467	(28%)	
<b>Aantal OT-uren</b>							
Totaal	420.063	(100%)	415.310	(100%)	390.730	(100%)	
• operationeel	328.065	(78%)	350.169	(84%)	346.095	(89%)	
• ondersteunend	91.998	(22%)	65.141	(16%)	44.635	(11%)	
<b>Totaal aantal uren</b>	<b>2.371.105</b>		<b>2.402.009</b>		<b>2.577.163</b>		
<b>Aantal OT-uren per werknemer</b>							
• gemiddeld	245		245		232		
• operationeel	296		301		284		
• ondersteunend	152		123		96		

Bron: PCS Brabant Zuid-Oost

Zeeland		2001		2000		1999	
<b>Aantal werknemers gewerkt in OT-tijd</b>							
Totaal	952	(100%)	959	(100%)	909	(100%)	
• operationeel	592	(62%)	559	(58%)	555	(61%)	
• ondersteunend	360	(38%)	400	(42%)	354	(39%)	
<b>Aantal OT-uren</b>							
Totaal	398.011	(100%)	403.092	(100%)	392.879	(100%)	
• operationeel	299.445	(75%)	290.032	(72%)	290.087	(74%)	
• ondersteunend	98.566	(25%)	113.060	(28%)	102.792	(26%)	
<b>Totaal aantal uren</b>	<b>1.660.350</b>		<b>1.736.183</b>		<b>1.767.914</b>		
<b>Aantal OT-uren per werknemer</b>							
• gemiddeld	418		420		432		
• operationeel	506		519		523		
• ondersteunend	274		283		290		

Bron: PCS Zeeland

Drenthe		2001		2000		1999	
<b>Aantal werknemers gewerkt in OT-tijd</b>							
Totaal		1.064	(100%)	962	(100%)	882	(100%)
• operationeel		813	(76%)	733	(76%)	678	(77%)
• ondersteunend		251	(24%)	229	(24%)	204	(23%)
<b>Aantal OT-uren</b>							
Totaal		319.956	(100%)	318.119	(100%)	291.261	(100%)
• operationeel		257.202	(80%)	253.719	(80%)	229.031	(79%)
• ondersteunend		62.754	(20%)	64.400	(20%)	62.230	(21%)
<b>Totaal aantal uren</b>		<b>1.621.548</b>		<b>1.717.647</b>		<b>1.882.810</b>	
<b>Aantal OT-uren per werknemer</b>							
• gemiddeld		301		331		330	
• operationeel		316		346		338	
• ondersteunend		250		281		305	

Bron: PCS Drenthe

In deze bijlage treft u een nadere uiteenzetting aan van de onderzoeksresultaten volgend uit het enquêteonderzoek onder executieven en ATH-werknemers.

### 3.1 Uitvoering van het enquêteonderzoek

Een drietal hoofdvragen zijn richtinggevend voor dit deel van het onderzoek:

- 1 Hoe wordt het werken op specifieke werktijden (dagen van de week, uren van de dag) door de werknemers beleefd, in termen van zwaarte en risico en wat zijn de fysieke en sociale effecten?
- 2 In welke mate worden vormen van compensatie, financiële en niet-financiële, voor het werken op afwijkende tijden gewaardeerd?
- 3 Zijn er categorieën van werknemers voor wie in het bijzonder conclusies getrokken kunnen worden ten aanzien van voornoemde vragen?

In het vervolg van deze paragraaf worden de gehanteerde methode en aanpak van het onderzoek uiteengezet. Vervolgens wordt ingegaan op de respons en representativiteit van de enquête.

#### 3.1.1 Methode van onderzoek

Het in kaart brengen van de meningen van werknemers over de kernthema's, is uitgevoerd op basis van een schriftelijke enquête. In overleg met de opdrachtgever heeft het IVA uiteenlopende vragen ontwikkeld rondom deze kernthema's.

De enquête is toegezonden aan een steekproef van werknemers binnen vier regiokorpsen van politie, te weten Brabant-Zuid-Oost, Zeeland, Drenthe en Amsterdam-Amstelland. Hiermee is een doorsnede verkregen van Nederlandse politiekorpsen met een redelijke spreiding over Nederland, waarbij tevens rekening is gehouden met de bevolkingsdichtheid van de regio's.

Elk van deze korpsen heeft aan 50 ATH-werknemers en 50 executieve werknemers een enquête toegezonden. In het totaal ontvingen 200 executieve en 200 ATH-werknemers een enquête. De werknemers zijn, afgezien van hun functie, a-select gekozen uit de registratiesystemen van de vier korpsen. De anonimiteit van de respondenten is daarbij gewaarborgd, doordat de vragenlijst niet gecodeerd zijn en het retourneren van ingevulde lijsten direct, zonder tussenkomst van de werkgever, aan het IVA verliep.

#### 3.1.2 Respons naar achtergrondkenmerken

In het totaal hebben 200 executieve en 200 ATH-werknemers een enquête ontvangen. Hiervan zijn 205 enquêtes ingevuld aan het IVA teruggezonden. De respons komt daarmee op 51,3%.

De representativiteit van de steekproef is nagegaan door voor een drietal achtergrondkenmerken de verdelingen in de steekproef te vergelijken met de verdelingen in de populatie. In tabel 3.1 is een totaaloverzicht van verdelingen gegeven voor de steekproef. Voor de verdelingen naar geslacht, functie en leeftijd zijn tevens de verdelingen in de landelijke populatie weergegeven. Hierna worden de gegevens besproken.

Uit tabel 3.1 blijkt dat de steekproef een goede afspiegeling vormt van de landelijke populatie naar geslacht, functie en leeftijd. Ongeveer driekwart van de werknemers is man en zo'n 70% is werkzaam in een executieve functie. We merken hierbij op dat evenveel (te weten 200) executieve als ATH-werknemers een vragenlijst hebben ontvangen. We leiden hieruit af dat onder executieve werknemers de respons zonder meer hoog genoemd mag worden ( $142:200=71\%$ ). Onder ATH-werknemers is die respons verhoudingsgewijs gering ( $54:200=27\%$ ). Een mogelijke verklaring ligt hierin dat ATH-werknemers in mindere mate bij het onderwerp OT zijn betrokken.

De grootste groep werknemers is momenteel tussen de 36 en 55 jaar. Slechts weinigen zijn 25 jaar of jonger en ook de groep van 56 jaar en ouder heeft een klein aandeel in de steekproef (dit in overeenstemming met de landelijke populatie).

Tabel 3-1 Respondenten in de steekproef; verdeling naar achtergrondkenmerken

	populatie landelijk		onderzoeksgroep	
	absoluut	percentage	absoluut	percentage
<b>Totaal</b>	<b>50.018</b>	<b>100</b>	<b>205</b>	<b>100</b>
<b>Geslacht</b>				
man	36.006	72,0	160	78,0
vrouw	14.012	28,0	45	22,0
onbekend			-	
<b>Functie</b>				
executief	34.978	69,9	142	69,3
ATH	15.040	30,1	54	26,3
combinatie executief/ATH			9	4,4
onbekend			-	
<b>Leeftijd</b>				
25 jaar of jonger	2.581	5,2	7	3,4
26-35 jaar	11.754	23,5	48	23,4
36-45 jaar	19.456	38,9	76	37,1
46-55 jaar	13.994	28,0	65	31,7
56 jaar en ouder	2.233	4,5	9	4,4
onbekend			-	

In het onderzoek worden naast bovenvermelde persoonskenmerken tevens andere werkgerelateerde kenmerken meegenomen. De verdeling van de onderzoeksgroep over deze kenmerken is weergegeven in tabel 3.2.

Van alle werknemers is 45% 11 jaar of langer werkzaam in de huidige functie. Een aanzienlijke groep werknemers (68%) geeft aan dat zij 11 jaar of langer in dienst zijn van de politie. Overwegend werkt men fulltime (84%).

Tabel 3-2 Verdeling van de onderzoeksgroep over enkele werkgerelateerde persoonskenmerken

	onderzoeksgroep	
	absoluut	percentage
<b>Anciënniteit in functie</b>		
minder dan 1 jaar	23	11,2
1-5 jaar	61	29,8
6-10 jaar	28	13,7
11 jaar of langer	93	45,4
onbekend	-	
<b>Anciënniteit bij politie</b>		
minder dan 1 jaar	8	3,9
1-6 jaar	34	16,6
6-10 jaar	24	11,7
11 jaar of langer	139	67,8
onbekend	-	
<b>Omvang werkweek</b>		
voltijds (36 uur of meer)	172	83,9
tussen 24 en 35 uur	22	10,7
minder dan 24 uur	11	5,4
onbekend	-	
<b>Leidinggevende functie</b>		
leidinggevend, 1-4 werknemers	6	2,9
leidinggevend, 4-10 werknemers	8	3,9
leidinggevend, 10 of meer werknemers	15	7,4
niet leidinggevend	175	85,8
onbekend	1	

### Enkele opmerkingen over de responsgroep

Uit het onderzoek is gebleken dat de groep executieve werknemers in doorsnee gekenmerkt wordt door andere persoonskenmerken dan de groep ATH-werknemers. Later in dit hoofdstuk zal op meerdere momenten blijken dat een verschil in mening of ervaring tussen bijvoorbeeld mannen en vrouwen, feitelijk een gevolg is van verschillen in functie. Waar dit aan de orde is, wordt de lezer verwezen naar onderstaande tabel, tabel 3.3, waarin de samenstelling van beide groepen naast elkaar is gezet.

Met uitzondering van de verdeling over leeftijdsgroepen, is het verschil in samenstelling tussen de groep ATH-werknemers en executieve werknemers in alle gevallen (statistisch aantoonbaar) significant.

- Executieve werknemers zijn overwegend mannen, werken voltijds, de helft van hen is 11 jaar of langer werkzaam in de huidige functie en zij leven overwegend samen met partner en kinderen;
- ATH-werknemers daarentegen, zijn vaker vrouwen, werken wat meer in deeltijd, hebben een korter dienstverband en het aandeel van alleenstaanden in deze groep is groter.

Tabel 3-3 Verschillen in verdeling over persoonskenmerken, naar functie executief of ATH

	executief	ATH
<b>Geslacht</b>		
man	85,4	57,4
vrouw	14,6	42,6
<b>Leeftijd</b>		
35 jaar of jonger	25,8	29,6
36-45 jaar	41,7	41,1
46-55 jaar	32,5	46,3
<b>Huishoudensamenstelling</b>		
alleenstaand met/zonder kinderen/anderen	5,3	25,9
partner en kinderen	66,9	46,3
partner	27,8	27,8
<b>Anciënniteit in functie</b>		
minder dan 1 jaar	6,6	24,1
1-5 jaar	24,5	44,4
6-10 jaar	14,6	11,1
11 jaar of langer	54,3	20,4
<b>Omvang werkweek</b>		
voltijds (36 uur of meer)	90,1	66,7
deeltijd (minder dan 36 uur)	9,9	33,3

#### 3.1.3 Opzet van dit hoofdstuk

Per thema worden eerst de resultaten voor executieve en ATH-werknemers afzonderlijk besproken. Daarna worden voor ieder thema verschillen naar achtergrondkenmerken aangegeven indien deze zich statistisch aantoonbaar<sup>4</sup> voordoen. In veel gevallen worden daarbij 'gemiddelde (schaal)scores' gehanteerd. Meestal verlopen deze scores van 1 'helemaal oneens/ontevreden' tot en met 5 'helemaal eens/tevreden'. De score 3 representeert het midden en heeft de betekenis van een neutraal oordeel (noch eens, noch oneens). Bij de interpretatie van gemiddelde schaalcores wordt de volgende criteria gehanteerd:

- lager dan 2.50 = negatief/ontevreden;
- 2.50 tot 2.90 = engszins negatief/ontevreden;
- 2.90 tot 3.11 = neutraal;
- 3.11 tot 3.51 = gematigd positief;
- 3.51 en hoger = positief/tevreden.

In enkele gevallen wijken de gemiddelden van dit stramen af. Bijvoorbeeld daar waar de scores niet zonder meer als positief of negatief onderscheiden kunnen worden, of daar waar de scores rapportcijfers aanduiden (deze lopen van 1 tot en met 10). Waar dit van toepassing is wordt aangegeven hoe de scores geïnterpreteerd moeten worden.

Ten behoeve van de bespreking naar achtergrondkenmerken zijn we enkele categorieën van werknemers (zie tabel 3.1) samengevoegen, omdat de aantallen in de steekproef te beperkt zijn voor de analyse. In afwijking van wat is gepresenteerd in tabel 3.1 zijn de volgende groepen onderscheiden:

- leeftijd: 35 jaar of jonger, 36 tot en met 45 jaar, 46 jaar en ouder.
- omvang van de werkweek: fulltime (36 uur of meer), parttime (minder dan 36 uur).

<sup>4</sup> Dit wordt ook wel 'tastisch significant' genoemd. Hiermee wordt bedoeld dat het onwaarschijnlijk is dat een bevinding die we doen op toeval berust.

- functie: executieve functie (inclusief werknemers in een gecombineerde functie) en ATH-werknemers<sup>5</sup>.
- het wel of niet ontvangen van OT (afgeleid uit gegevens die door de respondenten zelf zijn aangedragen)
- leidinggevende functie: het wel of niet hebben van een leidinggevende functie.
- samenstelling van het huishouden: alleenstaand (zowel met als zonder kinderen of inwonende anderen), wonend met partner en kinderen, wonend met alleen partner.

Ter verduidelijking wordt opgemerkt dat de uitkomsten voor ATH-werknemers en executieve werknemers in alle gevallen afzonderlijk worden gepresenteerd, ongeacht de aanwezigheid van statistisch aantoonbare verschillen tussen beide groepen.

Paragraaf 3.2 gaat in op de frequentie waarin het werken op afwijkende werktijden voorkomt. Vervolgens komt in paragraaf 3.3 de invloed van afwijkende werktijden op fysieke en sociale omstandigheden aan de orde. Hierbij wordt uitvoerig ingegaan op de zwaarte en risico's zoals werknemers die beleven tijdens specifieke werktijden. In paragraaf 3.4 komen de voorkeuren aan de orde die werknemers hebben ten aanzien van specifiek werktijden: is het zo dat 'zwaardere' of meer risicovolle werktijden ook minder aantrekkelijk gevonden worden? In paragraaf 3.5 worden de meningen van werknemers weergegeven over de manier waarop met veranderingen in werktijden wordt omgegaan. Paragraaf 3.6 gaat over vormen van compensatie: hoe staat men tegenover de financiële vormen van compensatie en in welke mate zijn alternatieve, niet-financiële, vormen aantrekkelijk? Tot slot volgt in paragraaf 3.7 een samenvatting van de resultaten en wordt de hoofdvraag voor dit onderdeel van het onderzoek beantwoord.

### 3.2 Afwijkende werktijden en toelagen

De mate waarin op afwijkende werktijden wordt gewerkt en men een operationele toelage heeft ontvangen staat in deze paragraaf centraal. Eveneens de vraag in hoeverre er op dit punt verschillen bestaan tussen categorieën van werknemers.

*In welke mate wordt op afwijkende werktijden gewerkt?*

#### *Algemeen beeld*

In de afgelopen zes maanden werkte van alle werknemers 75% op afwijkende werktijden.

- voor executieve werknemers betrof dit 92% van alle werknemers;
- voor ATH-werknemers bedraagt dit percentage 26%.

#### *Verschillen naar achtergrondkenmerken*

- Tussen leeftijdsgroepen verschilt dit percentage: onder werknemers jonger dan 46 jaar is dit percentage hoger (81%) dan onder werknemers van 46 jaar en ouder (64%).
- Ook als het uitsluitend executieve werknemers betreft, is de conclusie dat het werken op afwijkende tijden afneemt met het toenemen van de leeftijd.

Voor de gehele groep respondenten werden tevens verschillen geconstateerd in relatie tot de woonsituatie en het aantal jaren dat men in de functie werkzaam is. Deze verschillen bleken echter teruggevoerd te kunnen worden op een verschil in samenstelling van de groep executieve werknemers ten opzichte van de groep ATH-werknemers (zie ook inleiding, tabel 3.3).

*Tijdsduur van het werken op afwijkende tijden*

#### *Algemeen beeld*

In de afgelopen 5 jaar heeft 79% van alle werknemers gedurende een kortere of langere periode op afwijkende werktijden gewerkt.

- Voor 82% van deze werknemers betrof het hier een periode van minimaal drie jaar.
- Voor 8% ging het om een periode van zes maanden tot drie jaar.

Onder werknemers met executieve taken liggen deze percentages iets anders, te weten respectievelijk op 91% en 5%.

De conclusie hieruit is dat onder werknemers met een executieve functie, het werken op afwijkende werktijden veelal een langere periode betreft.

#### *Verschillen naar achtergrondkenmerken*

Tussen verscheidene groepen van werknemers komt een verschillend beeld naar voren als het gaat om de periode waarop zij op afwijkende tijden werkten. **De volgende verschillen worden gevonden (ook als uitsluitend gekeken wordt naar de groep executieve werknemers):**

- Onder werknemers jonger dan 36 jaar betrof dit verhoudingsgewijs vaker een periode korter dan drie jaar (34%) en ditzelfde geldt voor werknemers van 46 jaar en ouder (18%). Van de 36 tot en met 45-jarigen werkte 95% langer dan drie jaar op afwijkende tijden.
- Bij driekwart van de alleenstaanden betreft deze periode een duur van minder dan drie jaar.
- In lijn met de verwachting is deze duur onder werknemers met meer dan vijf jaar ervaring in de huidige functie groter dan voor werknemers met minder dan vijf jaar ervaring. (Dezelfde conclusie geldt voor verschillen naar anciënniteit bij de politie.)

*Ontvangst van Operationele Toelage*

<sup>5</sup> In het vervolg van dit hoofdstuk wordt gesproken van ATH-werknemers, waarmee tevens verwezen wordt naar overige ondersteunende en huishoudelijke functies.

### Algemeen beeld

Over alle werknemers beschouwd, ontving 67% in de afgelopen 6 maanden een toelage voor het werken op afwijkende werktijden.

- Voor werknemers met executieve taken is dit percentage hoger (86%),
- terwijl onder ATH-werknemers een gering percentage (14%) deze toelage ontving.

Een belangrijke constatering is hier dat het percentage ATH-werknemers dat OT ontvangt in de steekproef aanmerkelijk lager is (14%) dan in de landelijke populatie, zoals berekend op basis van de PolBIS-gegevens (65%). Om een eventueel verschil tussen steekproef en populatie aan toeval toe te kunnen schrijven had het percentage OT-ontvangende ATH-werknemers minimaal 50% moeten bedragen. Deze constatering is voorgelegd aan een deskundige contactpersoon bij personeels- en salarisadministratie van één van de korpsen. Deze bevestigt de verwachting dat onder ATH-werknemers het aantal gewerkte uren waarop OT van toepassing is, dusdanig gering is, dat een grote groep ATH-werknemers zich hiervan niet bewust is. Uit de financieel-economische analyse van onderhavig onderzoek is gebleken dat voor 62% van de OT-ontvangende ATH-werknemers, het OT-bedrag minder dan 1% van het jaarsalaris uitmaakt. Voor bijna een kwart gaat het om 1% tot 5% van het jaarsalaris.

Alle werknemers met een ATH-functie ontvingen de toelage op grond van werktijden van de afgelopen zes maanden. Onder executieve werknemers daarentegen, ontving 11% de toelage op grond van werktijden langer dan zes maanden geleden. Deze groep werknemers geeft zeer diverse aanleidingen aan voor ontvangst van de toelage. Naast ziekte en een afbouwregeling gaat het hier bijvoorbeeld om werkzaamheden in het buitenland.

In tabel 3.2 is een verdeling opgenomen van werknemers die wel en werknemers die niet op afwijkende werktijden werken, naar het al dan niet ontvangen van OT. Hieruit blijkt dat indien op afwijkende tijden wordt gewerkt, dit voor 87% van de werknemers een werktijd betrof waarvoor OT werd ontvangen. Voor 13% van de werknemers betrof het werktijd waarop de OT niet van toepassing is.

gewerkt op afwijkende tijden	OT	
	ja	nee
ja	87	13
nee	10	90
totaal	67	33

Tabel 3-2 Percentage OT-ontvangers, naar het wel of niet werken op afwijkende werktijden

Ruim tweederde van de werknemers verwacht ook in de toekomst de toelage te ontvangen. Onder executieven bedraagt dit percentage 89%, onder ATH-werknemers 19%.

### Verschillen naar achtergrondkenmerken

Naast de verschillen die we aantreffen voor de beide functiegroepen, zijn tevens aantoonbare verschillen aanwezig naar samenstelling van het huishouden en het aantal jaren dat men in de huidige functie werkzaam is. Deze verschillen worden echter veroorzaakt doordat de woonsituatie zowel als het aantal jaren dienstverband van de meeste executieve werknemers in doorsnee verschilt met die van ATH-werknemers. Als we uitsluitend kijken naar de groep executieve werknemers, blijkt de ontvangst van OT niet meer samen te hangen met de woonsituatie of anciënniteit van de respondenten.

## 3.3 Invloed van afwijkende werktijden op fysieke en sociale omstandigheden

Aan de werknemers is gevraagd of zij van mening zijn dat de verscheidene werktijden een positief of negatief effect op fysieke en/of sociale omstandigheden hebben. Hierna is eerst ingegaan op het effect van het werken op afwijkende (lees: steeds wisselende) werktijden in algemene zin (paragraaf 3.3.1). Vervolgens wordt naar de invloed van de specifieke werktijden gekeken (paragraaf 3.3.2) en aandacht besteed aan de inschatting van risico (paragraaf 3.3.3) en zwaarte (paragraaf 3.3.4) van de opeenvolgende werktijden.

### 3.3.1 Het werken op afwijkende werktijden

In tabel 3.3 is afzonderlijk voor beide functiegroepen het percentage respondenten weergegeven dat vindt dat het werken op afwijkende werktijden een (sterk) negatief effect heeft op enkele omstandigheden. Met de term "negatief" niet wordt verwezen naar iets dat men als onvoldoende beoordeelt. De resultaten zijn derhalve niet per definitie een indicatie voor omstandigheden die de werknemers veranderd zouden willen zien; in die termen is deze vraag niet aan de werknemers voorgelegd.

Het effect van het werken op afwijkende werktijden wordt door de beide functiegroepen niet (statistisch aantoonbaar) verschillend ingeschat. In beide gevallen wordt geconcludeerd dat het werken op afwijkende werktijden volgens een ruime meerderheid een negatief effect heeft op zowel fysieke als sociale omstandigheden.

Ten aanzien van de fysieke omstandigheden wordt opgemerkt dat

- met name het effect op de lichamelijke gezondheid volgens executieve werknemers negatief is; 78% van hen geeft dit aan (waarvan 51% het effect als 'sterk negatief' omschrijft);
- onder werknemers met een ATH-functie dit percentage kleiner is. Echter, ook van hen verwacht nog steeds meer dan de helft (58%) dat afwijkende werktijden de lichamelijke gezondheid negatief beïnvloeden.

Tabel 3-3 Percentage werknemers dat een "negatief" effect van het werken op afwijkende werktijden ervaart/verwacht (n=198)

Executieve functie	sterk negatief	negatief	neutraal	(sterk) positief
<b>Fysieke omstandigheden</b>				
lichamelijke gezondheid	51	27	15	8
geestelijke gezondheid	27	26	35	12
gevoel voldoende fit te zijn voor het werk	34	31	24	11
Gemiddelde schaalscore=		2,15		
<b>Sociale omstandigheden</b>				
energie voor gezin	40	30	13	16
energie voor vrijetijdsbesteding in het algemeen	37	23	16	24
mogelijkheden om aan verenigingsleven deel te nemen	67	18	7	7
tijden en ruimte voor vrienden en familie	42	25	21	13
Gemiddelde schaalscore =		2,05		
<b>ATH-functie</b>				
<b>Fysieke omstandigheden</b>				
lichamelijke gezondheid	33	25	20	6
geestelijke gezondheid	25	27	40	8
gevoel voldoende fit te zijn voor het werk	28	38	26	9
Gemiddelde schaalscore=		2,22		
<b>Sociale omstandigheden</b>				
energie voor gezin	42	31	17	10
energie voor vrijetijdsbesteding in het algemeen	30	30	19	21
mogelijkheden om aan verenigingsleven deel te nemen	61	19	8	13
tijden en ruimte voor vrienden en familie	46	27	19	8
Gemiddelde schaalscore =		2,03		

Voor de effecten op sociale omstandigheden zien we een vergelijkbaar beeld.

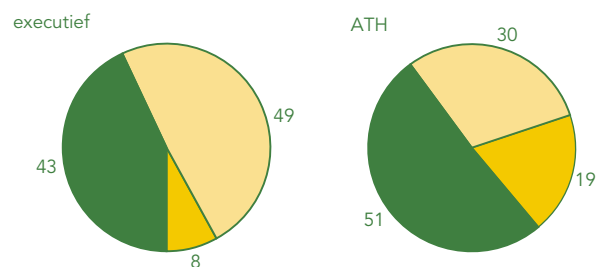
Vooral het effect op deelname aan het verenigingsleven wordt door een groot deel van de werknemers negatief beoordeeld (door 85% van de executieven en 80% van de ATH-werknemers).

Naast deze effecten is gevraagd of werknemers vinden dat werken op afwijkende (of onregelmatige) tijden mogelijkheden biedt om flexibel om te gaan met vrijetijdsbesteding, gezinsactiviteiten e.d. Gemiddeld genomen vindt met dat deze werktijden hiertoe in redelijke mate mogelijkheden bieden. In figuur 3.1 zijn voor executieve en ATH-werknemers de resultaten weergegeven.

- Executieve werknemers zijn over deze mogelijkheden positiever dan ATH-werknemers.
- Ongeveer de helft van de executieve werknemers is van mening dat afwijkende werktijden regelmatig tot altijd mogelijkheden scheppen om flexibel met andere tijdsbestedingen om te gaan. Voor 30% van de ATH-werknemers geldt dezelfde conclusie.

- Een kleine groep werknemers is van mening dat dit nooit of zelden het geval. Binnen de groep executieve werknemers gaat het om 8% van werknemers, binnen de groep ATH-werknemers om 20%.

■ nooit/zelden ■ soms ■ regelmatig,altijd



Figuur 3-1 Mate waarin afwijkende werktijden mogelijkheden bieden om flexibel om te gaan met vrijetijdsbesteding, gezinsleven e.d.; percentage executieve en ATH-werknemers (n=197)

### Verschillen naar achtergrondkenmerken

Verschillen tussen groepen van werknemers doen zich uitsluitend voor bij de inschatting van het effect op fysieke omstandigheden; ten aanzien van het effect op de sociale omstandigheden verschillen de meningen van groepen werknemers niet van elkaar.

De fysieke effecten worden anders ingeschat, afhankelijk van de leeftijdsgroep waartoe men behoort en het aantal jaren dat men in dienst is van de politie. In alle gevallen is de mening over de fysieke effecten gemiddeld echter negatief. **Twee categorieën van werknemers onderscheiden zich op dit punt van andere groepen, door een sterker negatief oordeel.**

- Werknemers in de leeftijd van 36 tot en met 45 jaar (gemiddelde schaalscore 1,86);
- Werknemers die elf jaar of langer in dienst van de politie zijn (score 2,00).

We merken op dat tussen beide groepen een zekere mate van overlap bestaat.

De mate waarin afwijkende werktijden mogelijkheden bieden om flexibel om te gaan met andere tijdsbestedingen dan die voor het werk, wordt verschillend ervaren afhankelijk van de woonsituatie van werknemers.

- Voor werknemers die samenleven met partner en kinderen bieden afwijkende werktijden meer mogelijkheden dan voor de andere groepen. Gemiddeld genomen geeft eerstgenoemde groep aan hierover positief te zijn (score 3,57), terwijl werknemers die alleen met een partner samenleven in lichte mate positief oordelen (score 3,11) en alleenstaanden neutraal (3,05).

### 3.3.2 Verschillende invloed van verschillende werktijden

Werknemers is gevraagd om voor gezondheid, privé-leven en verenigingsleven aan te geven hoe zij het effect van afzonderlijke werktijden inschatten. **De werktijden zijn daarbij onderscheiden naar**

- kantooruren ('overdag' tussen 07.00 en 18.00 uur),
- vroege avonduren (tussen 18.00 en 19.00 uur),
- late avonduren (tussen 19.00 en 22.00 uur),
- nachturen (tussen 22.00 en 04.00 uur) en
- vroege ochtenduren (tussen 04.00 en 07.00 uur).

Tevens is gedifferentieerd naar het moment van de week waar op deze uren gewerkt worden.

In bijlage 3, figuur 8.1 tot en met 8.3, is per werktijd aangegeven het percentage werknemers dat hiervan een negatief tot zeer negatief effect verwacht. In het hiernavolgende worden de resultaten besproken vanuit twee verschillende invalshoeken. De eerste invalshoek ligt in het verlengde van de paragraaf 3.1 en gaat over de vraag hoe de effecten op gezondheid, privé-leven en verenigingsleven in het algemeen worden ingeschat. De tweede invalshoek betreft de vraag naar deze effecten van de verschillende tijdsmomenten van de dag. Reden voor deze selectie is

dat de verschillende effecten in relatie tot de momenten van de week zich onvoldoende van elkaar onderscheiden: van groter belang blijken de verschillende momenten van de dag en de verschillen in effecten voor gezondheid, privé-leven en verenigingsleven.

### Gezondheid, privé-leven en verenigingsleven

Opvallend is dat in doorsnee de effecten van de afzonderlijke werktijden in vrijwel alle gevallen door een grote groep werknemers negatief worden bevonden (zie ook bijlage 1). Met name als het gaat om effecten op het privé-leven en verenigingsleven is dit het geval. Uitzondering hierop vormen de gezondheidseffecten van kantooruren in vroege en late avonduren. De (veralgemeniseerde) conclusie is, dat waar het het privé-leven en het verenigingsleven betreft, werken op ieder willekeurig moment van de dag wordt ervaren als iets dat ten koste hiervan gaat: tijd voor het één kan niet worden besteed aan tijd voor het ander. Deze kwantitatieve benadering van de investering in werk lijkt te overheersen boven de kwalitatieve benadering dat investering in werktijd de kwaliteit van het sociale leven kan bevorderen.

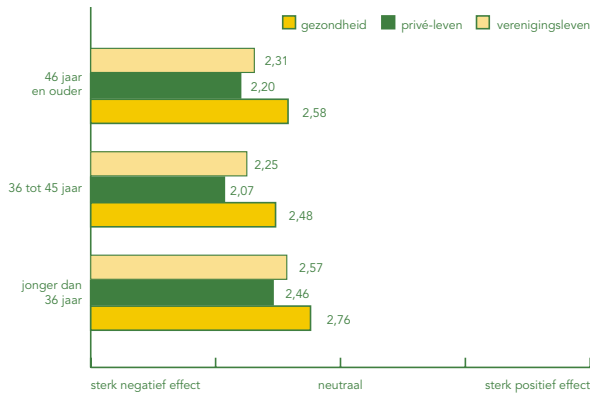
### Algemeen beeld

Voor de gehele groep werknemers is het gemiddelde oordeel over effecten op gezondheid, privé-leven en verenigingsleven negatief. De gemiddelde scores liggen redelijk dicht bij elkaar. De werktijden wordt met name een negatieve invloed op het privé-leven toegedicht (gemiddelde score 2,21). In iets mindere mate vindt met de effecten op het verenigingsleven (2,34) en gezondheidseffecten negatief (score 2,58), maar ook het gemiddelde oordeel hierover kan als tamelijk tot zeer negatief duiden.

### Verschillen naar achtergrondkenmerken

Voor de groep werknemers die aangeeft daadwerkelijk op afwijkende werktijden te werken, is nagegaan welke groepen van werknemers de effecten hiervan meer of minder positief beoordelen. Dit verschilt voor deze werknemers, afhankelijk van de leeftijd, hun woonsituatie en aantal dienstjaren bij de politie.

In figuur 3.2 zijn deze effecten voor drie leeftijdsgroepen vergeleken. Vastgesteld is dat jongere werknemers gemiddeld genomen een minder negatief effect toekennen aan het werken op afwijkende werktijden. In lijn hiermee is de constatering dat werknemers met meer dienstjaren bij de politie vaker dan andere werknemers, de effecten van afwijkende werktijden als negatief beschouwen. Een groot deel van deze groep werknemers valt in de leeftijdsgroepen 36 tot 45 en 46 jaar en ouder.



Figuur 3-2 Inschatting van de effecten van werktijden op gezondheid, privé-leven en verenigingsleven; gemiddelde scores per leeftijdsgroep (n=147)

De woonsituatie van werknemers blijkt alleen van belang als het gaat om het effect op het verenigingsleven. In dat geval blijken werknemers met partner en kinderen het effect van afwijkende werktijden iets minder negatief te ervaren (score 2,44) dan werknemers die alleen met een partner samen leven (score 2,10).

#### Effecten van opeenvolgende werktijden

##### Algemeen beeld

Uit een verdiepende analyse is gebleken dat men aan de verschillende momenten van de dag die zijn onderscheiden, een verschillend effect toekent op gezondheid, privé-leven en verenigingsleven. In tabel 3.4 is voor ieder afzonderlijk effect een gemiddelde score weergegeven.

De verschillende momenten van de dag hebben met name op de gezondheid een wisselend effect.

- Tijdens kantooruren en vroege avonduren wordt dit effect neutraal tot redelijk positief ervaren.
- Van nachturen en vroege ochtenduren beleeft men het effect op gezondheid echter naar verhouding als zeer negatief.
- Het effect van de late avonduren op gezondheid classificeren we als licht negatief.

Ten aanzien van de effecten op het privé-leven lopen de effecten minder uiteen.

- Werken tijdens kantooruren heeft een licht negatief effect hierop.
- Werken op de overige werktijden ervaart men als sterk negatief.

Ook voor het verenigingsleven zijn alle gemiddelde scores in meer of mindere mate negatief.

- Deze effecten op het verenigingsleven zijn sterk overeenkomstig met de effecten op het privé-leven.
- Vastgesteld wordt dat het werken 's-nachts en in de vroege ochtend een minder sterk negatief effect heeft op het verenigingsleven dan op gezondheid en privé-leven.

	gezondheid	privé-leven	verenigingsleven
kantooruren	3,3	2,8	2,8
vroege avonduren	3,0	2,2	2,3
late avonduren	2,9	2,1	2,0
nachtturen	1,9	2,0	2,2
vroege ochtenduren	1,9	2,2	2,5

Tabel 3-4 Inschatting van effecten van werktijden op gezondheid, privé-leven en verenigingsleven; gemiddelde score (lopend van 1, sterk negatief, tot 5, sterk positief)

##### Verschillen naar achtergrondkenmerken

Voor meerdere effecten geldt dat deze door verschillende groepen werknemers ook verschillend worden beleefd. Er is ook nu een selectie gemaakt van werknemers die daadwerkelijk op afwijkende werktijden werken. Voor deze groep is van elk van bovenstaande gemiddelde schaalscores nagegaan in hoeverre meningen tussen categorieën van werknemers uiteenlopen. Gezien het grote aantal gegevens dat hieruit is voortgekomen, zijn niet alle cijfermatige resultaten in deze rapportage opgenomen. Hier is beperkt tot de belangrijke conclusies.

##### Leeftijdsgroepen

Tussen leeftijdsgroepen verschilt de beleving van het werken tijdens vroege avonduren, nachturen en vroege ochtenduren. Alhoewel de effecten van deze nacht- en ochtenduren in alle gevallen als (sterk) negatief worden ervaren, geldt dit in iets sterkere mate voor werknemers in de leeftijd tussen 36 en 46 jaar dan voor hun oudere en jongere collega's. Het werken tijdens vroege avonduren heeft naar de mening van jongere werknemers tot 36 jaar een redelijk positief effect op hun gezondheid (score 3,26), terwijl dit effect voor de overige werknemers neutraal is.

##### Geslacht

Tussen mannen en vrouwen vinden we uitsluitend een verschil in inschatting van de effecten van werken op vroege avonduren. Vrouwen schatten de gezondheidseffecten van deze werktijd redelijk positief in (3,24) terwijl mannen deze neutraal beoordelen (3,03).

##### Samenstelling huishouden

Afhankelijk van de woonsituatie worden effecten van werken tijdens late avonduren en ochtenduren op het privé- en verenigingsleven verschillend beoordeeld. Het werken in de vroege ochtend wordt door alleenstaanden minder negatief beoordeeld dan door werknemers met partner (en kinderen). Alleenstaanden staan hier neutraal tot licht negatief tegenover en dit contrasteert met het sterkere negatieve oordeel van hun collega's. Met betrekking tot het werken op de late avond zijn alleenstaanden op zich ook iets minder negatief, maar de verschillen tussen de groepen zijn op dit punt beperkter en voor alle groepen kan worden vastgesteld dat hun mening sterk negatief is (scores tussen 1,69 en 2,25).

*Jaren dienstverband bij politie*

Naar aantal jaren dienstverband worden veel verschillen aangetroffen in inschatting van effecten op zowel gezondheid en privé-leven als verenigingsleven.

- De gezondheidseffecten van werken op de vroege en late avond worden door werknemers met zes tot tien jaar dienstverband gemiddeld positief ervaren, terwijl de overige groepen hieraan een neutraal effect toekennen.
- De effecten van 's nachts werken vinden alle groepen negatief, maar dit geldt in het bijzonder voor werknemers die al elf jaar of langer in dienst zijn. Daarnaast vindt laatstgenoemde groep naar verhouding het werken in de vroege ochtenduren negatiever als het gaat om de effecten die dit heeft op het privé-leven.

*Werkweek*

Afhankelijk van de werkweek worden de effecten van vroege ochtenduren op het privé-leven verschillend beoordeeld. In lijn met de verwachting beleven fulltimers deze werktijden als minder negatief dan parttimers, alhoewel het effect in beide gevallen (sterk) negatief is.

*3.3.3 Risico-inschatting ten aanzien van werktijden**Algemeen beeld*

De mate waarin de opeenvolgende werktijden worden beleefd als risicovol is weergegeven in tabel 3.5. Hierin zijn de werktijden geordend naar de mate waarin executieven aangeven dat zij hierbij risico's ervaren.

Gemiddeld genomen ervaren executieve werknemers hun werk als enigszins risicovol (gemiddelde score 3,24). Echter, tussen opeenvolgende tijdstipmomenten loopt de beleving van risico's erg sterk uiteen.

- Een beperkt risico kent men toe aan dagdiensten (kantooruren) doordeweeks en op zondagen. De meningen hierover lopen niet sterk uiteen.
- Erg groot zijn de risico's volgens ongeveer tweederde van de executieve werknemers tijdens nachtdiensten op vrijdag en zaterdag. Hierover bestaat een ruime mate van overeenstemming tussen de werknemers.
- De avonddiensten op deze dagen houden volgens zo'n 80% van deze werknemers enige tot zeer grote risico's in.
- De meningen zijn verdeeld over de risico's die gelopen worden tijdens vroege ochtenddiensten zaterdags en zondags en de late avonddiensten doordeweeks. Dit zal (mede) afhangen van het gebied (de wijk) waar men werkzaam is; deze veronderstelling kan echter met onderhavige gegevens niet worden getoetst.

Tabel 3-5 Inschatting risico's van werken op verschillende werktijden; percentages volgens executieve werknemers (n=151)

	(zeer) klein risico	beperkt risico	risico niet groot, niet klein	enig risico	(zeer) groot	gemiddelde score
risico nachtdiensten zaterdags	3	2	4	19	72	4,56
risico nachtdiensten vrijdags	3	2	7	24	64	4,44
risico late avonddiensten zaterdags	3	3	14	30	50	4,21
risico late avonddiensten vrijdags	3	5	19	32	41	4,03
risico nachtdiensten zondags	11	7	16	29	36	3,73
risico nachtdiensten doordeweeks	9	13	24	34	19	3,40
risico vroege avonddiensten zaterdags	7	16	29	28	20	3,39
risico late avonddiensten zondags	9	14	26	31	19	3,36
risico vroege avonddiensten vrijdags	7	18	31	29	15	3,26
risico vroege ochtenddiensten zaterdags	25	13	13	21	28	3,14
risico late avonddiensten doordeweeks	7	19	34	32	8	3,14
risico vroege ochtenddiensten zondags	32	15	13	20	20	2,80
risico vroege avonddiensten zondags	18	22	33	18	9	2,78
risico dagdiensten zaterdags	20	27	29	17	7	2,64
risico vroege avonddiensten doordeweeks	20	24	40	15	1	2,54
risico vroege ochtenddiensten doordeweeks	34	20	23	15	8	2,44
risico dagdiensten zondags	32	26	27	11	4	2,28
risico dagdiensten doordeweeks	36	28	28	8	1	2,10

Gemiddelde schaalscore = 3,24

Noot: de gemiddelde schaalscore varieert hier van 1, een zeer klein risico, tot en met 5, een zeer groot risico.

Voor ATH-werknemers is een vergelijkbaar beeld verkregen. Voor de overzichtelijkheid van de rapportage is beperkt tot de algemene conclusie op dit punt. Over het geheel genomen ervaren executieve werknemers een lichte mate van risico in hun werk (score 3,24), terwijl ATH-werknemers een tamelijk gering risico ervaren (score 2,67). Ook voor de afzonderlijke momenten van de dag en dagen van de week is dit verschil in risicobeleving tussen beide groepen (statistisch) aantoonbaar aanwezig.

#### Verschillen naar achtergrondkenmerken

- De risico's worden anders ingeschat door OT-ontvangers dan door werknemers die geen OT ontvangen. OT-ontvangers ervaren gemiddeld genomen in enige mate risico's (gemiddelde score 3,27), terwijl de overige werknemers een tamelijk klein risico ervaren (gemiddelde score 2,77).
- Werknemers met zes tot tien jaar dienstverband blijken gemiddeld een "redelijke mate" van risico in hun werk te ervaren (score 3,43). Onder werknemers met een korter dienstverband wordt dit risico lager ingeschat (score 2,80). Werknemers met een dienstverband van elf jaar of langer neigen naar een negatief oordeel over het risico (score 3,13), maar deze score is niet statistisch (aantoonbaar) verschillend van de beide overige groepen.

#### 3.3.4 Zwaarte en ongemak

De respondenten is gevraagd om de verschillende dagen en tijdstippen een rapportcijfer toe te kennen voor de mate waarin zij deze als zwaar ervaren, i.c. de mate waarin zij van het werken op deze momenten ongemak ondervinden. De cijfers lopen van 1, zeer licht, tot 10, zeer zwaar. In tabel 3.6 is voor executieve werknemers en ATH-werknemers afzonderlijk het gemiddelde cijfer per tijdsvak en dag weergegeven. Alhoewel beide groepen hier afzonderlijk worden gepresenteerd, zijn er in beoordeling van de zwaarte geen statistisch significante verschillen aangetroffen.

	kantoor-uren	vroege avond	late avond	nacht	vroege ochtend
<i>executief</i>					
doordeweeks	4,0	5,0	5,8	7,0	6,3
vrijdag	-	5,4	6,3	7,6	-
zaterdag	4,9	5,9	6,8	8,0	7,0
zondag	4,5	5,4	6,1	7,1	7,6
<i>ATH</i>					
doordeweeks	4,1	5,1	6,0	7,2	6,4
vrijdag	-	5,6	6,6	7,9	-
zaterdag	4,7	5,9	6,8	8,0	7,0
zondag	4,9	5,7	6,6	7,6	6,7

*Noot: de rapportcijfers lopen van 1, zeer licht, tot 10, zeer zwaar.*

Tabel 3-6 Zwaarte werken naar werktijd: rapportcijfer

#### De conclusie is dat

- kantoor tijden niet zwaar worden gevonden, ongeacht de dag waarop ze gewerkt worden;
- met name 's-nachts werken als tamelijk zwaar wordt beleefd en dan vooral de vrijdag- en zaterdagavonden;
- ook de vroege ochtend en late avond enigszins tot redelijk zware werktijden worden gevonden, maar in mindere mate dan de nachten;
- in alle gevallen vrijdagen en zaterdagen als meest zware dagen worden beleefd.

#### Verschillen naar achtergrondkenmerken

Verschillen doen zich voor tussen leeftijdsgroepen, tussen mannen en vrouwen en naar het aantal jaren dienstverband bij de politie.

- Werknemers in de leeftijd van 36 tot 45 ervaren het werken tijdens kantooruren doordeweeks lichter dan de overige leeftijdsgroepen, maar het werken tijdens nachturen wordt door deze groep juist als zwaarder ervaren dan door hun collega's.
- Het werken op de vroege ochtend wordt door mannen gemiddeld zwaarder bevonden dan door vrouwen.
- Met name werknemers die elf jaar of langer in dienst zijn ervaren het werken 's-nachts en in de vroege ochtend als zwaarder, terwijl werknemers met minder dan zes dienstjaren deze tijden gemiddeld lichter bevinden.

## 3.4 Voorkeuren voor werktijden

#### Algemeen beeld

De opeenvolgende werktijden of combinaties daarvan kunnen in meer of mindere mate aantrekkelijk gevonden worden. Enkele mogelijke werktijden zijn aan de respondenten voorgelegd en hen om hun voorkeuren gevraagd. Daarbij is beperkt tot enkele bijzondere werktijden, te weten kantoor- en schooluren, avond- en nachturen en weekenden. In tabel 3.7 is het resultaat hieruit weergegeven.

Een algemene conclusie die uit de tabel kan worden getrokken is dat er duidelijke verschillen bestaan tussen ATH-werknemers en executieve werknemers.

Deze verschillen zijn statistisch significant, met uitzondering van de mening over uitsluitend 's-nachts werken en altijd in de weekenden werken.

Executieve werknemers geven aan dat juist de afwisseling in hun werktijden aantrekkelijk is. Dit blijkt uit onder meer de volgende zaken:

- slechts een beperkt aantal executieven vindt het aantrekkelijk om alleen maar doordeweeks, tijdens dagdiensten en avonduren te werken (17% à 18%);
- ondanks de eerder besproken grote risico's en de zwaarte van 's-nachts werken, zegt nog steeds 40%

- het niet aantrekkelijk te vinden om helemaal geen nachturen te werken; iets minder dan de helft (45%) van de executieven vindt deze optie overigens wel aantrekkelijk.
- de helft van de executieve werknemers geeft expliciet aan het aantrekkelijk te vinden om alleen maar wisselende werktijden te hebben.

Voor ATH-werknemers is het beeld anders:

- driekwart van hen vindt het aantrekkelijk om alleen doordeweeks tijdens kantooruren te werken, wisselende werktijden worden door 67% onaantrekkelijk gevonden;
- 80% vindt het aantrekkelijk om helemaal geen nachtdiensten te werken;
- en slechts een enkeling (6%) zou het aantrekkelijk vinden om alleen maar avond- en nachturen te werken.

Tabel 3-7 Aantrekkelijkheid van enkele (combinaties van) werktijden (in procenten)

	executief		ATH	
	onaantrekkelijk	aantrekkelijk	onaantrekkelijk	aantrekkelijk
alleen maar doordeweeks tijdens kantooruren werken	66	17	6	73
alleen maar tijdens schooluren werken	64	12	31	37
alleen tijdens dagdiensten of avonduren (doordeweeks) werken	47	18	26	23
alleen maar avond- en nachturen werken	72	13	88	6
geen nachturen werken	40	45	15	79
altijd in weekenden werken en doordeweeks meer vrije tijd	71	10	77	13
alleen maar wisselende werktijden (dus: zowel tijdens kantooruren, avonduren als nachturen)	22	51	67	10

#### Verschillen naar achtergrondkenmerken

Voor de gehele groep werknemers, is de conclusie dat uitsluitend op kantooruren werken voor bepaalde groepen werknemers aantrekkelijker is dan voor andere groepen. Ook het niet (meer) tijdens nachturen werken wordt door sommige werknemers meer gewaardeerd dan door andere.

- Het uitsluitend tijdens kantooruren werken wordt door vrouwen gemiddeld genomen niet onaantrekkelijk gevonden (score 3,07), evenals door alleenstaanden (score 3,41), werknemers die met een partner samenleven (score 3,02) en werknemers die korter dan 1 jaar of één tot vijf jaar in hun huidige functie werkzaam zijn (scores respectievelijk 3,35 en 3,13).
- Groepen die dit niet aantrekkelijk vinden zijn mannen (2,60), werknemers met een partner en kinderen (score 2,43) en werknemers die langer dan vijf jaar in hun huidige functie werkzaam zijn (score 2,50 en lager).
- Het uitsluitend tijdens schooluren werken wordt door zowel vrouwen als mannen onaantrekkelijk gevonden, maar door mannen in sterkere mate (score 2,28) dan door vrouwen (2,83).
- Het niet meer tijdens nachturen werken wordt in het bijzonder door werknemers met een dienstverband bij de politie van zes tot tien jaar onaantrekkelijk gevonden (score 2,58), terwijl de groepen met een korter of langer dienstverband deze optie neutraal tot positief beoordelen.

Omdat voor executieve werknemers en ATH-werknemers de aantrekkelijkheid van deze werktijden verschilt, is voor executieven afzonderlijk nagegaan in welke mate zich hierbinnen nog verschillen voordoen. Vermeldenswaardig is de bevinding dat niet alleen de executieve werknemers van 46 jaar en ouder het redelijk aantrekkelijk vinden om geen nachturen te werken (score 3,23), maar dat ook de 36 tot 46-jarigen deze optie in lichte mate positief vindt (score 3,27). Alleen jongere werknemers tot 36 jaar beoordelen deze mogelijkheid als negatief (score 2,51). Dit stemt overeen met de mening van executieve werknemers die korter dan tien jaar in dienst van de politie zijn (score 2,49 of lager) en die langer dan tien jaar in dienst zijn (score 3,28).

### 3.5 Regelingen omtrent werktijdverdelingen

#### Algemeen beeld

Aan de respondenten zijn verscheidene aspecten van de regeling en omgang met roosters en werktijden voorgelegd. In tabel 3.8 is het resultaat hieruit weergegeven.

Aangezien het hier gaat om meer dan alleen OT-uren, is in deze tabel de mening van alle respondenten meegenomen, ongeacht of zij OT ontvangen of niet. Gemiddeld genomen zijn de werknemers (redelijk) tevreden over zaken omtrent roosters, het beroep dat op hun tijd wordt gedaan en 'oproepuren'.

Voor ATH-werknemers is de conclusie dat zij overwegend positief zijn over de regelingen en wijze van omgaan met (verschuivende) werktijden.

Voor executieve werknemers blijkt dat de roosters overwegend duidelijke informatie bevatten, maar er zijn punten van aandacht:

- 43% vindt dat aanpassingen in werktijden niet tijdig worden doorgegeven;
- voor 38% van hen verschaft het rooster onvoldoende zekerheid, waardoor bezigheden naast het werk niet goed te plannen zijn;
- en 32% vindt dat er te vaak verschuivingen in het rooster voorkomen.

Tabel 3-8 Regelingen omtrent werktijdverdeling

	executief		ATH	
	oneens	eens	oneens	eens
<b>Rooster</b>				
rooster waarin mijn werktijden worden geregeld geeft duidelijke info over werktijden van mijzelf collega's	15	69	2	78
aanpassingen in mijn werktijden worden tijdig doorgegeven	43	31	15	63
aanpassingen in de roosters worden tijdig aan de werknemers doorgegeven	44	25	19	46
dankzij het rooster heb ik voldoende zekerheid over mijn werktijden, zodat ik bezigheden naast mijn werk goed kan plannen	38	36	13	74
<i>Gemiddelde schaalscore = 3,29</i>	3,13		3,81	
<b>Beroep en oproep</b>				
er wordt te vaak een beroep op mij gedaan voor korte nachtdiensten	60	11	59	11
er wordt te vaak een beroep op mij gedaan voor vroege ochtenddiensten	47	11	61	7
verschuivingen in mijn rooster/werktijden komen te vaak voor	38	32	65	4
het komt te vaak voor dat ik minder dan 4 dagen van tevoren opgeroepen word om te komen werken	46	22	68	6
het komt te vaak voor dat ik 4 tot 28 dagen van tevoren opgeroepen word om te komen werken	40	28	66	6
<i>Gemiddelde schaalscore = 3,56</i>	3,40		4,06	

De gelegenheid die in de vragenlijst werd geboden om antwoorden toe te lichten, is door enkelen gebruikt om op dit onderwerp in te gaan. Opgemerkt wordt dat de onzekerheid over de roosters als verstorend wordt ervaren voor sociale activiteiten buiten het werk (m.n. gezinsactiviteiten). Men ziet deels een oorzaak in uitval van collega's door ziekte. Daarnaast wordt door enkele werknemers gewezen op de arbowetgeving, die de flexibiliteit in de roosters beperkt, waardoor minder aan individuele wensen van werknemers voldaan kan worden.

#### Verschillen naar achtergrondkenmerken

Voor de beide schalen is nagegaan in welke mate groepen van werknemers hierover verschillend oordelen. Er bestaat een ruime mate van eenstemmigheid over de onderwerpen, alleen tussen leeftijdsgroepen en werknemers die wel en die geen OT-ontvangen is enig verschil in mening.

- OT-ontvangers oordelen neutraal over de tijdigheid en duidelijkheid van de roosters (gemiddelde score 3,10), overige werknemers positief (score 3,71).
- Verder blijken OT-ontvangers in mindere mate positief over de tijdigheid en frequentie waarmee zij voor diensten worden opgeroepen (score 3,40) dan hun niet OT-ontvangende collega's (score 3,97).
- Het oordeel over het rooster wordt door jongere werknemers tot 36 jaar neutraal beoordeeld (score 3,06) en door 36 tot 45 jarigen licht positief (3,18). Werknemers van 46 jaar en ouder wijken hiervan af aangezien zij positiever zijn over de wijze waarop dit is geregeld (3,59).

6 Ten behoeve van de vergelijkbaarheid is deze gemiddelde score ongecodeerd, zodanig dat een hogere score een positiever oordeel betekent.

### 3.6 Compensatie en differentiatie

De hamvraag als het gaat over de zwaarte van werktijden en hoe deze worden beleefd, is of werknemers van mening zijn dat hier voldoende (financiële) compensatie tegenover staat. Deze vraag wordt hier op twee manieren nader ingevuld. Ten eerste de aantrekkelijkheid van niet-financiële compensatievormen, ofwel 'alternatieve' compensatie. Ten tweede de vraag hoe men de huidige financiële beloning beoordeelt, waarbij tevens de vraag naar differentiatie in beloning aan de orde komt.

#### 3.6.1 Alternatieve compensatievormen

Wat worden door de werknemers aantrekkelijke vormen van compensatie gevonden? Eerst wordt deze vraag besproken en aansluitend bespreken we in welke mate werknemers verwachten dat zij in de (nabije) toekomst van de betreffende compensatievorm gebruik zouden gaan maken indien die mogelijkheid zou bestaan.

#### Algemeen beeld

In tabel 3.9 is voor executieven en ATH-werknemers afzonderlijk weergegeven in welke mate zij een drietal vormen van compensatie aantrekkelijk vinden.

#### De conclusie is dat

- de meeste werknemers het ruilen van gewerkte tijd aantrekkelijk vinden; dit geldt in iets sterkere mate voor ATH-werknemers (65%) dan voor executieve werknemers (52%);
- het sparen van tijd ten behoeve van zwangerschaps- of ouderschapsverlof wordt daarentegen door een beperkte groep aantrekkelijk gevonden (17% van de executieve en 26% van de ATH werknemers).

Er is een redelijke mate van samenhang tussen de antwoorden van werknemers: indien men de ene vorm van alternatieve compensatie aantrekkelijk vindt, is de kans groter dat men ook andere vormen van alternatieve compensatie aantrekkelijk vindt. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er een groep werknemers (ongeveer 10%) is die in alle gevallen meer belangstelling voor alternatieve compensatievormen heeft dan andere groepen.

Tabel 3-9 Mate waarin vormen van compensatie aantrekkelijk gevonden worden; percentages per functiegroep

	executief		ATH	
	onaantrekkelijk	aantrekkelijk	onaantrekkelijk	aantrekkelijk
het ruilen van gewerkte tijden voor extra vrije tijd	26	52	14	65
het sparen van vrije tijd, om die tijd later (na 1 of 2 jaar) op te nemen	36	33	29	39
het sparen van tijd t.b.v. het verlengen van zwangerschaps- of ouderschapsverlof	63	17	42	26

Zouden werknemers van de compensatievorm gebruik maken indien die mogelijkheid bestond? Uit tabel 3.10 kan het antwoord op deze vraag worden afgelezen.

- Ongeveer de helft van de werknemers denkt gebruik te zullen maken van de mogelijkheid om gewerkte tijd voor extra vrije tijd te ruilen.

- Onder executieve werknemers zien we dat ook de mogelijkheid om uitsluitend meer geld te verdienen waarschijnlijk gebruikt zou worden door 46%. ATH-werknemers vinden het minder vaak waarschijnlijk dat zij voor deze mogelijkheid zouden kiezen.

Tabel 3-10 Mate waarin werknemers het waarschijnlijk achten van compensatie gebruik te zullen maken, indien die mogelijkheid bestond

	executief		ATH	
	onwaarschijnlijk	waarschijnlijk	onwaarschijnlijk	waarschijnlijk
gebruik maken van het ruilen van gewerkte tijden voor extra vrije tijd	31	49	26	58
gebruik maken van het sparen van vrije tijd, om die tijd later (na 1 of 2 jaar) op te nemen	49	30	51	22
gebruik maken van het sparen van tijd t.b.v. het verlengen van zwangerschaps- of ouderschapsverlof	79	11	71	10
alleen gebruik maken van de mogelijkheid om meer geld te verdienen	28	46	48	20

### Verschillen naar achtergrondkenmerken

Per compensatievorm worden hier besproken welke groepen van werknemers meer of minder interesse in de compensatie hebben. Nadrukkelijk wordt echter gesteld dat de compensatievormen bij uitstek arbeidsvoorwaarden zijn die afgestemd zijn op specifieke groepen van werknemers. Dit betekent dat het soms een kleinere groep betreft voor wie de compensatie aantrekkelijk is. Het gaat dan echter niet uitsluitend om de groepen van werknemers die in onderstaande beschrijving zijn onderscheiden.

**Het ruilen van gewerkte tijd voor extra vrije tijd wordt verschillend gewaardeerd, afhankelijk van de functie, het dienstverband en of men man of vrouw is.**

- ATH-werknemers vinden dit aantrekkelijk (gemiddelde score 3,67), executieve werknemers in lichtere mate (score 3,27).
- Werknemers met een fulltime dienstverband zijn hier positiever over (score 3,90) dan hun collega's met een parttime dienstverband (score 3,27). Fulltimers verwachten ook vaker hiervan gebruik te zullen maken (score 3,70) dan parttimers (score 3,15).
- Alhoewel mannen en vrouwen het ruilen van gewerkte tijd voor meer vrije tijd beiden even aantrekkelijk vinden, verwachten vrouwen gemiddeld vaker hiervan gebruik te zullen maken (score 3,63) dan mannen (3,13).

Het sparen van vrije tijd om die op een later moment op te nemen wordt door leidinggevenden als redelijk aantrekkelijk aangemerkt (score 3,38), terwijl niet-leidinggevenden deze optie gemiddeld niet erg aantrekkelijk vinden (score 2,87). Tussen de overige groepen van werknemers zijn geen aantoonbare verschillen gevonden en ook in de mate waarin men denkt van de compensatievorm gebruik te maken, verschillen de meningen niet.

Ten aanzien van het sparen van vrije tijd ten behoeve van zwangerschaps- of ouderschapsverlof gaat het hier om gemiddelden op basis van *alle* werknemers, terwijl deze compensatievorm bij uitstek gericht is op een specifieke, kleine doelgroep (ouders/zwangere vrouwen, in een bepaalde leeftijdsgroep). **Dit is terug te zien in de resultaten:**

- Oudere werknemers vanaf 36 jaar vinden dit (conform de verwachting) onaantrekkelijker (score 2,12 en lager) dan jongere tot 36 jaar (score 2,84). Parallel hieraan lopen de verschillen tussen jaren dienstverband.
- Daarnaast blijken ATH-werknemers deze compensatievorm minder onaantrekkelijk te vinden (score 2,66) dan executieve werknemers (score 2,15).

Het uitsluitend kiezen voor de compensatiemogelijkheid om meer geld te verdienen, zal door executieve werknemers met iets meer waarschijnlijkheid gebruikt worden (score 3,18), terwijl ATH-werknemers dit onwaarschijnlijk achten (score 2,43). Echter, de gemiddelde scores wijzen erop dat (ook) deze optie niet kan rekenen op zeer grote instemming.

De conclusie is dat de verscheidene compensatievormen aantrekkelijk zijn voor werknemers, maar geen van de vormen voor grote groepen aantrekkelijk is.

### 3.6.2 Financiële beloning

Tot op heden worden afwijkende werktijden van de werknemers met een (extra) financiële beloning gecompenseerd. Deze beloning geldt voor alle uren tussen 22.00uur en 07.00 uur en is in alle gevallen gelijk. Drie vragen zijn hieromtrent relevant: is men van mening dat deze extra compensatie nodig is, vindt men de hoogte van de compensatie voldoende en in welke mate steunt men het idee dat verdere differentiatie in beloning wenselijk is?

#### Algemeen beeld

De werknemers zijn het er unaniem over eens dat werktijden buiten kantooruren beter betaald moeten worden dan andere werktijden; dit onderschrijft 97%. De meeste vinden ook dat *alle* werktijden buiten kantooruren extra beloond moeten worden. Slechts 13% is van mening dat dit *niet* in alle gevallen hoeft. Hiertegenover staat dat 88% wel in alle gevallen extra beloning voor werken buiten kantooruren wil. Van deze 88% merkt 72% op dat verschillende uren buiten kantooruren tevens verschillend betaald dienen te worden.

**Ten aanzien van de hoogte van de beloning is men (zeer) ontevreden. In tabel 3.11 zijn enkele stellingen ten aanzien van de beloning opgenomen, waarop de werknemers hebben geantwoord.**

- De beloning voor gewerkte uren buiten de normale roosteruren wordt door een substantiële groep onvoldoende gevonden.
- Niet minder dan 70% van de executieven vindt de beloning voor werktijden buiten het rooster onvoldoende.
- Ditzelfde geldt voor een kleinere, maar evenmin geringe (38%), groep ATH-werknemers.

Tabel 3-11 Financiële beloning voor afwijkende en verschuivende werktijden

Executief	helemaal oneens	oneens	neutraal	eens	helemaal eens
ik ontvang voldoende beloning voor de uren die ik werk buiten mijn normale roosteruren	25	46	17	9	4
verschuivingen in het rooster die minder dan 4 dagen van tevoren kenbaar worden gemaakt, worden voldoende beloond	30	34	24	9	3
verschuivingen in het rooster die 4 tot 28 dagen van tevoren kenbaar worden gemaakt, worden voldoende beloond	22	28	42	5	3
<i>Gemiddelde schaalscore = 2,28</i>					
<b>ATH</b>					
ik ontvang voldoende beloning voor de uren die ik werk buiten mijn normale roosteruren	17	21	36	13	13
verschuivingen in het rooster die minder dan 4 dagen van tevoren kenbaar worden gemaakt, worden voldoende beloond	15	17	57	6	4
verschuivingen in het rooster die 4 tot 28 dagen van tevoren kenbaar worden gemaakt, worden voldoende beloond	9	19	62	4	6
<i>Gemiddelde schaalscore = 2,77</i>					

De werknemers is gevraagd om de huidige financiële beloning voor werktijden buiten kantooruren te beoordelen met een rapportcijfer. Gemiddeld genomen komt deze beoordeling uit op een onvoldoende.

- Executieve werknemers beoordelen deze beloning met een 4,8
- ATH-werknemers met een 5,2.

In het totaal geeft 61% van de werknemers een 5 of lager voor de beloning, 33% geeft een 6 of een 7, 6% een 8 of hoger.

Als uitsluitend wordt gekeken naar de werknemers die daadwerkelijk OT ontvangen, dan blijken de rapportcijfers hiervoor nog iets lager te liggen. Executieven die de toelage ontvangen, beoordelen deze met een 4,6 en de kleine groep ATH-werknemers die OT ontvangt geeft een rapportcijfer van 3,4.

In welke mate vinden de werknemers dat de beloning verder gedifferentieerd moet worden naar de verscheidene werktijden? Hiervoor blijkt een ruime mate van steun te bestaan. Niet minder dan 72% van alle werknemers steunt het idee voor verdere differentiatie.

Een grote groep werknemers heeft de mogelijkheid aangegrepen om in de open vraag in de enquête nogmaals op de dit onderwerp terug te komen. Het feit dat men de beloning voor afwijkende tijden niet hoog genoeg vindt en voorstander is van verdere differentiatie in de vergoedingen, komt herhaaldelijk aan de orde. Overwegend relateert men dit aan de zwaarte van het werk. Deze zwaarte is met

name gelegen in de momenten van de dag waarop men werkt, maar ook de voortdurende wisseling van werktijden en tussentijdse roosterwijzigingen spelen voor de werknemers een niet onbelangrijke rol.

Men legt een relatie met de onzekerheid over de roosters. Roosterwijzigingen zijn aan de orde van de dag en daarmee samen hangt volgens werknemers de (toenemende) werkdruk (en uitval). "(...) als er enkele dagdiensten per periode gepland zijn, gaan deze vaak verloren aan diensten van zieke of afwezige collega's"; "Er mag wel wat meer inspraak zijn in het samenstellen van de roosters. Met de wensen van executieve ambtenaren wordt bijna geen rekening gehouden". Een leidinggevende geeft aan dat "een deel van de onvrede over maandroosters wordt veroorzaakt door het (in strijd met de ATW) te laat aanleveren van maandroosters" en, zo merkt een werknemer op, "De reeds vastgestelde roosters bieden geen enkel houvast. Vergoedingen voor die verschuivingen zijn nihil (...)". De aandacht van de werknemers gaat ook uit naar de belasting voor oudere werknemers die al langere tijd onregelmatige diensten draaien. "Werknemers van 50 jaar en ouder moesten geen nachtdiensten meer behoeven te doen, want die zijn te zwaar" en "Het lijkt me verstandig om werknemers die hun hele leven onregelmatig werken, vervroegd met pensioen te laten gaan. Vooral de gezondheid heeft veel te leiden onder onregelmatige diensten". Uit de opmerkingen komt naar voren dat de werknemers extra belast worden doordat zij weinig invloed hebben op hun werktijden; het ontbreekt hen aan regel mogelijkheden op dit punt, wat niet ten goede komt aan de ervaren zwaarte van het werk.

Dit neemt echter niet weg dat men tevreden is over het werk op zich: "Een fantastische baan" en "We hebben mede door de onregelmatigheid veel vrije tijd. Het is en blijft een mooi vak". Maar "Vergeleken met andere hulpdiensten worden wij zwaar onderbetaald wat betreft de onregelmatige diensten en extra overuren die we moeten maken"; "Er is een te klein verschil in beloning tussen executief personeel dat volcontinu werkt en zij die dagdiensten draaien"; "De vergoeding heb ik altijd als een fooi ervaren". Deze mening wordt door de meerderheid van de werknemers, in min of meer vergelijkbare bewoording, gemaakt. Dit wordt hier niet allemaal herhaald. Kenmerkend is de vergelijking die de werknemers maken tussen hun eigen beloning en de beloning van andere beroepsgroepen, waaronder collega's die alleen tijdens kantooruren werken. Bij de onderzoeksgroep bestaat de indruk dat executief werknemers slechter worden betaald voor afwijkende werktijden. Met welke beroepsgroepen deze werknemers zich op dit punt vergelijken wordt uit de antwoorden niet duidelijk. Slechts één werknemer geeft aan een vergelijking met "overige hulpdiensten" te maken. De kritiek op de vergoeding betreft in alle gevallen kritiek op vergoeding voor *afwijkende* werktijden; men gaat, op één uitzondering na, niet in op het salaris.

#### *Verschillen naar achtergrondkenmerken*

De meningen ten aanzien van de beloning lopen niet sterk uiteen. In lijn met de verwachting zijn er een drietal verschillen.

- Werknemers die OT ontvangen zijn hierover negatief (gemiddelde score 2,25); alhoewel ook de werknemers die geen OT ontvangen hierover negatief zijn, is hun oordeel minder sterk (gemiddelde score 2,72).
- De beloning voor afwijkende uren of oproepuren wordt als negatief beoordeeld, maar door werknemers die minder dan één jaar in de huidige functie werkzaam zijn minder (score 2,80) dan werknemers die langer hierin werkzaam zijn (score 2,50 en lager).
- Leidinggevenden zijn neutraal over de beloning te zijn (2,93) en niet-leidinggevenden negatief (2,31).

Ten aanzien van de rapportcijfers die gegeven worden komen de verschillen tussen werknemers niet tot uitdrukking. Hierover bestaat een ruime mate van eenstemmigheid. Ditzelfde geldt voor de vraag in hoeverre de beloning gedifferentieerd moet worden tussen de verscheiden afwijkende tijden waarop gewerkt wordt.

### 3.7 Conclusie

In paragraaf 3.1 zijn drie hoofdvragen van het onderzoek geformuleerd. In het hierna volgende worden elk van de drie vragen beantwoord aan de hand van de resultaten uit het enquêteonderzoek.

#### *Vraag 1: Hoe wordt het werken op specifieke werktijden door de werknemers beleefd in termen van zwaarte en risico, en de fysieke en sociale effecten?*

Het voornaamste antwoord op deze vraag is dat werknemers de verschillende werktijden zeer verschillend ervaren en zij in lijn hiermee voorstander zijn van differentiatie in de beloning van werktijden.

Werknemers beoordelen de effecten van werken op afwijkende tijden in algemene zin bijna over de gehele linie negatief, met name waar het de effecten op privé- en verenigingsleven betreft. Hier tegenover staat echter de conclusie dat de helft van de executieve werknemers tevens een voorkeur uit voor het werken op afwisselende tijden en tweederde expliciet aangeeft het onaantrekkelijk te vinden om alleen maar doordeweeks tijdens kantooruren te werken.

Als de verschillende werktijden en hun afzonderlijke effecten onderling worden vergeleken, kan worden vastgesteld dat de tijden van de dag meer bepalend zijn voor de beleving van het werk, dan de dagen van de week. Daarmee wordt bedoeld dat het oordeel over de zwaarte en risico's van een bepaalde werktijd met name verschilt afhankelijk van het moment van de dag, terwijl tussen dagen van de week het oordeel minder uiteenloopt.

De tijdsmomenten die met name als zwaar en risicovol worden aangemerkt zijn, conform de verwachting, de nachturen, vroege ochtenduren en in iets mindere mate de late avonduren, in het bijzonder tussen vrijdagavond en zondagochtend. Er bestaat een grote mate van overeenstemming tussen werknemers over de mate waarin men deze werktijden risicovol vindt. Met name de nachtdiensten worden op grond van de antwoorden geclassificeerd als zeer risicovol en behoorlijk zwaar. Dit resultaat gezien tegen de geringe risico's die men ervaart tijdens dagdiensten, dan is de conclusie dat werknemers het contrast tussen de verschillende werktijden sterk vinden.

De beleving van dit contrast tussen werktijden biedt een interpretatie voor de bevinding dat bijna driekwart van de werknemers zich uitspreekt voor differentiatie in beloning van de verschillende werktijden.

#### *Vraag 2: In welke mate worden financiële en niet-financiële vormen van compensatie voor het werken op afwijkende tijden gewaardeerd?*

Het ruilen van gewerkte vrije tijd voor extra vrije tijd vindt ruim de helft aantrekkelijk, maar als het gaat om sparen van vrije tijd voor langere verlofperiodes (al dan niet ten behoeve van zwangerschaps- of ouderschapsverlof) is de omvang van de groep die dit aanspreekt beperkt. Echter, ook het uitsluitend ontvangen van financiële compensatie wordt niet met grote instemming gewaardeerd. Benadrukt wordt dat de resultaten een globale indruk geven van de interesse van werknemers in alternatieve compensatie-

vormen. Voor een meer nauwkeurig beeld zal in meer detail naar specifieke behoeft patronen van kleinere groepen werknemers gekeken moeten worden.

In het oordeel over de financiële compensatie bestaat, in tegenstelling tot de niet-financiële, een grote mate van eenstemmigheid. Men vindt de hoogte van deze beloning onvoldoende en is van mening dat tussen de verschillende werktijden de hoogte van de beloning zou moeten variëren.

*Vraag 3: Zijn er categorieën van werknemers voor wie in het bijzonder conclusies getrokken kunnen worden ten aanzien van voornoemde vragen?*

Uit het onderzoek is gebleken dat de meeste verschillen naar achtergrondkenmerken van werknemers niet zo prominent en eenduidig aanwezig zijn. Voor een deel blijken de verschillen samen te hangen met het feit dat de groep executieve werknemers er iets anders uitziet qua samenstelling dan de groep ATH-werknemers. Het gaat dan bijvoorbeeld om de leeftijdsopbouw en de woonsituatie van de werknemers. De verschillen in functie verklaren derhalve in belangrijke mate de verschillen in beoordeling.

ATH-werknemers zijn zich vaak niet bewust van het feit dat zij OT ontvangen. Dit bleek uit de constatering dat 14% van hen zegt deze toelage te ontvangen, terwijl dit percentage in werkelijkheid (volgens de PolBIS-statistieken) 65% bedraagt. Er wordt door deze groep in mindere mate op afwijkende tijden gewerkt. Voor hen biedt dit ook in mindere mate mogelijkheden om flexibel met hun vrijetijdsbesteding om te gaan. Zij hebben in dat opzicht minder keuzemogelijkheden. Echter, de vraag is of deze groep dit zou willen: het werken op wisselende werktijden bleek door slechts een klein deel van de ATH-ers aantrekkelijk gevonden te worden.

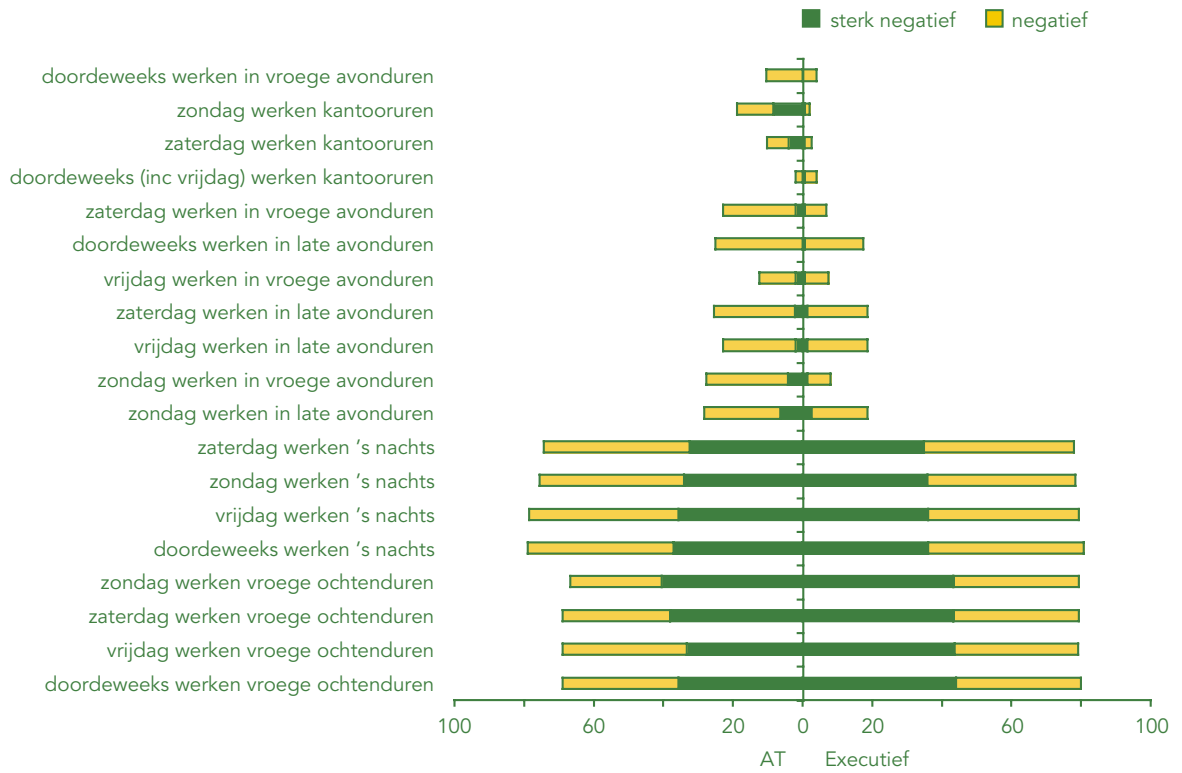
Naarmate werknemers langer in dienst zijn van de politie wordt het beeld in een aantal opzichten negatiever. In het algemeen worden fysieke effecten van wisselende werktijden negatiever ingeschat indien men langer dan tien jaar in dienst is, en dit zelfde geldt voor de inschatting van deze groep van het werken tijdens nachten, vroege en late avonden en vroege ochtenden. Men vindt deze werktijden zwaarder.

Ondanks dat schat deze groep de risico's minder hoog in dan collega's met zes tot tien jaar dienstverband. Een gedeeltelijke verklaring kan gelegen zijn in het gevoerde leeftijdsbewust beleid: oudere werknemers kunnen gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van hun werkzaamheden/werksituatie. Daarnaast is het mogelijk dat er met het toenemen van het aantal dienstjaren een zekere 'gewenning' optreedt. Naarmate men meer bekend raakt met de risico's die men mogelijk loopt, wordt de voorspelbaarheid van de risico's groter, waarmee de bedreiging ervan afneemt. De meer ervaren werknemers hebben het

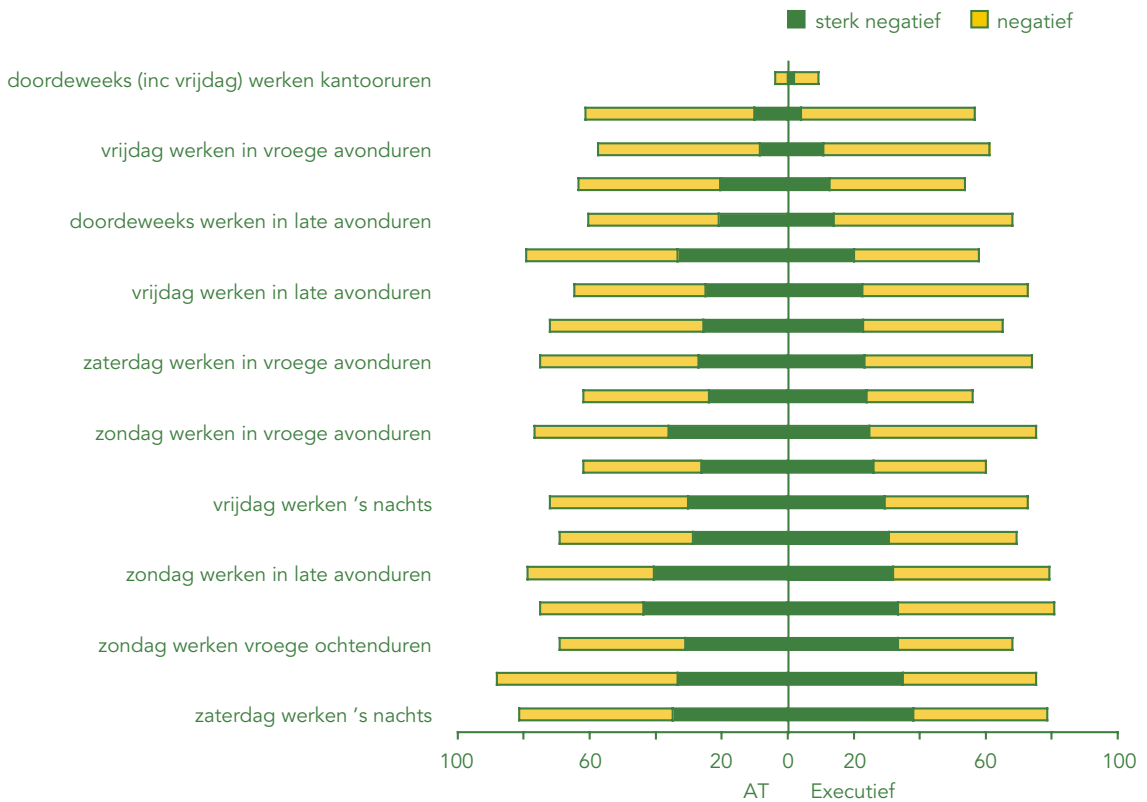
gevoel meer controle over risico's te hebben. Inschatting van de risico's blijkt primair terug te voeren op ervaring, aangezien de meningen hierover niet verschillen tussen leeftijdsgroepen; oudere werknemers schatten de risico's niet kleiner of groter in dan jongere werknemers.

3.8 Aanvullend: figuren bij hoofdstuk 3

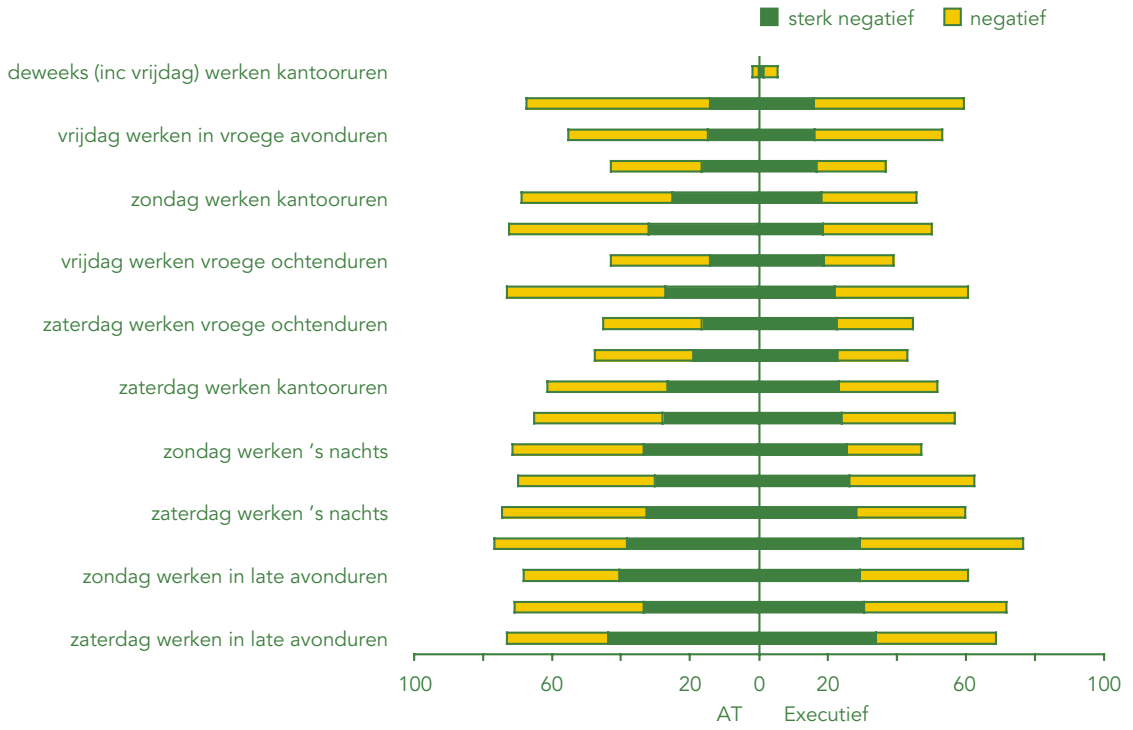
Figuur 3-8-1 Inschatting van effecten van het werken op uiteenlopende werktijden op gezondheid; percentage dat werknemers dat deze effect (sterk) negatief ervaart



Figuur 3-8-2 Inschatting van effecten van het werken op uiteenlopende werktijden op het privé-leven; percentage werknemers dat deze effecten (sterk) negatief ervaart



Figuur 3-8-3 Inschatting van effecten van het werken op uiteenlopende werktijden op verenigingsleven; percentage werknemers dat deze effecten (sterk) negatief ervaart



## Bijlage bij hoofdstuk 4

53

### 4.1 Agenda EVR-sessies

Hierna volgt in de eerste plaats de agenda van de bijeenkomsten. In de tweede plaats wordt de gesprekspuntenlijst gepresenteerd.

#### Agenda EVR-sessies

De EVR-sessies vonden allen plaats in de maand februari 2002:

Eindhoven	4 februari	9 deelnemers
Middelburg	12 februari	8 deelnemers
Emmen	19 februari	9 deelnemers
Amsterdam	25 februari	10 deelnemers

#### EVR agenda

- 10:30 **Introductie**  
Inleiding op de sessie en uitleg van de EVR door facilitator.
- 10:40 **Operationele Toelage (vote)**  
Stemmen over de huidige situatie m.b.t. afwijkende werktijden.
- 10:45 **Voordelen en nadelen van de OT (Topic Commenter)**  
Noemen van voor- en nadelen van de OT en het zoeken naar alternatieve instrumenten.
- 11:25 **Pauze**  
Tijd voor koffie.
- 11:35 **Wijzigen van de OT (Topic Commenter)**  
Beargumenteren of de OT verhoogd of verlaagd moet worden of gelijk moet blijven.
- 11:40 **Differentiëren (Topic Commenter)**  
Beargumenteren waarom er wel of niet gedifferentieerd moet worden met de OT.
- 11:55 **Behoud / Verlies van toelage (Topic Commenter)**  
Wanneer behoudt / verliest men de toelage en wat zijn de gevolgen.
- 12:20 **Pauze**  
Tijd voor koffie
- 12:30 **Problemen (Topic Commenter)**  
Welke groepen hebben problemen met werken op afwijkende tijden.
- 12:35 **Keuzemogelijkheden, beloning en compensatievormen (Topic Commenter)**
- 12:50 **Toekomst (Topic Commenter)**

### 4.2 Gesprekspuntenlijst

De sessies zijn gevoerd met gebruikmaking van een reeks gesprekspunten in de vorm van vragen en stelling zoals onderstaand weergegeven. Deze vormden de leidraad voor verdere discussie.

#### Operationele Toelage:

Geef aan of u het eens of oneens bent met de volgende stellingen:

- 1 De Operationele Toelage is een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde.
- 2 De Operationele Toelage is een middel om de bereidheid tot het werken op afwijkende arbeidstijden te bevorderen.
- 3 De Operationele Toelage is een reden om bij de politie te blijven werken.
- 4 De Operationele Toelage is een reden om voor dit beroep te kiezen.
- 5 Er zijn in mijn korps altijd voldoende mensen voor afwijkende werktijden.
- 6 De Operationele Toelage maakt een effectieve planning moeilijker.
- 7 De Operationele Toelage maakt een effectief personeelsbeleid moeilijker.

Voordelen en nadelen van de Operationele Toelage:

- 1 Waarin ligt de waarde van de Operationele Toelage voor het functioneren van het korps?
- 2 Wat is het belangrijkste nadeel van de Operationele Toelage?
- 3 Over welke andere instrumenten beschikt u om mensen in te zetten op afwijkende werktijden?

#### Wijzigen van de Operationele Toelage:

Geef aan of u het eens of oneens bent met de volgende stellingen:

- 1 Er is aanleiding om, gezien de huidige arbeidsmarkt en bedrijfscultuur, de OT te verhogen.
- 2 Er is aanleiding om, gezien de huidige arbeidsmarkt en bedrijfscultuur, de OT te verlagen.
- 3 Er is geen aanleiding om, gezien de huidige arbeidsmarkt en bedrijfscultuur, de OT te wijzigen.

#### Differentiëren:

Is er volgens u aanleiding om de Operationele Toelage te differentiëren?

#### Behoud/Verlies van de toelage:

- 1 Komt het voor dat mensen een toelage behouden terwijl ze niet meer op afwijkende tijden werken? Komt het voor dat mensen een toelage verliezen door (tijdelijk) ander werk? Wat zijn hiervan de gevolgen?

#### Problemen:

Zijn er afwijkende groepen medewerkers binnen uw korps die problemen hebben met het werken op afwijkende tijden? Zo ja, welke?

*Keuzemogelijkheden, beloning en compensatievormen:*

- 1 Dienen de keuzemogelijkheden ten aanzien van de werktijden te worden verruimd?
- 2 Vindt u de beloning voor de afwijkende werktijden voldoende?
- 3 Welke andere compensatievormen voor afwijkende werktijden kunt u bedenken?

*Toekomst:*

Hoe ziet u de toekomst van de Operationele Toelage?



## Colofon

*Tekst*

leden stuurgroep, IVA Tilburg

*Vormgeving*

Vorm Vijf Ontwerpteam, Den Haag

*Druk*

Pallas Offset, Den Haag

*Uitgave*

augustus 2002

*Rapport op te vragen bij:*

mw. P. Kruikemeijer, tel. 070 - 426 68 60

e-mail [peggy.kruikemeijer@minbzk.nl](mailto:peggy.kruikemeijer@minbzk.nl)