

## **Visie vakorganisaties op de CAO 2005 -2007**

Inleiding van Jan Willem van de Pol, lid dagelijks bestuur Nederlandse Politiebond

Expert meeting CAO, 30 november 2005,

Geachte dames en heren

De meesten van ons houden wel van het nemen van risico's. Maar waar we niet van houden zijn de kwalijke gevolgen, die dat met zich kan meebrengen. Beleggen met geleend geld moet kunnen, maar o wee als de beurzen niet helemaal meewerken en je een financiële tik krijgt. Nog steeds blijven te veel mensen roken en overmatig drinken. Maar als daardoor je vitaliteit afneemt, ligt de schuld vooral bij een ander en moet JIJ direct de beste hulp krijgen om de schade te repareren. We willen allemaal de beste baan: korpschef van een regio met een stad met een internationale uitstraling. Maar tegelijkertijd willen we ons indekken tot aan ons pensioen. Het blijft dus laveren tussen 'eigen schuld, dikke bult' (zelf verantwoordelijkheid nemen) en 'pech moet weg' (je risico's afwentelen op anderen).

In het dagelijks leven worden vooral het leed en de pech van anderen enorm uitvergroot, met name door de media. Goed nieuws is geen nieuws, slechte berichten zijn dat wel. Bij de politie kennen we dit fenomeen natuurlijk allemaal. De BV Nederland smult van de bloopers van dienders, we genieten van de uitglijders van hoofdcommissarissen. Een creatieve hypotheektoelage is drie dagen nieuws. Een steen op een gaspedaal van een korpschef en iedereen vindt er wel wat van

Het moet ook allemaal snel en je moet overal over kunnen klagen. Een gebruiksaanwijzing van een hightech-apparaat moet op een A4-tje kunnen. Als het niet werkt, moet je à la minute een helpdesk aan de telefoon kunnen krijgen en dus geen medewerker van een call-centre door wie je eerst vijf minuten aan het lijntje wordt gehouden.

Op de markt wordt afgerekend. En binnen de overheidsorganen is het niet anders meer.

Degene die denkt dat de politie deze afrekencultuur kan ontlopen, is naïef. We vragen in de samenleving een koppeling van middelen aan meetbare prestaties. We spreken tegenwoordig bij de politie liever over producten dan diensten. Transparantie, verantwoording en afrekening staan hoog in het vaandel.

Als er iets misgaat, moet toch iemand de schuld krijgen.

Publiek vertrouwen is belangrijk, maar niets is momenteel zo onvoorspelbaar en aan wisselingen onderhevig als dat.

En tot slot worden we geconfronteerd, ja we kunnen het echt niet laten, met politieke beleidsvoornemens van dit kabinet, waar niemand maar dan echt ook niemand binnen de politieorganisatie op zit te wachten.

Een wijziging van het politiebesteding die zal leiden tot onzekerheid bij velen. Een wijziging ook met vergaande consequenties op het gebied van bedrijfsvoering, personele zorg en medezeggenschap.

Nou, daar sta je dan als diender van middelbare leeftijd. Opgegroeid met de slogans: de politie is je beste vriend en die pet past ons allemaal. Na jarenlang gewerkt te hebben in de veronderstelling dat je vooral een dienstbare, hulpverlenende functie had aanvaard. Een life-time job met veel zekerheid.

En nu gaan al die beleidsbepalers je vertellen dat de politie gerund moet worden als een fietsenfabriek en dat er productie moet worden gedraaid. Bovendien krijg je daarnaast ook steeds maar te horen dat je moet bewegen in de organisatie. Dus flexibiliteit, job rotation, prestatiecontracten, afgerekend worden als je je quotum niet haalt. Maar je moet niet alleen bewegen in de organisatie. Hoe zit het eigenlijk met je conditie? Ben je nog wel in staat om de vereiste competenties te halen?

Dit zijn, dames en heren, zo een aantal ingrediënten voor de toekomst, waar de vakorganisaties op basis van hun visie op hebben ingespeeld met betrekking tot de totstandkoming van deze CAO. Een visie die erop is gericht collega's vitaal aan het eind van de streep te brengen en ze te prepareren op al te opportunistisch gedrag van de samenleving.

Van nature hebben wij als vakorganisaties natuurlijk de naam "reactionair conservatief" te zijn. Er zijn nog steeds categorieën van mensen, zowel binnen als buiten de politie die er kennelijk baat bij hebben ons deze etiketten op te plakken. Hun aantal is tanende. Steeds meer intimi weten dat wij al een aantal jaren met progressieve denkbeelden rondlopen op het gebied van arbeidsomstandigheden-beleid, duurzame loopbaan en capaciteitsmanagement. Dat we daarnaast bij het totstandkomen van deze CAO hebben geanticipeerd op de mogelijke herziening van het politiebesteding hoeft hier verder geen betoog. Dat wij niet kunnen en willen accepteren dat er als gevolg van

een mogelijke reorganisatie slachtoffers vallen zal toch niemand ons euvel duiden.

Laten we derhalve de drie eerder genoemde onderwerpen eens bij de horens vatten, te beginnen met arbeidsomstandigheden.

Arbeidsomstandigheden beginnen naar onze wijze van zien met een uit het oogpunt van organisatiekunde veilig klimaat. Bij de politie weten we inmiddels wel hoe de regels met betrekking tot de harde kant van ARBO dienen te worden toegepast. Er is op een P&O afdeling altijd wel iemand die op de hoogte is van het feit hoe zwaar je mag tillen, hoe het beeldscherm moet staan en hoe de hellinghoek van de rug ten opzichte van het heupgewricht mag afwijken van de hiervoor geformuleerde norm, terwijl men zit in een van rijkswege verstrekte bureaustoel. U begrijpt ongetwijfeld wel waar wij naar toe willen. Niet in de richting van de harde kant van de Arbowetgeving. Overigens is het niet de bedoeling om de belangrijke harde kant van de arbeidsomstandigheden te bagatelliseren.

Maar in deze bijdrage gaat het ons toch echt om de tools die een ieder nodig heeft om zijn of haar functie met veel plezier uit te kunnen oefenen. We hebben het dan over bijvoorbeeld kwalitatief goed uitoefenen van leiderschap. Dat is prettig voor zowel de leidinggevende als de medewerker.

Laten we eens op dit punt concreet worden. Is er ruimte voor individuele medewerkers om op een indringende wijze onzekerheden te bespreken die het werk met zich meebrengt? Is er een leidinggevende onder ons die de guts heeft een dergelijk gesprek aan te durven en daar bovendien de tijd voor neemt? U vult zelf maar in wat voor u van toepassing is. En stel dat die leidinggevende dit doet. Kan dat dan zonder dat medewerker geproblematiseerd /dan wel gemarginaliseerd wordt? Krijg je dan niet op je conduitestaat de aantekening “niet of minder geschikt voor de buitendienst of naast hogere functie”. Want we verzekeren u dames en heren, dit komt stelselmatig voor. Bieden we binnen de politie de mogelijkheid tot groei in begeleidende gesprekken? Met andere woorden; als je iets fout gedaan hebt, heb je geen chef nodig die je botweg dekt, maar een chef die met je praat hoe het beter kan en wat je van je fouten kunt leren. Een ieder heeft namelijk het volste recht op een schouderklopje maar in moderne bedrijfsvoeringconcepten ook recht om op zijn of haar sodemieter te krijgen

Wat volgens ons ook een ziekmakend mechanisme is, is het feit dat er her en der een waas door de organisatie waant; zo van het maakt toch niet uit wat je doet. In deze toch voor u naar wij aannemen herkenbare cultuurtrek ontnemen je medewerkers het gevoel dat ze op individuele

basis meerwaarde hebben in de organisatie. Zinnvolle arbeid betekent vaak niet dat je tot de kudde wilt behoren maar dat je iemand wilt zijn in het bedrijf.

Ook op de veel geroemde collegialiteit binnen de politie, vaak niet verder gedefinieerd dan het vaak overdadig reageren op de kreet “ assistentie collega” valt nogal wat af te dingen. Assistentie collega heeft alleen maar betrekking op de collega die in fysieke moeilijkheden zit. Helaas hebben wij teveel voorbeelden van collega’s bij de politie die meerdere malen “psychische assistentie collega-signalen” uitzenden maar vervolgens geen gehoor krijgen. De collega die drinkt laten we gewoon gezellig drinken, want ja zo op het oog doet hij zijn werk toch gewoon. De collega die zichtbaar meer gepest wordt dan modaal moet zich stoer houden, want anders is hij of zij niet geschikt voor de harde wereld van de politie. Onze stelling is dat we Arboplannen kunnen maken tot we erbij neervallen en RI & E’s kunnen ontwikkelen tot een graad van bovenmatige perfectie. Als we niet komen tot een gedragsverandering binnen delen van de politie, zullen we niet echt doordringen tot de kernpunten van het –voorkomen van- langdurig ziekteverzuim.

Een ander belangrijk punt in ons betoog voor wat betreft het toegerust zijn op je werk zijn, betreft het gevoel van veiligheid op straat. We hebben het dan over de vitaliteit van de arbeidsorganisatie politie. Ook hier appelleren wij niet alleen aan het kenteren van de gedachten van het management maar zeer ook aan de opstelling van de individuele medewerker.

Lichamelijk en geestelijk gezond zijn, fysieke en mentale weerbaarheid zijn aspecten van de persoonlijkheid die absoluut onderhoud en aandacht behoeven. Het politieberoep vraagt onmiskenbaar inspanningen op het fysieke vlak. Niet alleen het feit dat je onregelmatig werkt trekt een zware wissel op je conditie, ook de aard van het werk is belastend. De criticasters van deze stelling komen wij tegemoet door te stellen dat het niet iedere dienst Starsky en Hutchtijd is. Ook binnen de politieorganisatie mag er van tijd tot tijd enige ruimte zijn voor een debiteuren/crediteuren niveau om het maar eens in de termen van jiskefet te duiden. We zijn echter de mening toegedaan dat de politiemens onmiskenbaar over een uitstekende fysieke en psychische conditie dient te beschikken. Wij worden hierbij gesteund door het onderzoek van de afdeling bewegingswetenschappen van een Universiteit van Amsterdam. Zij stelden vast dat de politie regelmatig zwaar lichamelijk werk verricht. Dat dit gemiddeld maar 8 minuten per dag is kan niet een argument zijn om te bepleiten dat een forse inspanning van 8 minuten per dag niet zo veel geoefendheid zou vergen.

Het tegendeel is immers waar. Je bent geoefend en dus berekend voor je taak of niet. Raar uit mijn mond te horen maar ik kan niet een beetje zwanger zijn. Maar de betekenis van de fysieke fitheid gaat natuurlijk veel verder. Er is toch hopelijk niemand die in deze zaal bestrijdt, dat een fitte diender om meerdere redenen beter toegerust is op zijn werk. Het psychische karakter van het werk brengt immers met zich mee dat het afreageren van veel ellende op een goede manier vorm kan krijgen door fysieke inspanning. Maar veel belangrijker is het trainen op de mentale fitheid. Dit heeft te maken met reflectie op je optreden, coaching, begeleiding en trainingen op het gebied van mentale weerbaarheid

Ook het onderwerp capaciteitsmanagement heeft een prominente plaats ingenomen in de CAO onderhandelingen en niet voor het eerst overigens! Onderwerpen als verlenging arbeidsduur, begeeftijd, nachtdienstontheffing, modaliteiten, roosterafspraken, arbeidstijdenwet en verschuivingstoelage zijn onderwerp geweest van langdurige bespreking. En terecht want capaciteit en met name het managen van deze capaciteit is al meer dan 10 jaar een item dat de gemoederen tussen werkgever- en werknemersorganisaties meer dan bezig houdt. En gedurende deze periode zijn de vraagstukken ook niet manifest veranderd. We lopen ze voor de volledigheid maar weer eens langs:

- het stellen van prioriteiten;
- Voorkoming van overbelasting van medewerkers;
- Inzet van politiemensen op de momenten dat er daadwerkelijk brand is;
- Meer flexibele inzet van politiemensen;
- De mogelijkheid van gebruik van arbeidsmodaliteiten en;
- Het afschaffen van de arbeidstijdenwet voor de politie.

Wij realiseren ons ook wel dat er altijd een spanningsveld tussen de werknemer en de werkgever/leidinggevende zal blijven bestaan. Laat ik dus nu maar eens onze zienswijze inleiden aan de hand van een aantal vragen?

Waarom houden wij in Nederland regelmatig de schijn op dat we 50.000 politiemensen hebben die operationeel politiewerk doen?

Zijn we nu eindelijk bereid om lering te trekken uit de vele rapporten van de arbeidsinspectie waarin keer op keer melding wordt gemaakt van zowel kwalitatief als kwantitatief grove overtredingen van de arbeidstijdenwet?

Waarom heeft de minister nog nooit met zijn vuist op tafel geslagen als het gaat om afspraken die wij in CAO verband in het verleden hebben gemaakt in het kader van capaciteitsmanagement?

Waarom durven vele politiemangers bijna nooit de voordelen van bepaalde arbeidsmodaliteiten te benoemen en wordt er nagenoeg altijd gekeken naar mogelijke nadelen?

En tot slot, als –en ik zeg nadrukkelijk als- wij in de toekomst toe zouden moeten naar een arbeidstijdenbesluit voor de politie om de bedrijfsvoeringsaspecten van bijzondere politie eenheden mogelijkerwijs wat te modereren, zijn we dan eindelijk bereid te erkennen dat er een maximum bestaat aan wat een lichaam aankan en hebben we dan tevens de bereidheid om de arbeidstijden van dergelijke diensten deugdelijk te registreren?

Dames en heren, het is de vakbonden dus bitter menens als het gaat om de onderwerpen die ik in mijn bijdrage de revue heb laten passeren. Er is echt geen tijd meer te verliezen als het gaat de aanpak van fit en gezond, de ontwikkeling van een duurzame loopbaan en de opzet van een goed capaciteitsmanagement ook, of beter gezegd juist in het perspectief van alle werknemers bij de politie.

Mag ik u uitnodigen wat cijfers met mij te delen:

- Volgens het CBS krijgt momenteel tien procent van de werknemers een burn-out.
- Nederland kent anderhalf miljoen probleemdrinkers: 82 procent mannelijk, 18 procent vrouwelijk (de inhaalrace is overigens ingezet).
- Tien procent van de mannen en vijftien procent van de vrouwen slikt kalmeringsmiddelen.
- 300.000 potentiële werknemers zitten met psychische klachten in de WAO.

Er is toch hopelijk niemand hier aanwezig die de illusie heeft dat de cijfers bij de beroepsgroep politie veel gunstiger afsteken.

Daarnaast worden we geconfronteerd met het feit, dat de Nederlandse politie onmiskenbaar vergrijst. Uit de Polbis-cijfers van het ministerie van Binnenlandse Zaken blijkt dat 58 procent van de executieve politiemensen ouder is dan 40 jaar en van deze groep is 38 procent ouder dan 45 jaar. Uit een rapport waaruit ik nog niet zou mogen citeren, maar wat inmiddels al op het politieintranet is verschenen blijkt dit beeld de komende jaren bepaald niet te verbeteren

De vakbonden NPB, ACP en VMHP zijn dus niet alleen buitengewoon verheugd, dat onderwerpen als fit en gezond, ontwikkelingsgericht

personeelsbeleid en de verbetering van capaciteitsmanagement zo prominent op de CAO tafel zijn afgeprocédéerd, wij zullen er ook alles aan doen om de genoemde items succesvol te doen laten implementeren in de korpsen.

Als we bijvoorbeeld kijken naar een onderwerp als –preventie van-ziekteverzuim, mag dat wat ons betreft in het kader van resultaatverantwoordelijkheid een autonome indicator worden. De manager die op basis van goede verzuimbegeleiding en prima “zachte” arbeidsomstandigheden in staat is het ziekteverzuim in zijn eenheid aanzienlijk naar beneden te brengen, mag niet alleen op de schouders genomen worden, hij mag wat ons betreft de eerste medewerker bij de politie worden die een door de vakbonden geauthoriseerde beloningsdifferentiatie tegemoet kan zien. Omgekeerd moeten we ook maar eens nadenken of we niet in staat zijn om spelregels te ontwikkelen voor die managers die er niet in slagen arbeidsomstandigheden, diversiteit en omgangsvormen (ziekmakend gedrag) te verbeteren en die bovendien ook niet in staat zijn het ziekteverzuim terug te brengen. Afrekenen op resultaat dus!

Dit geldt natuurlijk ook voor de andere benoemde en niet benoemde onderwerpen. Wat ons betreft geen vrijblijvende onderwerpen meer, maar onderwerpen met een resultaatverantwoordelijkheid, zowel voor het individu maar nadrukkelijk ook voor de Korpsen en zijn leiding.

En voor degene die de visie van de vakorganisaties niet kan volgen of te hoog gegrepen vindt raden wij aan maar eens een wellicht wel te begrijpen eigen belang te volgen. Indien wij namelijk de afspraken die nu in de CAO zijn vastgelegd niet op een succesvolle manier afronden zijn de problemen niet meer te overzien en zullen vele individuen daar echt last van krijgen. Dus verricht u uw inspanningen niet voor een ander, doe het dan vooral in uw eigen belang.

Ik wens u daar heel veel kracht en wijsheid bij.