



A4 is bedoeld om de politiekorpsen op een snelle manier kort en bondig te informeren over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden. A4 is met name bestemd voor P&O- en FEB-functionarissen in de politiekorpsen. A4 verschijnt tenminste zes maal per jaar. Afhankelijk van de behoefte kan de verschijningsfrequentie toenemen. In voorkomende gevallen verschijnt er aanvullend een A4 thema-nummer waarin speciale aandacht wordt besteed aan een bepaald onderwerp. Aan de in A4 opgenomen informatie kunnen geen rechten worden ontleend.

Redactie:
Géke Hovius
geke.hovius@minbzk.nl
Pauline de Jager
pauline.jager@minbzk.nl

A4-thema: de CAO-onderzoeken

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2001-2003 (hierna te noemen: CAO) zijn afspraken opgenomen over een groot aantal uit te voeren onderzoeken. Deze speciale uitgave van A4 gaat in op de onderzoeken die inmiddels zijn uitgevoerd. De onderzoeksresultaten zijn onlangs informeel besproken met de politievakorganisaties. Vooruitlopend op formele besluitvorming in CGOP-verband zijn alle rapporten vrijgegeven. De rapporten zijn (binnenkort) allemaal te downloaden van het Informatiecentrum Politie op de CAOP-site www.ic-politie.nl

De handleiding
capaciteits-
management...

In het kader van de CAO is met de politievakorganisaties het project "Rust in roosters" afgesproken waarbij in vijf korpsen (Groningen, Twente, Haaglanden, Brabant-Noord en Midden- en West-Brabant) experimenten zijn uitgevoerd om te komen tot een beter capaciteitsmanagement. De korpsen zijn bij deze experimenten ondersteund door IVA Tilburg en TNO Arbeid. Het verslag hiervan is, samen met een analyse van initiatieven die bij diverse korpsen al werden genomen, vorm gegeven als handleiding voor goed capaciteitsmanagement.

Uit de analyse van de huidige praktijk van capaciteitsmanagement blijkt dat de knelpunten op het gebied van planning en roostering betrekking hebben op het planningsproces en –systeem, verstoringen, de organisatie van de planning en (spanningsvelden in) belangen. Deze knelpunten zijn het gevolg van wat wordt getypeerd als beschikbaarheidsplanning. Bij deze vorm van planning wordt de beschikbare (c.q. aanwezige) capaciteit als uitgangspunt genomen voor de planning en de roosters. Voor een goed capaciteitsmanagement is het beter uit te gaan van een vraaggerichte planning. Hierbij is inzicht in de behoefte aan capaciteit van belang. Door vraaggerichte planning kan het aantal verstoringen sterk worden teruggebracht, het planningsproces worden verbeterd, wordt het lijnmanagement in staat gesteld meer en beter te sturen en kan een beter evenwicht worden bereikt tussen de belangen van de werknemers en de belangen van de organisatie.

... en het vervolg

De handleiding capaciteitsmanagement en bijbehorende brochure is de korpsen (korpsschefs, hoofden P&O en voorzitters OR) in augustus aangeboden en binnen een groot aantal korpsen worden inmiddels initiatieven ontwikkeld om de capaciteitsplanning te verbeteren. Deze hebben echter nog niet altijd voldoende borging vanuit het strategisch management. De ervaringen in het project leren dat implementeren van

capaciteitsmanagement niet alleen het veranderen is van de techniek en de structuur van roosteren en plannen, maar vooral het veranderen van de cultuur. Zowel het management als de werknemers kunnen hieraan bijdragen. Daarvoor is het van belang dat capaciteitsmanagement duidelijk aandacht krijgt vanuit de strategische top, met een verbinding naar het tactisch en operationeel leidinggevend niveau.

Gelet op deze constatering heeft de Raad van Hoofdcommissarissen het initiatief genomen een vervolg te geven aan het project 'Rust in roosters'. Dit vervolgproject "Optimalisering capaciteitsmanagement" is aangehaakt bij het project CMS (dat is gericht op de introductie van het nieuwe planningsysteem ter vervanging van het huidige PCS) en zal de korpsen verder stimuleren en ondersteunen bij het vinden van een optimale balans tussen te bereiken resultaten, beschikbare capaciteit en arbeidstijden.

informatie:
José van Aert
(070) 426 7724

De operationele
toelage

Het rapport "De operationele toelage, een onderzoek naar beloning en beleving van onregelmatige werktijden bij de politie" is conform CAO-afspraken opgesteld om in CGOP-verband overleg te kunnen voeren over eventuele aanpassingen van de wijze waarop het budget van de operationele toelage wordt ingezet. Daartoe is ingegaan op het financieel belang van de operationele toelage (OT) voor werknemers, waarbij tevens inzicht wordt gegeven in de specifieke tijdsblokken waarop wordt gewerkt, de opvattingen van werknemers over de beleving van het werken op specifieke werktijden en de opvattingen van de leidinggevenden over de OT.

Om het financiële belang van de OT in kaart te brengen is gebruik gemaakt van PolBIS-gegevens. Het onderzoek naar de opvattingen van werknemers en leidinggevenden en het onderzoek naar de specifieke tijdsblokken waarop wordt gewerkt heeft plaatgevonden bij de korpsen Amsterdam-Amstelland, Zeeland, Brabant Zuid-Oost en Drenthe en is uitgevoerd door IVA-Tilburg.

Gemiddeld ontving 87% van alle politieambtenaren in 2001 een bedrag van ongeveer € 1250,- aan OT. Gemiddeld genomen werken executieve ambtenaren 20% tot 25% van hun werktijd op de uren waarover de OT wordt betaald, 6% van de tijd op doordeweekse avonduren waarvoor geen OT wordt betaald en de overige tijd op kantooruren.

Werknemers geven aan de inconveniënte werktijden met name bezwaarlijk te vinden voor hun gezondheid en beoordelen het effect van deze werktijden op privé- en verenigingsleven als negatief. Werknemers met inconveniënte werktijden geven echter tevens aan dat zij hun onregelmatige werktijden niet willen inruilen voor alleen werken op kantooruren. Bij de leidinggevenden valt op dat de operationele toelage niet wordt gezien als management-tool waarmee op de inzet wordt gestuurd, maar als een rechtvaardige beloning voor het werken in onregelmatige dienst. Zowel werknemers als leidinggevenden zijn voorstanders van een zekere differentiatie van de vergoeding voor het werken buiten kantooruren, met name via een hogere beloning voor de nachtelijke uren in het weekeinde. Het onderzoek biedt voor een dergelijke differentiatie geen eenduidige kwantitatieve maatstaf en waarschuwt voor het gevaar van verstarring van werktijdpatronen als de beloning van inconveniënte werktijden te hoog wordt vastgesteld.

informatie:
Géke Hovius
(070) 426 6747

Pre-onderzoek
naar scholings-
budgetten

De oorsprong van het onderzoek "Scholingsbudgetten van regionale politiekorpsen" is gelegen in de vraag die bij het maken van de CAO-afspraken over het persoonlijk ontwikkelingsplan ofwel POP aan de orde

kwam: hoeveel geld wordt er gemiddeld per werknemer aan scholing en ontwikkeling besteed. Met het pre-onderzoek is beoogd, vast te stellen of een (landelijk) onderzoek naar de met scholing gepaard gaande budgetten en feitelijke kosten mogelijk is. Ook zouden aanbevelingen worden gedaan over de wijze waarop die budgetten en feitelijke kosten voor de korpsen op eenduidige en efficiënte wijze zichtbaar kunnen worden gemaakt. Het pre-onderzoek is uitgevoerd door IOO bv, Economisch onderzoek voor de publieke sector, en heeft plaatsgevonden in de korpsen Amsterdam-Amstelland en Hollands Midden. Uit het onderzoek is gebleken dat een landelijk vergelijking van korpsen nu niet mogelijk is omdat de administraties van de korpsen niet zodanig zijn ingericht dat daaruit vergelijkbare gegevens omtrent scholingsuitgaven kunnen worden geput. Hierin kan alleen verandering komen indien er een aansluiting komt tussen de opleidingsinformatie en de financiële informatie en als van elke opleiding wordt bijgehouden tot welke categorie deze behoort en wat de daarvoor gemaakte directe kosten zijn. Ook in de tijdsregistratie zouden de verschillende opleidingscategorieën terug moeten komen. Voor de te onderscheiden opleidingscategorieën zouden landelijk te hanteren definities moeten worden ontwikkeld en voorgeschreven. Tevens zouden er landelijke voorschriften nodig zijn om de indirecte kosten van de opleidingen (zoals de kosten van afdelingen personeelszaken en huisvestingskosten) om te slaan over de verschillende soorten opleidingen. Een dergelijke nieuwe wijze van registreren zal de administratieve lasten van de korpsen echter vergroten en pas na verloop van tijd meer inzicht in scholingsbudgetten opleveren. Overigens blijkt uit het onderzoek wel dat de korpsen veel investeren in opleiding (exclusief de kosten van aspiranten werd 4 á 5% van de loonsom uitgegeven aan opleidingen). Uit periodieke inventarisaties door BZK en overige contacten met de korpsen over de introductie van het POP blijkt tevens dat de korpsen groot belang hechten aan het POP zodat wordt verwacht dat de introductie daarvan in de korpsen aan het einde van looptijd van de CAO zal zijn gerealiseerd.

informatie:
Corina Roks
(070) 426 8324

De literatuur-
onderzoeken...

De twee in de CAO afgesproken literatuuronderzoeken zijn door TNO Arbeid uitgevoerd op basis van beschikbare literatuur en analyses op bestaande gegevensbestanden over politiepersoneel. Conform de aanbeveling van TNO Arbeid worden de bij de twee onderzoeken gesignaleerde knelpunten en oplossingsrichtingen verwerkt in het "Plan van aanpak werkstress Politie" dat momenteel wordt ontwikkeld in het kader van het Arboconvenant sector Politie

... werkbelasting
jongeren en
ouderen...

Bij de studie naar de werkbelasting van jongeren en oudere werknemers bij de politie is de hoofdconclusie van TNO Arbeid dat noch de oudere werknemer noch de jongere werknemer een uitgesproken ongunstig profiel kent. Geconstateerd wordt dat beide groepen andere aspecten van het werk belastend vinden, of met andere risicofactoren worden geconfronteerd. Uitsplitst naar functiegroepen zijn er wel categorieën werknemers te duiden die een relatief ongunstig risicoprofiel met relatief veel problemen op het gebied van gezondheid en welbevinden laten zien. Het betreft met name personeel in de basispolitiezorg, het zogenoemde 'ander executief personeel' en het ATH-personeel; allen in de leeftijdscategorie van 40 tot 50 jaar. Preventie is het uitgangspunt bij de aanpak van de risicofactoren waarbij de maatregelen specifiek op de verschillende functiegroepen moeten worden gericht.

... en stress bij
ATH-personeel

Het onderzoek omtrent stress bij het ATH-personeel bij de politie diende inzicht te verschaffen over de mate van (werk)stress bij ATH-personeel en de wijze waarop dit een oorzaak is van ziekteverzuim. Uit het onderzoek komt naar voren dat het ATH-personeel ten aanzien van werkdruk en werkstress geen opvallende risicogroep binnen de politie is. Niettemin worden enkele knelpunten voor het ATH-personeel als geheel en enkele specifieke deelgroepen in beeld gebracht, te weten de leeftijdscategorie 40-49 jarigen, ATH-ers in hogere salarisschalen en ATH-ers met onregelmatige diensten. TNO Arbeid geeft in haar rapportage ook aanbevelingen om de risicofactoren aan te pakken.

informatie:
Fons van Gessel
(070) 426 6809

Telewerken

Het door Overmars Organisatieadviseurs uitgevoerde onderzoek naar de mogelijkheden en onmogelijkheden van telewerken bij de Nederlandse politie is onlangs afgerond. Naast de functionele, juridische en technische aspecten met betrekking tot telewerken zijn ook opinies geïnventariseerd bij korpsleiding, vakspecialisten binnen de korpsen, Openbaar Ministerie en vakorganisaties en uiteraard ook daar waar telewerken op bescheiden schaal reeds plaatsvindt. Telewerken moet overigens niet worden gezien als thuis werken, maar moet worden opgevat als werken op een andere plek dan het reguliere (eigen) kantoor. Op grond van de onderzoeksresultaten kan worden vastgesteld dat telewerken bij de politie in technische zin mogelijk is, maar beperkingen vindt op het terrein van beveiliging en controle. Deze beperkingen lijken oplosbaar. Minstens zo belangrijk is de vraag of telewerken ook wenselijk is. Uit het onderzoek kwam naar voren dat de opvattingen over de wenselijkheid van telewerken binnen de politiesector uiteenlopen. De waargenomen verschillen in opvatting hebben met name gevolgen voor de wijze waarop voor- en nadelen van telewerken en eventuele knelpunten worden beleefd. De slagingskans van telewerken is vooral een kwestie van cultuur en enthousiasme en gedrevenheid bij het strategisch management. De indruk bestaat dat - om telewerken succesvol in te voeren - vooral inzet gepleegd moet worden op het in discussie brengen van wat bij de Nederlandse politie onder telewerken kan worden verstaan, – de opvatting van “telewerken is thuiswerken” is in dit opzicht veel te beperkt – wat telewerken voor de Nederlandse politie zou kunnen inhouden en welke efficiencyvoordelen daarmee te behalen zijn. Thans dient zich de fase aan op welke wijze een dergelijke discussie kan worden gestart. De eindrapportage wordt binnenkort toegezonden aan de korpsen. Vervolgens is BZK voornemens om uiterlijk begin 2003 een plan van aanpak in discussie te brengen om gezamenlijk met korpsen en medezeggenschap te bezien hoe telewerken binnen de Nederlandse politie een vervolg kan krijgen.

informatie:
Yvonne Ulijn
(070) 426 6751

Indien u interesse heeft voor toezending van **A4** per e-mail, dan kunt u dit kenbaar maken door de volgende informatie per e-mail toe te zenden aan: pauline.jager@minbzk.nl : politiekorps; naam; functie; e-mailadres*:

* BZK heeft (nog) geen toegang tot intranet Politie