

Vergaderjaar 2014–2015

29 628

Politie

Nr. 496

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 november 2014

Hierbij ontvangt uw Kamer de rapportage van het onderzoek van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) naar Modernisering van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen bij de politie¹. In de periode september 2013 tot en met juni 2014 heeft onderzoek plaatsgevonden hoe, vanuit werkgevers- en werknemersperspectief, modernisering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen bij de politie kan plaatsvinden. Opdracht voor het onderzoek is, op verzoek van het Ministerie van Veiligheid en Justitie en in samenspraak met de Nationale Politie, verstrekt door het WODC. Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR, in samenwerking met Berenschot.

De hoofdvraag van het onderzoek is:

«Hoe kunnen de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen bij de politie gemoderniseerd worden zodat zij beter aansluiten bij de maatschappelijke eisen die aan de politie worden gesteld en bij de wensen van politiemedewerkers?»

Hieronder beschrijf ik in het kort de kernpunten van het onderzoek, waarna ik mijn beleidsreactie op het onderzoek geef.

Kernpunten onderzoek

- Een grote meerderheid van de politiemedewerkers is tevreden met hun baan. Met name is de medewerker positief over de inhoud van het werk, de zelfstandigheid, de relatie met collega's en de werktijden. Minder positief is men over administratieve belasting, werkdruk, waardering en mentale belasting.
- Een meerderheid van het personeel is van mening dat de rechtspositie onvoldoende rekening houdt met persoonlijke behoeften en wensen en is voor meer eigen keuzevrijheid binnen de arbeidsvoorwaarden.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

De onderzoekers zien echter geen directe aanleiding om grote verbeteringen door te voeren in het arbeidsvoorwaardenpakket. De problemen die ervaren worden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden richten zich vooral op de uitvoering van en de bekendheid met regelgeving.

- Werknemers in de lagere schalen (de salarisschalen tot schaal 9) zijn vooral ontevreden over de financiële aspecten van hun baan. Onderzoek laat echter zien dat juist voor deze functies het loon bij de politie gunstiger is dan in de private sector.
- De (aanvullende) pensioenregeling bij de politie is gunstiger dan in de meeste andere sectoren, ook vergeleken met andere publieke sectoren.
- Medewerkers zijn ontevreden over de toepassing van bestaand loopbaan beleid en scholingsmogelijkheden.
- De onderzoekers geven aan dat de oplossing voor problemen die door het personeel worden ervaren, te vinden is in het goed uitvoeren van het bestaande HRM-beleid en op dit moment minder in modernisering van de arbeidsvoorwaarden.
- Medewerkers zijn minder tevreden over de stijl van leidinggeven en de communicatie met leidinggevendenden. Vooral medewerkers in de lager salarisschalen voelen zich niet betrokken bij organisatieverandering. De medewerkers hebben wel een zeer positieve waardering voor de relatie met hun leidinggevende.
- Met één derde van het personeel is het afgelopen jaar geen functioneringsgesprek gevoerd. Daarnaast worden afspraken betreffende persoonlijke- en loopbaanontwikkeling niet nagekomen. Dit heeft gevolgen voor de duurzame inzetbaarheid van het personeel maar voor ook de dynamiek (instroom, doorstroom, uitstroom) binnen de politieorganisatie.
- Het uitstroomperscentage bij de politie is relatief laag in vergelijking met andere sectoren. In combinatie met een stagnerende personeelsomvang leidt dit tot vergrijzing van het personeelsbestand.
- Een goede gezondheid van de politiemedewerkers en voldoende fysieke en mentale weerbaarheid zijn essentieel voor de uitoefening van het politietraak. Het ziekteverzuim bij de politie is relatief hoog. Er wordt wel beleid op dit gebied gevoerd, maar dit is veelal reactief beleid. Er is te weinig aandacht voor preventie op het gebied van ziekteverzuimbeleid.

Beleidsreactie

Mijn conclusie is dat WODC-onderzoek een gedegen onderzoek is, met een valide onderzoeksmethode. De onderzoekers hebben hun data verzameld bij een grote populatie.

Ruim 1.000 politiemedewerkers hebben deelgenomen aan de digitale enquête (het flitspanel). Het stemt mij tevreden dat een grote meerderheid van het politiepersoneel tevreden is met hun baan.

Het onderzoek laat een tweeledig beeld zien. Aan de ene kant het beeld van medewerkers die zeer tevreden zijn met het werk en de professionele ruimte die ze daarin krijgen. Aan de andere kant het beeld van onvrede over de stijl van leidinggeven en de wijze waarop het HRM-beleid aansluit op de behoefte.

Beide beelden herken ik. In mijn voortgangsbrief die ik recent aan uw Kamer heb aangeboden, heb ik dan ook de zorg voor het personeel één van de strategische onderwerpen genoemd die bij de komende fase van de vorming van de Nationale Politie voorop staan. De leidinggevende vervult een cruciale rol in deze zorg. Het rapport laat zien dat daar nog winst te halen is. Binnen de nieuwe organisatie is daarom voor een

andere invulling van de functie van leidinggevenden gekozen. Alle 1000 leidinggevenden in de Nationale Politie zijn nieuw benoemd en op kwaliteit geselecteerd. Medewerkers hebben daarin expliciet een stem gehad – zij waren lid van de selectiecommissies voor leidinggevenden. Deze werkwijze is zeer goed bevallen en ook verankerd in het nieuwe werving- en selectiebeleid. De nieuwe leidinggevenden worden op dit moment voorbereid op hun nieuwe rol.

Juist tijdens de huidige transitie is het van belang dat leidinggevenden in gesprek gaan en blijven met hun medewerkers. Om dit te realiseren is er aandacht voor het functioneringsgesprek. Het functioneringsgesprek is de ruggengraat voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De implementatie van de nieuwe gesprekkencyclus – waar het functioneringsgesprek onderdeel van uitmaakt – wordt nu uitgewerkt en krijgt in 2015 haar beslag binnen de Nationale Politie. Dit resulteert in minimaal één gesprek per jaar met iedere medewerker over zijn functioneren, inzetbaarheid en ontwikkeling.

De resultaten van het onderzoek ondersteunen mijn visie dat duurzame inzetbaarheid belangrijk is voor iedere medewerker in elke fase van zijn loopbaan. Daarbij past dat de beschikbare middelen optimaal worden benut om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen, waarbij op evenwichtige wijze wordt gekeken naar de belangen van alle generaties.

Een moderne arbeidsrelatie gaat uit van wederkerigheid en een gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgever en medewerker. Waar de werkgever investeert in faciliteiten om veilig te kunnen werken, gezond te blijven, te leren en ontwikkelen, is het aan de medewerker om daar gebruik van te maken en in zichzelf te investeren. Ik zie het daarbij als een gezamenlijk belang dat politiemedewerkers zowel binnen als buiten de politie mobiel kunnen zijn, en verzekerd zijn van een goede arbeidsmarktpositie.

De Nationale Politie heeft de komende periode haar focus op het neerzetten van de nieuwe organisatie en het implementeren van bijbehorende HRM-beleid. Sterke leidinggevenden, een evenwichtig opgebouwd personeelsbestand, het invulling geven aan loopbaan- en ontwikkelafspraken, het bevorderen van de mobiliteit van alle medewerkers en het aanpakken van het ziekteverzuim leiden naar een ontwikkelingsgerichte organisatie, met gekwalificeerd en gezond personeel.

De resultaten van het onderzoek zullen worden meegenomen in de beleidsontwikkeling en voorbereiding voor een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
I.W. Opstelten