

Vergaderjaar 2018–2019

29 628

Politie

Nr. 822

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 november 2018

Hierbij bied ik u aan het onderzoeksrapport «Werkbelasting en baantevredenheid bij wijkagenten, teamchefs en HSM-medewerkers»¹ van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) alsmede mijn beleidsreactie hierop. Het onderzoek vloeit voort uit het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie (2015–2017) en is uitgevoerd door het onderzoeksbureau SEOR – Erasmus School of Economics. Hieronder beschrijf ik eerst de aanleiding en vervolgens de opzet, de resultaten en de aanbevelingen van het onderzoek. Afsluitend volgt mijn beleidsreactie.

Aanleiding

Politiewerk gaat gepaard met fysieke, cognitieve en emotionele belasting. Indien deze belasting structureel is, kan dit vervelende effecten hebben. Het kan medewerkers het plezier in hun werk ontnemen en uiteindelijk zelfs hun gezondheid aantasten. Ook komt het voor dat politiemedewerkers te weinig uitdaging in hun werk hebben en hun capaciteiten niet volledig kunnen benutten. In dat geval kan er sprake zijn van onderbelasting. In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2015–2017 is afgesproken dat de politie een beleid van integraal gezondheidsmanagement voert, hetgeen ertoe moet leiden dat er een verschuiving plaatsvindt van reactief naar preventief en proactief handelen. In dit kader is het van belang om inzicht te krijgen in factoren die zorgen voor belasting van medewerkers en hoe deze belasting verminderd of voorkomen kan worden.² Begonnen is met de functies waarbij een hoge belasting wordt verwacht.

Onderzoeksopzet

Het onderzoek heeft tot doel inzicht te geven in de mechanismen/factoren die tot disbalans (over- en onderbelasting) van politiepersoneel leiden.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

² Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2015–2017, p. 10.

Om tot dit inzicht te komen zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Wat leert bestaande wetenschappelijke literatuur over factoren die bijdragen aan over- en onderbelasting van politiepersoneel?
2. Welke mechanismen leiden in de Nederlandse politiepraktijk bij de geselecteerde functies tot over- en onderbelasting van politiepersoneel?
3. Binnen welke context doen deze mechanismen zich voor?
4. Welke gevolgen kunnen met over- en onderbelasting gepaard gaan?
5. Welke oplossingsrichtingen zijn er om de belasting van politiepersoneel in deze functie te optimaliseren in die zin dat de belasting beter aansluit bij de belasting die op basis van de functieomschrijving verwacht mag worden?

Het onderzoek heeft bestaan uit literatuuronderzoek, diepte-interviews, een online enquête, focusgroepen en heeft zich beperkt tot de volgende drie functiecategorieën:

1. Leidinggevend niveau; teamchefs C (Gebiedsgebonden politie (GGP) en Opsporing)
2. Uitvoerend niveau; medewerkers GGP met het werkterrein «wijk-agent» (senior en operationeel expert)
3. Ondersteunend niveau; medewerkers Huisvesting, Services en Middelen (HSM)

HHS

Onderzoeksresultaten

Bij alle functiecategorieën komt overbelasting qua hoeveelheid werk meer voor dan onderbelasting. Bij wijkagenten en teamchefs C is het percentage dat overbelast zegt te zijn hoger dan bij HSM-medewerkers. De belangrijkste oorzaken van overbelasting zijn volgens alle onderzochte functiegroepen: de administratieve lasten, het uitvoeren van werkzaamheden die ook door minder gekwalificeerde medewerkers gedaan zouden kunnen worden en het gebrek aan ondersteuning. De medewerkers geven aan dat overbelasting tot gevolg heeft dat de gezondheid wordt aangetast en daarnaast dat er onvoldoende tijd is om de eigenlijke werkzaamheden uit te voeren.

In elke functiecategorie stelt een flink deel over meer vaardigheden te beschikken dan de functie vereist. In vergelijking met de andere functiegroepen komt onderbelasting wat betreft de hoeveelheid werk bij de medewerkers HSM vaker voor. Anders dan overbelasting heeft onderbelasting geen gevolgen voor de gezondheid, doch vormt dit een bron van frustratie.

Desondanks blijkt dat een ruime meerderheid tevreden of zeer tevreden is over het werk en de werkomgeving. Dit betekent dat het gewicht van de werkbelasting in de totale waardering van de baan niet overheersend is en dat andere factoren hiervoor meer bepalend zijn. De inhoud van het werk heeft hierin duidelijk het grootste gewicht bij alle functiegroepen. Voor de meer gedetailleerde uitkomsten verwijs ik u naar het onderzoeksrapport in de bijlage³.

³ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Aanbevelingen uit het onderzoek

Vanuit het perspectief van wijkagenten, teamchefs C en HSM medewerkers zijn de volgende maatregelen, volgens de onderzoekers, het meest van belang om de over- en onderbelasting te verminderen:

- *Ontlasting van teamchefs door stafleden toe te voegen die taken van teamchefs overnemen die niet tot hun kerntaken behoren en door vermindering van de administratieve rompslomp;*
- *De vrijkomende tijd van teamchefs besteden aan personeelsbeleid en personeelszorg voor de politiemedewerkers in het team, waarbij ook hier administratieve taken gedelegeerd moeten kunnen worden;*
- *Ontlasting van wijkagenten door vermindering van administratieve rompslomp;*
- *Vermindering van de werkbelasting van wijkagenten door de formatie uit te breiden en/of bij de politie-inzet meer prioriteiten te stellen, waardoor wijkagenten zich meer op hun kerntaken kunnen richten.*

Beleidsreactie

Het politievak is een zwaar vak. Een goede fysieke en mentale gezondheid van de politiemensen is een belangrijke randvoorwaarde om het werk goed, gezond en veilig te kunnen uitvoeren. Zowel in het kader van het belang van het duurzaam fit houden van politiemedewerkers als het beleid om meer accent op preventie te richten, heeft mijn ambtsvoorganger met de vakbonden afgesproken dit onderzoek te verrichten. Het onderzoek geeft inzicht in de mate waarin overbelasting wordt ervaren, de factoren die daaraan bijdragen en daarmee aanknopingspunten voor te treffen preventieve maatregelen. Het onderzoek laat zien dat bij de onderzochte functiegroepen een forse mate van overbelasting wordt ervaren. Ook bij werkbezoeken en bij acties in het kader van het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2018–2020 hebben politiemensen de hoge werkdruk onder mijn aandacht gebracht. Niet voor niets heeft dit onderwerp prominent op de agenda gestaan bij de recente onderhandelingen over het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2018 – 2020. In de gemaakte afspraken is dit thema en zijn bijbehorende maatregelen om de werkdruk te verlichten en de inzetbaarheid te vergroten, zowel in rechtspositionele als organisatorische zin, volop terug te zien. Deze maatregelen sluiten ook aan bij de aanbevelingen uit het onderzoek. De korpschef en ik zetten ons ten volle in om de afspraken voortvarend uit te werken en uit te voeren. Omdat politiemensen dat verdienen. Daarnaast investeert dit kabinet in een uitbreiding van de politiecapaciteit en in middelen die het werk van de politiemensen beter ondersteunt.

Maatregelen

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2018–2020 is afgesproken dat de administratieve ondersteuning in zowel de basisteams als de opsporing zal worden versterkt door gerichte inzet van extra capaciteit vanuit de mogelijkheden die de Participatiewet biedt. Voor de andere maatregelen die in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector politie 2018–2020 zijn genomen verwijs ik naar de brief die ik op 1 november 2018 naar de Kamer zond (Kamerstuk 29 628, nr. 817).

Eerder al werd om de werkbelasting te verminderen, de inzetbaarheid op niveau te houden en flexibel in te zetten incidenteel € 58 mln. extra beschikbaar gesteld voor de politie.⁴ Uit de middelen die voor 2018 nog op de aanvullende post staan, voegt het kabinet daar nog € 33 mln. aan toe zodat het totaal op € 91 mln. komt. Deze € 91 mln. komt ten goede

⁴ Kamerstuk 29 628, nr. 784.

aan de inzetbaarheid van de bestaande politiecapaciteit, wat de komende jaren op lokaal niveau direct merkbaar zal zijn.⁵

Op dit moment wordt met vertegenwoordigers van politie een bestendige meerjarige aanpak van administratieve lastenvermindering in de opsporing voorbereid. Daarnaast wordt naar aanleiding van het rapport «effectieve tijd voor opsporing» een voorstel ontwikkeld voor maatregelen op de korte termijn. Zoals ook in mijn brief 16 oktober jl. heb vermeld, zal conform eind 2018 een voorstel beschikbaar zijn hoe de top 10 resultaten in de opsporing kunnen worden aangepakt voor zover deze door de politie zelf beïnvloed kunnen worden. Zo wordt op korte termijn voortgang geboekt.⁶

Zoals al eerder vastgelegd in het plan van aanpak verzuim, zullen de inzichten uit het onderzoek «werkbelasting en baantevredenheid» worden betrokken bij de verdere uitvoering van de in het meerjarige plan beschreven aanpak.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus

⁵ Kamerstuk 29 628, nr. 820.

⁶ Kamerstuk 29 628, nr. 816.