

Bijlage: prestatiedashboard

Hieronder zijn twee voorbeelden weergegeven van de inzetbaarheid in een team. Hoewel de getoonde voorbeelden geen representatieve steekproef zijn, blijken uit deze voorbeelden de verschillende factoren die de inzetbaarheid bij de politie beïnvloeden.

Het bovenste balkje geeft de resterende inzetbaarheid per team aan per week (in uren en in percentage) nadat de factoren die van invloed zijn op de inzetbaarheid er zijn afgetrokken. Een teamchef kan hierdoor in één oogopslag zien welke van de factoren het meest van invloed zijn op de inzetbaarheid van zijn team, en zo nodig maatregelen treffen. Overigens kunnen alle leidinggevenden en medewerkers tot op teamniveau zien hoe het gaat met de inzetbaarheid van de verschillende organisatieonderdelen. Dit draagt bij aan de mogelijkheden voor sturing in de managementlijn, het voeren van een gesprek om te werken naar oplossingen en het nemen van verantwoordelijkheid waar dat nodig is.

De twee voorbeelden uit het prestatiedashboard betreffen een basisteam en een rechteam uit hetzelfde – maar een willekeurig – district. Net als bij andere organisaties wordt inzetbaarheid bij de politie beïnvloed door diverse factoren. Deze zijn onder elkaar opgenomen in het prestatiedashboard. De mate waarin opleiding en training de inzetbaarheid beïnvloeden, wordt zoals gezegd later dit jaar toegevoegd aan het prestatiedashboard.

De gemiddelde inzetbaarheid van de voorbeeldteams valt hoog uit vergeleken met het gemiddelde voor de hele politie over 2019 in de tabel hierboven. Als de aanname van 8% opleiding en training hiervan wordt afgetrokken, komen de gemiddeldes meer in de buurt van het landelijk gemiddelde over 2019, al zitten deze teams nog steeds boven gemiddeld. Het prestatiedashboard wordt gebruikt om te sturen op inzetbaarheid en om het gesprek met het gezag aan te gaan over keuzes en prioriteiten. Het dashboard kan ook als benchmark gebruikt worden om het managementgesprek over inzetbaarheid aan te gaan. Hierbij moet de kanttekening worden gemaakt dat wettelijke en rechtspositionele factoren op inzetbaarheid een gegeven zijn. Hierop kan beperkt gestuurd worden door te kijken naar samenstelling van een team. Ziekteverzuim is een andere factor waarop gestuurd kan worden om de inzetbaarheid te vergroten, al zal het verzuim nooit tot 0 gereduceerd worden.

Basisteam X, district Y, eenheid Z
 (Formatie: 94 fte. Bezetting: 77 fte.
 Inzetbaarheid: (omgerekend) 60 fte):

Inzetbare uren	2.108	82,5%
Standaard verlof	246	9,6%
Verzuim korter dan 6 weken	57	2,2%
Verzuim langer dan 6 weken	41	1,6%
RPU uren	32	1,3%
Zwangerschapsverlof	0	0,0%
Ouderschapsverlof	45	1,8%
Onbetaald verlof	15	0,6%
Leeftijdsverlof	6	0,2%
Levensloopverlof	0	0,0%
CAO/verlof uren	5	0,2%

Districtsrecherche Y, eenheid Z (Formatie:
 64 fte. Bezetting: 72 fte. Inzetbaarheid:
 (omgerekend) 49 fte):

Inzetbare uren	1.942	84,5%
Standaard verlof	217	9,4%
Verzuim korter dan 6 weken	0	0,0%
Verzuim langer dan 6 weken	19	0,8%
RPU uren	94	4,1%
Zwangerschapsverlof	0	0,0%
Ouderschapsverlof	18	0,8%
Onbetaald verlof	0	0,0%
Leeftijdsverlof	7	0,3%
Levensloopverlof	0	0,0%
CAO/verlof uren	3	0,1%