

VEILIG EN GEZOND WERKEN

1. Aanpakken onderbezetting
2. Meer tijd en aandacht voor training
3. Extra hersteltijd per jaar
4. Doktersbezoek chronisch zieken

1. Aanpakken onderbezetting

- Onafhankelijk onderzoek naar de noodzakelijke sterkte
- Alvast investeren in extra capaciteit

De NPB wil dat er een eind komt aan de chronische onderbezetting bij de politie. Al jarenlang heeft het korps te weinig mensen in dienst om al het gevraagde politiewerk te leveren. De gevolgen zijn niet mis:

- een structureel te hoge werkdruk
- voortdurend wijzigende roosters en operationele noodgrepen om in godsnaam maar voldoende mensen beschikbaar te krijgen;
- te weinig tijd en aandacht voor training, verantwoorde werk- en rusttijden en de ruimte voor een privéleven en
- een ziekteverzuim van hier tot Tokyo, wat de werkdruk verder opjaagt.

Steeds meer collega's melden dat ze het politiewerk nog altijd met plezier doen, maar steeds meer moeite hebben met de omstandigheden waarin ze dagelijks aan de slag moeten.

Helaas: de politiek weigert de onderbezetting bij de politie te erkennen – of in ieder geval de omvang daarvan. In 2010 heeft het kabinet Rutte I besloten dat er geen extra belastinggeld meer werd gestoken in politiemedewerkers. De toenmalige operationele sterkte – 49.800 voltijdsbanen – moest maar genoeg zijn. Een volkomen willekeurig gekozen aantal, dat niet gebaseerd was op een inventarisatie van de hoeveelheid politiewerk die geleverd moet worden of de veiligheid of gezondheid van de omstandigheden waarin dat moet gebeuren.

De laatste jaren is extra geld beschikbaar gesteld voor een paar honderd cybercrime-specialisten, waardoor het nieuwe maximum 50.175 fte's is geworden. Voor de rest blijft de politiek ontkennen dat er sprake is van een zeer problematische onderbezetting.

Onderzoek noodzakelijke sterkte

De NPB wil dat de politiek (het kabinet Rutte III) instemt met een onafhankelijk onderzoek naar een realistische manier om de noodzakelijke sterkte van de Nationale Politie te bepalen. Dat deskundige rekeninstrument zou recht moeten doen aan twee cruciale factoren:

- alle taken die de politie volgens de politiek moet vervullen en de prestaties die daarmee samenhangen
- minimumeisen voor zo gezond en veilig mogelijke werkomstandigheden voor politiemedewerkers.

Uiteraard is de bedoeling dat de politiek zich verplicht tot het gebruiken van de beoogde sterkte-maatstaf, zodat het willens en wetens negeren van een evidente onderbezetting bij de politie tot het verleden gaan behoren.

Wat de NPB betreft trekt de werkgever zo spoedig mogelijk extra geld uit voor investeringen in extra capaciteit. Daar is volop aanleiding toe, bijvoorbeeld omdat het huidige sterkte-cijfer voor een deel uit gebakken lucht bestaat.

Zo worden politiestudenten sinds jaar en dag meegeteld als volledig inzetbaar, terwijl het merendeel slechts voor 40 procent inzetbaar is (gezien hun nog niet voltooide opleiding en gebrek aan praktijkervaring). Dat scheelt al snel zo'n tweeduizend fte's. Op de begroting voor 2018 heeft de Nationale Politie 3.662 aspiranten staan. Stel dat 20 procent daarvan kan worden beschouwd als volledig inzetbaar, dan zijn 2.930 studenten slechts voor 40 procent inzetbaar. Dat betekent dat de echte operationele sterkte 1.758 fte's lager ligt (60 procent van 2.930 voltijdsbanen) dan het officiële aantal doet vermoeden. (De werkgever weigert al jarenlang te erkennen dat hij zichzelf op deze manier rijk rekent.)

De echte sterkte is ook lager dan je denkt door een onvolledige uitvoering van de in 2009 met de bonden afgesproken Regeling Partiële Uittreding (RPU). Op basis daarvan kunnen collega's vanaf 55 jaar minder gaan werken – deels op eigen kosten. Dit gaat gepaard met een besparing voor werkgever, want er hoeft voor deze collega's minder salaris te worden betaald.

Het was (dan ook) uitdrukkelijk de bedoeling dat de werkgever voor het invullen van de toegekende RPU-dagen extra personeel zou aannemen. Zo niet, dan zou het gebruik van de RPU immers alleen maar leiden tot extra werkdruk voor de betreffende collega's (het werk stapelde zich in hun afwezigheid dan alleen maar op.)

De afname van loonkosten door de RPU heeft tot nu toe echter nog niet geleid tot het aannemen van extra medewerkers. Daar moet wat de NPB betreft verandering in komen.

Alvast investeren in extra capaciteit

- De NPB wil dat de werkgever extra mensen gaat aannemen ter compensatie van het aantal toegekende RPU-uren.
 - De NPB wil een onderzoek naar een zo kort mogelijke basisopleiding voor instromers met een voltooide MBO-opleiding Handhaver Toezicht en Veiligheid (HTV). De besparing die het korter opleiden oplevert moet rechtstreeks worden geïnvesteerd in het aannemen van meer nieuwe studenten.
-

2. Meer tijd en aandacht voor training

De NPB dringt al sinds jaar en dag bij de werkgever aan op het verruimen van het aantal trainingsuren per jaar. Het huidige officiële aantal van 32 is wat ons betreft te weinig om de weerbaarheid van de collega's – een cruciaal onderdeel van hun veiligheid – optimaal te waarborgen. Tot een verhoging van het officiële aantal trainingsuren heeft dat tot op heden niet geleid. Mede door de onderbezetting komen veel collega's zelfs niet toe aan 32 trainingsuren per jaar.

De NPB wil dat het aantal verplichte trainingsuren per jaar verhoogd wordt naar 48.

Ook politiemensen werken steeds langer door. Dat betekent ook dat ze tot op hogere leeftijd executieve functies vervullen. Sommige elementen daarvan – achter een verdachte aan rennen bijvoorbeeld – kunnen ze dan niet meer uitvoeren zoals voorheen. Dat komt niet door onwil om te trainen; het menselijk lichaam is nu eenmaal aan slijtage onderhevig als het ouder wordt. De huidige Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT) houdt onvoldoende rekening met de leeftijdsverschillen tussen politiemedewerkers en biedt oudere collega's daardoor niet de best mogelijke training aan.

De NPB wil dat oudere politiemedewerkers leeftijdsafhankelijk maatwerk krijgen bij hun Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT).

3. Extra hersteltijd per jaar

De NPB-leden vinden het aantal van 25 vakantiedagen per jaar niet in verhouding staan tot de zwaarte van het politiewerk. Om goed te kunnen recupereren van de gevolgen van de onrust in de roosters en de structurele onderbezetting zijn extra vakantiedagen noodzakelijk.

De NPB wil voor politiemedewerkers twee extra vakantiedagen per jaar.

4. Voorzieningen chronisch zieken

Net als in de rest van de samenleving zijn ook binnen de politie steeds meer mensen werkzaam met een chronische ziekte. Dat brengt onvermijdelijk met zich mee dat er regelmatig doktersbezoek moet plaatsvinden. Beleid is dat doktersbezoek zoveel mogelijk in eigen tijd plaats vindt. De ene leidinggevende gaat daar anders mee om dan de andere.

Voor chronisch zieke medewerkers kan dit betekenen dat er vaker een beroep gedaan moet worden op het vakantieverlof voor doktersbezoek. De NPB vindt dat onwenselijk, aangezien het ten koste gaat van de recuperatiemogelijkheden van de betreffende collega's.

De NPB wil dat politiemedewerkers die chronisch ziek zijn voor consultatie van een arts kortdurend verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend. De bedrijfsarts stelt vast of de betreffende collega een chronische ziekte heeft en hanteert daarvoor de definitie van het Rijksinstituut voor volksgezondheid en milieu.