



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Over werken bij de Politie

*Inspecties naar
Agressie en Geweld
en Arbeidstijden*



Inhoud

Voorwoord	3
1. Inspecties naar de naleving van de Arbeidstijdenwet (ATW)	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Uitvoering	5
1.3 Inspectieresultaten Arbeidstijdenwet	6
1.4 Conclusies en aanbevelingen	7
2. Inspecties Agressie en Geweld	9
2.1 Aanleiding	9
2.2 Uitvoering	9
2.3 Inspectieresultaten Arbeidsomstandighedenwet – bepalingen agressie en geweld	11
2.4 Conclusies en aanbevelingen	12
Bijlage - brief van de Raad van Korpschefs	

Voorwoord

De naleving van de Arbeidstijdenwet is een taai probleem bij de politiekorpsen. In de afgelopen twaalf jaar heeft de Inspectie SZW vijf keer hierop geïnspecteerd. Vooral in de operationele en specialistische diensten werkt men vaak te lang en hebben medewerkers onvoldoende rust tussen twee diensten. Politie mensen lopen hierdoor onnodig extra risico op overbelasting en verminderde alertheid door vermoeidheid.

Ook agressie en geweld heeft een grote impact op politie mensen. De ernst en omvang van agressie van het publiek naar politiemedewerkers is de laatste jaren onverminderd hoog. Politie mensen worden bedreigd, mishandeld en beledigd. De meest ernstige incidenten krijgen volop aandacht in de media en de bestrijding van agressie en geweld in de publieke sector is speerpunt in het beleid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).

De Inspectie SZW heeft geconstateerd dat (te) veel van de geselecteerde politiekorpsen, ook na herhaalde inspecties en verbetermaatregelen vanuit het ministerie V&J (voorheen BZK), te weinig voortgang maken in de naleving van de Arbeidstijdenwet. Om de wet na te leven is het nodig dat de politiekorpsen - met steun van de overkoepelende organisaties - aanvullende maatregelen nemen om hun medewerkers beter te beschermen tegen te lange werktijden en te korte rusttijden.

Voor wat betreft agressie en geweld slagen de korpsen er onvoldoende in beheersmaatregelen op de werkvloer te implementeren. Zo krijgen politie mensen te weinig training in het omgaan met agressie en geweld en worden incidenten onvoldoende gemeld, geregistreerd en geëvalueerd. Er is de laatste jaren het nodige aan beleid ontwikkeld, maar nog te beperkt vertaald naar concrete acties op de werkvloer. Ook hier kunnen de overkoepelende organisaties een helpende hand bieden.

Naar aanleiding van de resultaten van de inspecties heeft de Raad van Korpschefs verbeteracties toegezegd. Deze zijn als bijlage bijgevoegd bij deze rapportage.

Najaar 2012 zullen de korpsen die een boete hebben gekregen en degene waar veel overtredingen zijn geconstateerd opnieuw worden geïnspecteerd om te toetsen of deze acties inderdaad resultaat hebben op de werkvloer.

Den Haag, maart 2012

Mr. J.A. van den Bos
Inspecteur-generaal SZW

In de maanden september en oktober 2011 heeft de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie) inspecties uitgevoerd bij de politie gericht op overtredingen van de Arbeidstijdenwet en de beheersing van het risico Agressie en Geweld. In de afgelopen twaalf jaar heeft de Inspectie SZW al vijf keer op de arbeids- en rusttijden geïnspecteerd en steeds bleef de naleving achter. Agenten lopen hierdoor onnodig extra risico op overbelasting en verminderde alertheid door vermoeidheid. Ook agressie en geweld heeft een grote impact op politiemensen. De ernst en omvang van agressie van het publiek naar politiemedewerkers is de laatste jaren onverminderd hoog. Metingen van Veilige Publieke Taak in 2007, 2009 en 2011 laten zien dat respectievelijk 73%, 68% en 73% van de politiemensen aangaf slachtoffer te zijn geweest van agressie en geweld.¹

In deze inspectieronde zijn in totaal 18 van de 26 regionale politiekorpsen (inclusief het Korps Landelijke Politie Diensten) geïnspecteerd. Er zijn 9 korpsen geïnspecteerd op het gebied van de Arbeidstijdenwet, 5 korpsen met betrekking tot agressie en geweld en 4 korpsen zijn op beide onderwerpen geïnspecteerd. In alle 18 geïnspecteerde korpsen zijn één of meerdere overtredingen aangetroffen van de Arbeidstijdenwet of de bepalingen rondom agressie en geweld van de Arbeidsomstandighedenwet. Hoewel het een gerichte, niet-representatieve steekproef betrof, is de conclusie onontkoombaar dat veel politiekorpsen er niet in slagen om de regels ten aanzien van arbeidstijden en met betrekking tot agressie en geweld voldoende na te leven. De overtredingen zijn inmiddels beter in beeld, maar worden nog onvoldoende voorkomen. Er is de laatste jaren het nodige aan beleid ontwikkeld, maar nog maar beperkt vertaald naar concrete acties op de werkvloer.

¹ Agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak, DSP-groep, september 2011



1

Inspecties naar de naleving van de Arbeidstijdenwet (ATW)

1.1 Aanleiding

Met betrekking tot de ATW werd tijdens inspecties in 2009 nog bij 10 van de in totaal 13 geïnspecteerde korpsen een groot aantal overtredingen vastgesteld. In de operationele diensten, zoals de arrestatie- en observatieteams, recherche en mobiele eenheid bleek men vaak langer te werken dan wettelijk is toegestaan en hadden medewerkers onvoldoende rust tussen twee diensten. De slechte naleving van de ATW was in 2007 voor de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) aanleiding voor de uitvoering van een ATW-monitor, waarmee de ontwikkelingen in het aantal overtredingen van de ATW halfjaarlijks bijgehouden worden. Daarnaast is in 2009 en 2010 het systeem BVCM (Basisvoorziening Capaciteits Management) geïmplementeerd dat mede ten doel had om te komen tot een uniforme registratie van de arbeids- en rusttijden. De sector meende dat dit nieuwe registratiesysteem meer mogelijkheden bood om overtredingen van de ATW te voorkomen. Na de inspecties in 2009 stelde de Raad van Korpschefs dat zij door meer gerichte aansturing alle mogelijkheden wilde benutten om het aantal overtredingen te reduceren. De Raad was van mening dat de invoering van zowel BVCM als de Landelijke Arbeidstijden Regeling² hier goede instrumenten voor zijn.

Doelstelling van de inspecties in 2011 was te toetsen of de door de sector toegezegde acties inderdaad resultaat hebben gehad op de werkvloer.

1.2 Uitvoering

Naar aanleiding van de aard en frequentie van de overtredingen in de inspecties in 2009 is toentertijd besloten de achterblijvers in 2011 opnieuw te inspecteren. Korpsen met veel overtredingen in 2009 zijn opnieuw bezocht in 2011. Daarnaast is voor de selectie van korpsen voor inspecties ATW gebruik gemaakt van

de gegevens van de ATW-monitor over de 2de helft van 2010. Deze monitor is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Veiligheid en Justitie. Omdat er geen sprake was van een willekeurige steekproef kunnen de resultaten van de inspecties niet als representatief voor alle korpsen worden beschouwd. Zij geven echter wel een indicatie van de situatie.

Inspecties naar de naleving van de ATW waren gericht op medewerkers in de operationele/specialistische diensten binnen de korpsen. Eerdere inspecties lieten vooral overtredingen zien bij specialistische recherchefuncties, arrestatieteams en observatieteams en de beveiligers van VIP's. De ME inzet leidde ook tot overtredingen. ME-ers zijn afkomstig uit de Basis Politie Zorg (BPZ) en een oproep gaf vaak spanning voor het BPZ-rooster van hun team. Bekend is dat dit bij kleine eenheden (bijvoorbeeld teams met levende have) vaker een probleem opleverde dan bij grotere, omdat er minder vervangingsmogelijkheden zijn. Gezien deze problematiek, hebben de inspecteurs zich bij de inspecties in 2011 weer op deze functies gericht.

Bij de inspecties naar arbeids- en rusttijden was een referentieperiode van 16 weken uitgangspunt, de inspecteurs hebben zich gericht op de periode van 3 april tot en met 23 juli 2011. Sinds november 2009 beschikken de politiekorpsen over BVCM. Dit registratiesysteem was in de inspectieperiode bij alle korpsen in gebruik. De inspecteurs hebben bij hun inspecties dan ook gebruik gemaakt van gegevens die de korpsen uit BVCM hebben aangeleverd. Vervolgens hebben de inspecteurs ingezoomd op de politiemedewerkers met de meeste ATW-overtredingen en vastgesteld hoeveel overtredingen door deze medewerkers in de genoemde referentieperiode zijn gemaakt.

² De landelijke Arbeidstijden Regeling (LAR) is een sectorale regeling voor de arbeids- en rusttijden bij de Politie. De regeling is op 1 april 2008 ingevoerd. De regeling geldt voor heel politie Nederland en kent één begrippenkader en één uniform stelsel van arbeids- en rusttijden.

1.3 Inspectieresultaten Arbeidstijdenwet

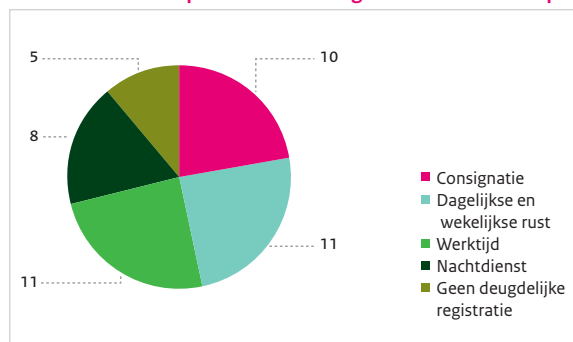
Bij elkaar heeft de Inspectie SZW 1123 overtredingen op het gebied van arbeids- en rusttijden geconstateerd binnen de 13 geïnspecteerde politiekorpsen.

Opvallend is dat de meeste overtredingen betrekking hebben op consignatie. Vooral het maximum aantal van 13 uren arbeid in consignatie en het minimum aantal etmalen vrij van consignatie werden vaak overschreden. Samen nemen deze twee overtredingen 33% van het totaal voor hun rekening. Bij de inspecties in 2009 vormden de overtredingen met betrekking tot arbeidstijd in consignatie slechts 8% van het totaal aantal overtredingen. Mede door het ontbreken van een eenduidige registratie is consignatie toen minder intensief onderzocht. Ook met de dagelijkse rust ging het nog vaak mis. Bij 20% van de overtredingen werd een rusttijd van minder dan de dagelijks voorgeschreven 8 of 11 uur geconstateerd (verg. 27% in 2009). Daarnaast werd er in 20% van de overtredingen een arbeidstijd van langer dan 12 uur per dienst vastgesteld (verg. 22% in 2009).

Andere vastgestelde overtredingen zijn overschrijdingen van het toegestane aantal nachtdiensten achtereen, onvoldoende vrij van consignatie voor of na de nachtdienst en te korte wekelijkse rusttijden.

De meeste overtredingen van de ATW zijn geconstateerd voor de korte termijnnormen. Op de lange termijn (bijvoorbeeld ten aanzien van de arbeidstijd per week en de gemiddelde arbeidsduur) zijn niet of nauwelijks overtredingen vastgesteld. Met name de korte termijnnormen vormen in de gerealiseerde roosters een probleem.

Grafiek 1 Aantal korpsen in overtreding ATW naar onderwerp



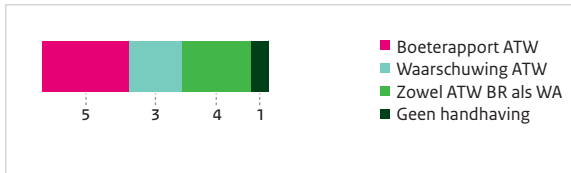
De geconstateerde overtredingen zijn redelijk gelijk verdeeld over de geïnspecteerde korpsen. Overtredingen met betrekking tot de consignatie, onvoldoende dagelijkse en wekelijkse rust en te lange werktijden zijn in vrijwel alle geïnspecteerde korpsen vastgesteld. Wat betreft de nachtdienst ging het in 8 van de 13 korpsen mis.

In vergelijking met 2009 zijn er in 2011 minder korpsen in overtreding vanwege het niet voeren van een deugdelijke registratie ten aanzien van arbeids- en rusttijden. Een logische verklaring hiervoor is dat met de landelijke implementatie van de BVCM meer korpsen aan de registratie-eisen voldoen. Toch hadden 5 korpsen hun ATW-registratie op onderdelen nog niet op orde. Dit komt met name door een onjuist gebruik van het registratiesysteem: het niet of verkeerd toepassen van de uitzonderingsartikelen (2.5 ATW en 4.3:1 ATB) en het foutief verantwoorden van uren.

Tabel 1 Top 5 Overtredingen

Omschrijving overtreding	Overtredingen in aantal 2011	Aandeel in het totaal 2011	Aandeel in het totaal 2009
Minder dan de dagelijks voorgeschreven rusttijd van 8 of 11 uur	229	20 %	27%
Arbeidstijd per dienst langer dan 12 uur	228	20%	22%
Arbeidstijd in consignatie langer dan 13 uur	185	17%	8%
Aantal etmalen vrij van consignatie	180	16%	-
Arbeidstijd in nachtdienst langer dan 12 uur	57	5%	7%

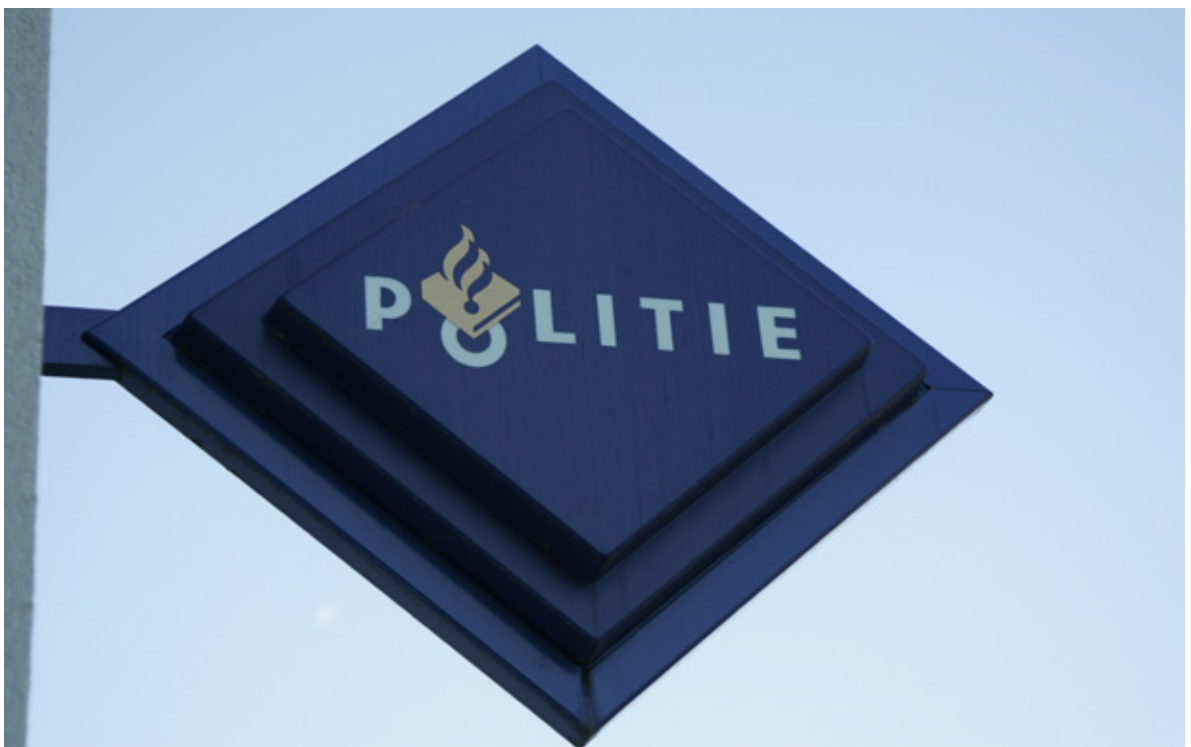
Grafiek 2 Aantal politiekorpsen naar toegepaste handhavinginstrumenten ATW



Bij de inspecties naar arbeids- en rusttijden bij de politie is bij 9 korpsen recidive geconstateerd. Dit houdt in dat de inspecteurs ten opzichte van de inspecties in 2009 soortgelijke overtredingen hebben vastgesteld. Hiervoor zijn bij deze 9 korpsen boetes aangezegd. Bij 4 korpsen daarvan is -op andere overtredingen- ook gewaarschuwd. Bij 3 korpsen is enkel gewaarschuwd met betrekking tot de Arbeidstijdenwet. In slechts 1 geïnspecteerd korps is niet gehandhaafd. Bij de handhaving hanteert de Inspectie SZW de regel dat bij 2% of minder overtredingen van de ATW niet handhavend wordt opgetreden, tenzij het gaat om direct beboetbare feiten, dat wil zeggen ernstige overtredingen.

1.4 Conclusies en aanbevelingen

Onvoldoende sturing op naleving van de ATW
 Ook na herhaalde inspecties van de Inspectie SZW en verbetermaatregelen vanuit het ministerie V&J (voorheen BZK) slagen veel politiekorpsen er niet in de Arbeidstijdenwet voldoende na te leven. Veel van de overtredingen die tijdens de inspecties in 2006 en 2009 al waren geconstateerd zijn nu weer aan de orde. Men werkt over het algemeen nog altijd te lang en neemt te weinig rust. Ook met betrekking tot consignatie gaat het in de meeste korpsen mis. Bovendien wordt er nog te weinig gebruik gemaakt van de wettelijk beschikbare uitzonderingsmogelijkheden. Een aantal korpsen blijkt nog niet goed met BVCM om te kunnen gaan en onjuist te registreren. Meer voorlichting en begeleiding voor leidinggeven op het gebied van consignatie en het gebruik van de uitzonderingsartikelen is dan ook hard nodig. Dat ten opzichte van de inspecties in 2009 veel dezelfde overtredingen zijn geconstateerd, blijkt ook uit het hoge aantal boeterapporten dat in deze inspectieronde is aangezegd wegens herhaling. Waar in 2009 kon worden volstaan met de inzet van lichtere handhavinginstrumenten, werd bij herhaling van dezelfde overtreding nu een zwaarder handhavinginstrument ingezet, het aanzeggen van een boeterapport.



**Inspecteur:**

“De uitzonderingsmogelijkheden bij calamiteiten (artikel 2.5 ATW) en voor noodzakelijke werkzaamheden (artikel 4.3:1 ATB) worden door de meeste korpsen niet of nauwelijks gebruikt. Ook de onderbouwing van de gebruikte uitzonderingsregels is niet altijd voldoende of consequent. Als de korpsen op de juiste manier gebruik zouden maken van de uitzonderingsregels zouden veel overtredingen al wegvallen”.

Bij de overtredende politiekorpsen zijn de risico's op overbelasting en verminderde alertheid door vermoeidheid zeer hoog. De uniforme invoering van het registratiesysteem voor arbeids- en rusttijden bij de politie (BVCM) heeft nog onvoldoende geleid tot een betere aansturing op de naleving van de ATW. Uit de inspecties komt naar voren dat naleving van de ATW bij leidinggevenden van politie te weinig prioriteit heeft.

Inspecteur:

“Ik heb specialistische diensten aangetroffen waar medewerkers structureel zoveel uren uitbetaald krijgen, dat zij zeggen hun uitgaven voor levensonderhoud hierop afgestemd te hebben. Hierdoor worden medewerkers er op z'n zachtst gezegd niet toe gestimuleerd om zich aan de Arbeidstijdenwet te houden.”

2

Inspecties Agressie en Geweld

2.1 Aanleiding

Ook voor de inspecties naar agressie en geweld geldt dat de aanleiding ligt in de resultaten van de inspecties in 2009. Toen zijn binnen 12 van de 13 op dit onderwerp geïnspecteerde korpsen overtredingen geconstateerd. Hieruit bleek onder andere dat politiemensen te weinig werden voorgelicht en getraind (met name op het gebied van communicatieve vaardigheden) en incidenten onvoldoende werden gemeld, geregistreerd en geëvalueerd. De inspectieresultaten leidden tot de conclusie dat de omgang met agressie en geweld van het publiek bij de politie nog een te lage prioriteit krijgt. Bijna geen enkel politiekorps slaagde erin om de bepalingen over agressie en geweld in de Arboret en -regelgeving voldoende na te leven. Ook uit berichtgeving in de media van de afgelopen jaren komt het beeld naar voren dat de politiekorpsen nog onvoldoende maatregelen nemen om medewerkers te beschermen tegen agressie en geweld.

In 2006 heeft de Raad van Hoofdcommissarissen een Programmatisch Kader Geweld tegen Politie Ambtenaren (GTPA) vastgesteld, als onderdeel van het project 'Veilige Publieke Taak' van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Vanaf 2009 zijn maatregelen uit GTPA geïmplementeerd in de politiekorpsen. De maatregelen richten zich vooral op de te volgen procedure met betrekking tot melden, registreren, aanhouden, opsporen en vervolgen en opvang en nazorg als een incident heeft plaatsgevonden. Het protocol Geweld tegen Politie Ambtenaren past binnen de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA) opsporing en vervolging agressie en geweld tegen functionarissen met een publieke taak. Deze eenduidige landelijke afspraken betreffen een landelijk protocol dat in februari 2010 in werking is getreden en waarin de minister van BZK, het Korpsbeheerdersberaad, het Openbaar Ministerie en de Raad van Korpschefs afspraken hebben vastgelegd over de aanpak van verbaal en fysiek geweld tegen functionarissen met een publieke taak.

In reactie op de inspectieresultaten in 2009 gaf de Raad van Korpschefs in oprichting aan dat 'de aandacht nu is gericht op een aantal maatregelen, die in 2010 moeten leiden tot een 'toekomstbestendige, structurele en landelijke aanpak van het GTPA'. De doelstelling van de inspecties in 2011 was te

toetsen of de door de sector toegezegde acties inderdaad resultaat hebben bereikt op de werkvloer.

2.2 Uitvoering

Omdat de focus van de inspecties in 2011 ligt op de achterblijvers, zijn de te inspecteren korpsen geselecteerd op basis van de resultaten van het project 2009. Met name korpsen met veel overtredingen in 2009 zijn in 2011 opnieuw bezocht. Daarnaast is voor het selecteren van korpsen voor inspecties naar agressie en geweld gebruik gemaakt van voortgangsgegevens van het landelijke programma Geweld Tegen Politie Ambtenaren (GTPA).

Omdat er geen sprake is van een willekeurige steekproef kunnen de resultaten van de inspecties niet als representatief voor alle korpsen worden beschouwd, zij geven een indicatie van de situatie.

Volgens de wet- en regelgeving dient de werkgever een beleid te voeren en maatregelen te treffen om de risico's op agressie en geweld te voorkomen of te beperken. Tijdens de inspecties naar agressie en geweld is nagegaan of de volgende maatregelen zijn genomen en ingevoerd op de werkvloer (met name ten opzichte van 2009):

- Voorlichting en instructie over risico's en maatregelen
- Training in communicatieve vaardigheden/benadering (bejegening) van burgers
- Afspraken over minimale personeelsbezetting
- Geweldsmiddelen en beschermingsmiddelen
- Bouwkundige en technische voorzieningen
- Communicatiemiddel/alarmsysteem om assistentie in te roepen
- Melden, registreren en evalueren van agressie- en geweldsincidenten
- Opvang, ondersteuning en nazorg bij een agressie- of geweldsincident
- Geweldsprotocol voor agressie- en geweldincidenten gericht tegen de politie
- Evaluatie van het beleid voor agressie en geweld.

De inspecteurs hebben binnen de politiekorpsen zowel met de korpsleiding als met de ondernemingsraad en met de medewerkers op de werkvloer gesproken. Met betrekking tot de medewerkers hebben zij zich gericht op de operationele diensten, variërend van medewerkers in arrestatieteams en recherche tot



surveillanten in de basispolitiezorg en baliemedewerkers. Met deze medewerkers vonden individuele en/of groepsinterviews plaats. Daarnaast hebben de inspecteurs relevante beleidsstukken doorgenomen.

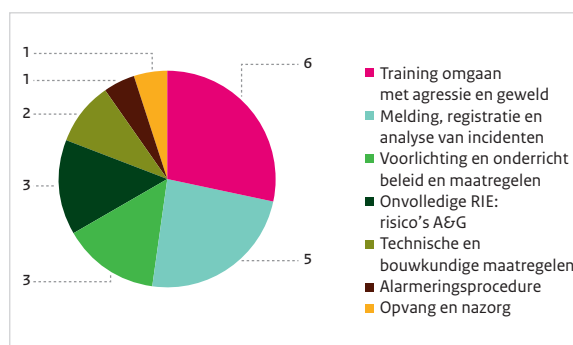
2.3 Inspectieresultaten Arbeidsomstandighedenwet - bepalingen agressie en geweld

In totaal heeft de Inspectie SZW 48 overtredingen van de wet- en regelgeving rondom agressie en geweld geconstateerd binnen de 9 geïnspecteerde korpsen.

Evenals in 2009 betroffen de meeste overtredingen op het gebied van agressie en geweld in 2011 het onvoldoende uitvoeren van beheersmaatregelen en het onvoldoende geven van voorlichting, instructie en training. Opvallend is dat er in 2011 naar verhouding minder overtredingen zijn geconstateerd ten aanzien van het hebben van beleid ter voorkoming en beperking van agressie en geweld. Waarschijnlijk is er met de invoering van het protocol Geweld Tegen Politie Ambtenaren (GTPA) beleidsmatig meer in gang gezet. Op de werkvloer blijken de maatregelen echter nog niet als zodanig uitgevoerd te worden.

Onderstaande grafiek laat zien aan welke specifieke beheersmaatregelen in de geïnspecteerde korpsen onvoldoende uitvoering werd gegeven.

Grafiek 3 Aantal korpsen in overtreding uitgesplitst naar beheersmaatregelen



De meeste overtredingen zijn geconstateerd met betrekking tot het trainen van het operationele personeel in het omgaan met agressie en geweld. Deze trainingen moeten met name gericht zijn op het aanleren van communicatieve vaardigheden en de-escalerend gedrag. Hiervoor bleek in 6 van de 9 korpsen te weinig aandacht. Wat betreft het melden, registreren en evalueren van incidenten zijn 5 korpsen in overtreding. Ondanks de inzet van het protocol GTPA blijkt bij meer dan de helft van de geïnspecteerde korpsen dat hieraan op de werkvloer nog onvoldoende uitvoering wordt gegeven. Uit de inspecties komt het beeld naar voren dat er sprake is van onderregistratie om de volgende redenen:

- Agressie wordt gezien als behorend bij het vak;
- Meldingsnormen zijn onvoldoende duidelijk of worden niet consequent toegepast;
- Melden van incidenten wordt gezien als tijdrovend en bureaucratisch;
- Melding wordt door leidinggevendenden niet altijd goed opgepakt en/of teruggekoppeld;
- Het is niet in elke situatie mogelijk om tot aanhouding over te gaan.

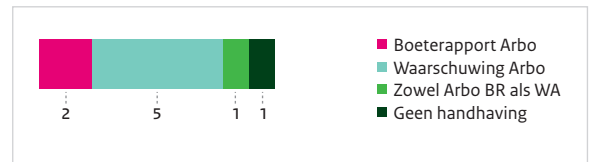
Tabel 2 Top 3 Overtredingen Agressie en Geweld (A&G)

Omschrijving overtreding	Overtredingen in aantal 2011	Aandeel in het totaal 2011	Aandeel in het totaal 2009
Onvoldoende beheersmaatregelen uitgevoerd om A&G te voorkomen of te beperken	28	58%	41%
Onvoldoende voorlichting, instructie en training t.a.v. de beheersing van de risico's	17	36%	37%
Onvoldoende beleid gericht op voorkoming en beperking van A&G	3	6%	20%



Het protocol GTPA stelt dat elk agressie-incident gemeld moet worden, ook als de dader niet bekend is. De beleving in een aantal geïnspecteerde korpsen is echter dat het GTPA pas uitgaat van melding en registratie als een incident heeft geleid tot aanhouding en vervolging. Hiermee wordt slechts een klein deel van de daadwerkelijke incidenten gemeld (topje van de ijsberg). De registratie van de minder ernstige overtredingen, zoals verbaal geweld, is echter gewenst om een goede begeleiding te kunne geven. Het vaak blootgesteld worden aan verbaal geweld kan namelijk een zodanige belasting geven dat het kan leiden tot verzuim en uitval. Door deze incidenten te registreren kan tijdig begeleiding gegeven worden indien het vaak voorkomt en kan het besproken worden in de teams waar het zich voordoet. Minder overtredingen zijn geconstateerd bij het inventariseren van risico's op agressie en geweld en het voorlichten van personeel over beleid en maatregelen: 6 van de 9 korpsen zijn op deze onderwerpen in orde bevonden.

Grafiek 4 Aantal politiekorpsen naar toegepaste handhavingsinstrumenten A&G



In alle 9 korpsen zijn overtredingen aangetroffen en is gehandhaafd door middel van een waarschuwing of een boeterapport. Bij 3 korpsen is op het onderwerp agressie en geweld recidive geconstateerd en een boeterapport aangezegd. In alle drie de gevallen is het boeterapport aangezegd wegens onvoldoende training in het omgaan met agressie en geweld. Bij twee van deze korpsen is het boeterapport tevens aangezegd vanwege het onvoldoende melden, registreren en evalueren van incidenten. Bij 6 korpsen is gewaarschuwd. Hiervan heeft 1 korps zowel een boete als een waarschuwing gekregen. Bij 1 ander korps zijn wel overtredingen geconstateerd, maar waren oplossingen al zodanig op de rit gezet, dat de inspecteur erop vertrouwde dat de overtredingen werden opgeheven. Op basis hiervan is in dit korps afgezien van handhaving.

2.4 Conclusies en aanbevelingen

Aanpak van agressie en geweld nog niet geborgd op de werkvloer

Geen enkel geïnspecteerd politiekorps slaagt erin om de bepalingen over agressie en geweld in de Arboret en -regelgeving voldoende na te leven. Een zorgelijke situatie. In bijna alle korpsen zijn boetes en waarschuwingen gegeven. De boetes zijn uitgedeeld aan 3 korpsen die in 2009 op dezelfde onderdelen ook al in overtreding waren. In die korpsen zijn op die punten dus geen verbeteringen vastgesteld.

Uit de inspecties komt naar voren dat de implementatie van GTPA en ELA heeft geleid tot meer kennis bij leidinggevend en medewerkers over beleid en maatregelen hieromtrent. Toch worden incidenten agressie en geweld nog onvoldoende structureel gemeld, geregistreerd en geëvalueerd. Hierdoor krijgt de korpsleiding geen juist beeld van de daadwerkelijke ernst en omvang van de problematiek op de werkvloer. Dit maakt het lastig de juiste maatregelen te nemen en of beleid bij te sturen.

Inspecteur:

“De cultuur bij de politie is nog zo dat alleen ernstige incidenten worden gemeld, bijvoorbeeld fysiek geweld of persoonlijke bedreiging. Verbale agressie meldt men nauwelijks, terwijl ook (regelmatige) blootstelling aan verbale agressie kan leiden tot ziekteverzuim. Voor de korpsleiding blijft dit nu onzichtbaar”.

Hoewel er in de afgelopen jaren dus maatregelen zijn genomen om de procedure aan de achterkant van een agressie-incident beter te stroomlijnen, laten preventieve maatregelen aan de voorkant op zich wachten. Er zijn onvoldoende maatregelen genomen op het gebied van het trainen van personeel in het omgaan met agressie en geweld. Met name in trainingen in het hanteren van verbale agressie en het aanleren van communicatieve vaardigheden en de-escalerend gedrag is nog onvoldoende geïnvesteerd. Hierdoor zijn politiemensen niet altijd goed voorbereid op publieksagressie waar zij in de taakuitvoering mee te maken krijgen.

Inspecteur:

“Op het moment dat een team in een ernstig geweldsincident betrokken is geweest, krijgt men een IBT-plus training waarin beheersing en verwerking van incidenten uitgebreid aan de orde komen. Andere teams krijgen zo’n training niet”.

De Inspectie SZW zet de politiekorpsen er middels handhaving toe aan de genoemde trainingen op het gebied van agressie en geweld nu met voorrang in te voeren. Daarnaast dient men de nodige inspanningen te leveren om het ingezette beleid te borgen in de organisatie, zodat hieruit voortkomende maatregelen ook daadwerkelijk op de werkvloer ten uitvoer worden gebracht.

Verbeteracties Raad van Korpschefs

In een eerste reactie erkent de Raad van Korpschefs dat de problemen, hoewel verminderd, nog niet zijn opgelost. In de reactie is aangegeven welke maatregelen men gaat nemen om verbeteringen te bewerkstelligen. De brief van de Raad van Korpschefs is als bijlage bij deze rapportage gevoegd.



- Raad van Korpschefs



- Politieberaden

Adres Utrechtseweg 2
3732 HB De Bilt
Postadres Postbus 238
3970 AE Driebergen
Telefoon 030 – 634 84 44
Fax 030 – 634 84 99
Internet www.vtspn.nl

- Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid, Inspectie SZW
Directeur Arbo, ir. M.A. Zuurbier
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Behandeld door Jack Wever en Marloes Mulder
Directe telefoon 06-1588 0466 en 06-3100 2380
E-mail jack.wever@vtspn.nl
marloes.mulder@vtspn.nl
Onderwerp Reactie op rapport Arbeidsinspectie
Datum 2 maart 2012
Ons kenmerk 2012101081
Uw kenmerk
Blad 1 van 5
Bijlage(n)

> Geachte mevrouw Zuurbier,

- Met belangstelling hebben wij kennis genomen van de resultaten van de inspecties gericht op overtredingen van de Arbeidstijdenwet en de beheersing van het risico Agressie en Geweld die de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie) in 2011 heeft uitgevoerd bij de politie.

Korpsen met veel overtredingen in 2009 zijn opnieuw bezocht in 2011. Voor wat betreft de selectie van korpsen voor inspecties ATW is daarbij tevens gebruik gemaakt van de gegevens van de ATW-monitor over de tweede helft van 2010. Voor wat betreft de selectie van korpsen voor inspecties agressie en geweld is daarbij tevens gebruik gemaakt van voortgangsgegevens van het landelijke programma Geweld Tegen Politie Ambtenaren (GTPA).

Van belang is de opmerking van de Inspectie dat *'Omdat er géén sprake is van een willekeurige steekproef kunnen de resultaten van de inspecties niet als representatief voor alle korpsen worden beschouwd, zij geven een indicatie van de situatie.'* Wij bezien de uitkomsten van de inspecties dan ook in dat licht.

Arbeidstijdenwet

Wij betreuren de constatering die de Arbeidsinspectie maakt aangaande de overtredingen van de Arbeidstijdenwet (ATW). De Raad van Korpschefs (RKC) hecht er aan een goed werkgever te zijn door het realiseren van onder andere een goede balans tussen werk- en rusttijden.

Wij willen er daarbij wel op wijzen dat het niet altijd eenvoudig is om - rekening houdend met de ATW, Landelijke Arbeidstijdenregeling (LAR) en individuele modaliteiten - het rooster kloppend te maken. De lange termijn planning van de politie wordt daarbij regelmatig doorkruist door de noodzaak om (al dan niet preventief) te reageren op incidenten. Dit laatste geldt met name voor een specifieke categorie functionarissen met een executieve status. Een en ander leidt onvermijdelijk tot ATW-overtredingen. Tegelijkertijd zijn wij van mening dat een deel van de geconstateerde ATW-overtredingen te wijten valt aan registratiefouten waar door leidinggevenden beter op gestuurd moet worden.

Raad van Korpschefs



Onderwerp Reactie op rapport Arbeidsinspectie
Datum 2 maart 2012
Blad 2 van 5

- **Beheersmaatregelen**

Wij zullen de noodzaak van correcte registratie van werktijden in BVCM nogmaals onder de aandacht van de korpsen brengen zodat registratiefouten tot een minimum worden beperkt. Leidinggevend en moeten er op sturen dat het aantal overtredingen zo beperkt mogelijk blijft.

Wij zijn daarnaast van mening dat de aard van het politiewerk en de naleving van de LAR en ATW soms met elkaar knelt en dat dit met de huidige wettelijke verplichtingen nooit volledig weggelaten kan worden. Wij zouden graag maximale flexibiliteit van inzet willen bewerkstelligen en dit wordt ook meegenomen in de nu lopende CAO-onderhandelingen. De onderhandelingen hierover zijn ten tijde van dit schrijven nog gaande..

In de nabije toekomst wordt er naar verwachting nationale politie ingericht. Een wetsvoorstel hiertoe ligt momenteel ter behandeling in de Eerste Kamer. Inmiddels worden – zonder dat daarbij onomkeerbare stappen gezet worden – de voorbereidingen getroffen voor de inrichting van de nationale politie. Daarbij wordt gedacht aan een inrichting van de politie met robuuste teams, flexibele capaciteit, een zekere mate van paraatheid en het verhogen van medewerkerparticipatie zodat piekbelastingen beter opgevangen kunnen worden. Naar verwachting zal ook dit een bijdrage kunnen leveren aan het terugbrengen van het aantal ATW-overtredingen.

Daarnaast zijn wij voornemens de mogelijkheden verkennen om een specifieke categorie executieve medewerkers niet meer onder de werking van de wet te laten vallen. Voor hen moeten dan wel afspraken worden gemaakt ter (zelf)bescherming van onverantwoorde werkverbanden, omdat vanuit werkgeversperspectief het belang van een goede balans tussen werk- en rusttijden wordt erkend.

Agressie en geweld

De Inspectie SZW constateert dat geen enkel geïnspecteerd politiekorps erin slaagt om de bepalingen over agressie en geweld in de Arbwet en -regelgeving voldoende na te leven. Op zich is het zorgelijk dat de korpsen die in 2009 een onvoldoende scoorden dat nu weer doen. Wordt nader gekeken naar de uitkomsten van de inspectie dan blijkt dat er echter wel degelijk sprake van verbetering: het gemiddelde aantal overtredingen is met de helft gedaald (in 2009 bijna 10 overtredingen per korps, in 2011 iets meer dan 5 overtredingen per korps).

Genomen beheersmaatregelen

In het inspectierapport wordt ingegaan op de genomen beheersmaatregelen. Deze zijn uitgesplitst in een negental categorieën. Hieronder gaan wij nader in op deze beheersmaatregelen en wat de huidige stand van zaken op deze punten is.

- *Afspraken over minimale personeelsbezetting*

Het is uiteraard de bedoeling dat de inzet van personeel wordt afgestemd op de verwachte werkdruk. Daarbij is het zaak om qua ervaringen en vaardigheden te komen tot een goede mix van mensen. Omdat de politie een 24-uursbedrijf is en gekozen is voor flexibiliteit in het roosteren van individuele medewerkers (modaliteiten) en studenten wel meetellen in de sterkte maar niet onbeperkt ingezet kunnen worden, blijft het altijd een uitdaging om te komen tot een optimale personeelsbezetting.

- *Voorlichting en instructie over risico's en maatregelen*

Wij wijzen graag op de ontwikkeling en uitrol van IBT nieuwe stijl. Dit betreft een uitbreiding van het huidige programma van RTGP-verplichtingen met trainingen die direct gerelateerd zijn aan het optreden op straat of aan diverse doelgroepen.

Onderwerp Reactie op rapport Arbeidsinspectie
Datum 2 maart 2012
Blad 3 van 5

- Deze trainingen worden binnen de korpsen op maat geleverd en hebben betrekking op AMOK, optreden in groepsverband, kennis van de GTPA-procedure, her- en bijscholing op de werkgebieden horecaoptreden en evenementen, aanpak jeugd en optreden bij (nood)hulpincidenten en het hanteren van korpsbrede tolerantiegrenzen.

Naast IBT nieuwe stijl zijn er ook ontwikkelingen in het kader van het programma Versterking Professionele Weerbaarheid. Een voorbeeld hiervan is de training Mentale Kracht. Dit trainingsprogramma biedt een systematische manier om mentale en emotionele kracht op te bouwen met behulp van wetenschappelijk onderbouwde methoden. Dit vanuit de overtuiging dat medewerkers die stevig in hun schoenen staan zekerder zijn in hun optreden en daardoor in staat zijn om snel te schakelen tussen dialoog, deëscaleren en doorpakken.

Deze training wordt in een periode van drie jaar aangeboden aan alle (!) executieve politiemedewerkers. Het is een teamgerichte training waarin politieambtenaren en hun operationeel leiding-gevendende op basis van hun eigen specifieke situatie, worden getraind op het aspect mentale weerbaarheid.

De training kent meerdere doelen:

1. versterking van de veerkracht van politiemedewerkers met hiermee de kans om psychosociale problemen, stress en trauma's te ontwikkelen en te verkleinen;
2. versterken van de korte termijn prestatie in verschillende situaties ('fit for action');
3. het vergroten van het vakmanschap en politieambtenaren;
4. het vergroten van de (operationele) inzetbaarheid bij de politie;
5. waarborgen van de lange termijn welzijn en motivatie van de politiemedewerker ('fit for life').

- *Training in communicatieve vaardigheden/benadering (bejegening) van burgers*

Dit vormt een integraal onderdeel van IBT in zowel het initieel als postinitieel onderwijs. Binnen het huidige onderwijsaanbod is er aandacht voor vroegtijdige gevaarherkenning. Dit in de zogeheten spottersopleiding (pro-actief signaleren), de training crisiscommunicatie (postinitieel) en initieel de lessen waarnemen, gespreksvaardigheden, conflicthantering en SPP (Sociaal Psychologische Problematiek). Het ligt voor de hand dat dit soort trainingen structureel onderdeel zullen blijven uitmaken van het politieonderwijs.

- *Geweldmiddelen en beschermingsmiddelen*

Innovatie voor wat betreft bewapening, uitrusting en kleding is een continu proces. Momenteel wordt bijvoorbeeld gewerkt aan een nieuwe uniform en veiligheidsvest en worden testen uitgevoerd met een uitschuifbare wapenstok.

- *Bouwkundige en technische voorzieningen*

Bij elk bouwplan wordt rekening gehouden met de veiligheid van de collega's. Dit wordt echter niet altijd expliciet gecommuniceerd naar de collega's. Daardoor zien medewerkers niet direct het verband met verbeteringen aan de bouwkundige en technische voorzieningen en hun eigen veiligheid. Voorbeelden van voorzieningen die getroffen zijn betreffen gescheiden looplijnen tussen arrestanten en andere gebruikers van een gebouw, toegangsregelingen tot gebouwen zijn aangescherpt, balies bij publiekontvangst worden en zijn aangepast. Ook bij nieuwbouwprojecten heeft veiligheid van het personeel een hoge prioriteit.

Onderwerp Reactie op rapport Arbeidsinspectie
Datum 2 maart 2012
Blad 4 van 5

- *Communicatiemiddel/alarmsysteem om assistentie in te roepen*
Met de noodknop op de C2000 portofoons wordt 7x24 betrouwbaar voorzien in de behoefte aan een communicatiemiddel/alarmsysteem om assistentie in te roepen.

- *Melden, registreren en evalueren van geweldsincidenten*
Het melden van agressie- en geweldsincidenten is een sturingsaspect voor operationeel leidinggevend waar de afgelopen periode nadrukkelijk in is geïnvesteerd. Het evalueren van agressie- en geweldsincidenten krijgt nadrukkelijk aandacht in het programma Professionele Weerbaarheid (b.v. debriefing).

- *Registratie van agressie- en geweldsincidenten*
De registratie van agressie- en geweldsincidenten is nog een probleem omdat de huidige projectcodes VPT en GTPA momenteel nog onvoldoende worden gebruikt. Om dit manco te verhelpen zouden de projectcodes verplicht gesteld kunnen worden in de registratie. Daarbij dient nadrukkelijk gecommuniceerd te worden dat het gebruik van de codes niet alleen een statistisch en/of beleidsmatig doel dient maar dat het een voorwaarde is voor de start van een voor GTPA en VPT specifiek strafrechtelijke arrangement (snelrecht) en zorg voor het slachtoffer. Het werken met projectcodes blijft echter een tussenoplossing en voor de lange termijn zijn wij afhankelijk van de ontwikkeling van een nieuw bedrijfsprocessensysteem.

Overigens zijn er genoeg korpsen waar de korpsleiding maandelijks uitstekend verzorgde managementrapportages ontvangt. Het is echter tot op heden nog niet gelukt om landelijk een helder en juist beeld te genereren. In de maandelijks briefing van de Raad van Korpschefs is daar nu een eerste aanzet toe gegeven op basis van het gebruik van de GTPA en VPT codes.

- *Geweldsprotocol voor agressie- en geweldsincidenten*
Sinds 2010 beschikt de politie over een geweldsprotocol voor agressie- en geweldsincidenten gericht tegen de politie, het zogeheten GTPA-protocol. In dit protocol is de opvang, ondersteuning en nazorg bij een agressie- of geweldsincident geregeld (verantwoordelijkheid van de zorgcoördinator). Daarnaast loopt er momenteel in een viertal korpsen een pilot met de richtlijn opvang geüniformeerd.

- *Evaluatie van het beleid voor agressie en geweld*
Waar het gaat om de evaluatie van het beleid voor agressie en geweld tegen politieambtenaren mag gesteld worden dat dit met grote regelmaat geëvalueerd wordt. Niet alleen door de politie zelf maar ook door diverse externe partijen (Arbeidsinspectie, IOOV, BZK/VPT, bonden, externe onderzoekers). Erkend moet worden dat deze evaluaties bemoeilijkt worden door een gebrekkige registratiediscipline.

Vervolg

Uit de top-3 overtredingen agressie en geweld blijkt dat het beleid voor agressie en geweld met het GTPA-protocol weliswaar geregeld is (en de coördinatoren in de korpsen zijn druk bezig met implementatie hiervan) maar dat de uitvoering van en de bekendheid met het protocol beter kan. Als gekeken wordt naar de maatregelen die reeds genomen zijn en worden, dan is duidelijk dat er nog winst te behalen valt bij het doorvertalen en communiceren van het beleid op de werkvloer.

•

Onderwerp Reactie op rapport Arbeidsinspectie
Datum 2 maart 2012
Blad 5 van 5

- Zo zou bijvoorbeeld nadrukkelijker gecommuniceerd moeten worden dat het opmaken van een proces-verbaal van bevindingen weliswaar tijd kost maar dat dit wel van belang is voor de start van voornoemd strafrechtelijke arrangement (snelrecht) en de ter beschikking staande zorg. Daarbij dient er nog meer geïnvesteerd te worden op kennis bij operationaal leidinggevendens opdat de meldingsnormen voor iedereen duidelijk zijn en consequent worden toegepast.

Dit laatste sluit aan bij de kritiek van de Inspectie SZW dat de cultuur bij de politie er een is waarin agressie en geweld worden gezien als onderdeel van het vak. Deze suggestie verwerpen wij: agressie en geweld tegen politieambtenaren is wat ons betreft niet normaal en mag ook niet als normaal worden gezien.

Verder hechten wij er aan te wijzen op de focusverschuiving binnen de politie, van de achterkant (registratie en zorg) naar de voorkant (voorkomen). Deze beweging is ingezet met het onderzoekstraject Veilig Politiewerk (van de-escalerend naar doortastend politieoptreden) en is ook zichtbaar in de kernwaarde 'moedig' uit het Ontwerpplan Nationale Politie en binnen het programma Professionele Weerbaarheid. Wat dit laatste betreft, dient nog wel opgemerkt te worden dat de implementatie van het programma waar het gaat om de aanpak van fysiek en verbaal geweld, tijd nodig heeft om de benodigde cultuurverandering binnen de politie te realiseren.

Tot slot

Wat betreft de ATW overtredingen zijn wij van mening dat het volledig uitsluiten van overtredingen van de ATW, gezien de aard van de werkzaamheden van de politie, op bepaalde bedrijfsonderdelen vrijwel onmogelijk zal zijn. Door urgente problematiek ontstaat nu eenmaal niet uitstelbaar overwerk. Door middel van gerichtere aansturing (planning en registratie) willen wij dit wel verder reduceren.

Wat betreft de aanpak van agressie en geweld is naar ons idee het GTPA-proces in het merendeel van de korpsen inmiddels goed ingeregeld. Daarnaast doet de politie het op dat terrein als sector substantieel beter dan andere sectoren en dat mag niet onvermeld blijven. De komende tijd is de uitdaging om het beleid verder te implementeren en het bewustzijn op de werkvloer te vergroten.

Verder zijn de uitkomsten van de inspecties, zoals de Inspectie zelf al opmerkt, niet representatief voor politie Nederland als geheel. Dit neemt niet weg dat onze inspanningen erop gericht zijn om, waar mogelijk, maatregelen te nemen die ertoe leiden dat er in alle korpsen sprake is van een zo optimaal mogelijk beleid op zowel ATW als agressie en geweld.

Hoogachtend,



L.Th.C. Kuijs
Voorzitter Raad van Korpschefs

Dit inspectierapport is een uitgave van:

Inspectie SZW

De Inspectie SZW maakt deel uit van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Projectleider

Hélène Plaggenborg

Projectsecretaris

Sonja van Dalen

vijfkeerblauw | sss-010682

© Rijksoverheid | Maart 2012

