

Vergaderjaar 2017–2018

29 628

Politie

Nr. 803

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 juli 2018

Bij deze bied ik uw Kamer deel vier van de rapportage van de Medewerkersmonitor (MEMO) Politie aan¹. De MEMO is een landelijk onderzoek dat in opdracht van de korpsleiding wordt gedaan naar de werkbeleving van politiemedewerkers en werk gerelateerde risico's. Met het uitvoeren van de MEMO voldoet de politie tevens aan een verplichting uit de Arbowet. Dit onderzoek is in een aantal delen uitgevoerd. Op 31 oktober 2016 zijn aan uw Kamer de resultaten van de MEMO onder de basisteams² aangeboden, gevolgd door de MEMO Opsporing³ op 13 juli 2017 en op 3 april 2018 de MEMO Operatiën⁴. Met de MEMO onder de bedrijfsvoering zijn alle onderdelen van de organisatie, voor het eerst sinds de vorming van de nationale politie, bevestigd. Deze MEMO moet derhalve worden gezien als nulmeting. De MEMO zal vanaf 2019 decentraal worden herhaald en uitgevoerd. Door dit onderzoek periodiek te herhalen, wordt gekeken of maatregelen rond de werkbeleving een positief effect hebben gehad en wordt de vinger aan de pols gehouden.

In maart en april 2018 zijn voor de nu voorliggende MEMO 11.445 medewerkers van de bedrijfsvoering (Politiedienstencentrum, Ondersteunende Dienst Politieacademie, Staf Korpsleiding, staven eenheden en ondersteuning operationeel) gevraagd om de vragenlijst in te vullen. Daarvan heeft 63% de vragenlijst ingevuld.

De bedrijfsvoering heeft de afgelopen jaren een wezenlijke bijdrage geleverd aan de operationele werkzaamheden van de politie tegen de achtergrond van een grootscheepse reorganisatie, waaronder de vorming van het Politiedienstencentrum (PDC) en de reorganisatie van de Politieacademie.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

² deel 1, Kamerstuk 29 628, nr. 668.

³ deel 2, Kamerstuk 29 628, nr. 723.

⁴ deel 3, Kamerstuk 29 628, nr. 772.

In deze MEMO is voor het eerst rechtstreeks gevraagd naar de invloed van de reorganisatie op het welbevinden. Daarop heeft 37% van de medewerkers aangegeven dat de reorganisatie een negatief effect heeft op hun welbevinden, 49% antwoordt neutraal en 14% geeft aan dat de reorganisatie een positief effect op het welbevinden heeft. Medewerkers geven aan dat de verandering in zowel de inhoud van het werk als de verandering in de ontwikkelmogelijkheden de grootste invloed op hun welbevinden heeft, doch meer positief dan negatief.

Ondanks dat de reorganisatie impact heeft gehad op deze sector komen de resultaten op hoofdlijnen overeen met de uitkomsten van de MEMO binnen de basisteams, de Opsporing en de Operatiën.

De werksfeer en de relatie met de leidinggevende worden overwegend positief beoordeeld met een 7,1. De werkdruk wordt beoordeeld met een 6,7 (waarbij 1 een zeer lage werkdruk en 10 een zeer hoge werkdruk is).

De medewerkers van de bedrijfsvoering geven in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking aan minder vaak veel werkplezier (10% vs 23%) te ervaren. Ernstige burn-out klachten worden iets vaker ervaren (5% vs 3%) en het percentage medewerkers zonder burn-out klachten is lager (52% vs 62%).

Ook in de bedrijfsvoering is men kritisch over de transparantie van de organisatie en wordt bureaucratie ervaren. Zo vindt 62% van de deelnemers dat voor alles en nog wat een formulier moet worden ingevuld. In mijn beleidsreactie op de uitkomsten van de MEMO, die is gehouden onder de medewerkers van de operationele teams, heb ik u gemeld dat een externe adviescommissie gaat kijken naar het reduceren van administratieve lasten. De commissie gaat zich zowel richten op taakuitvoering als op bedrijfsvoering. Hoewel medewerkers in de bedrijfsvoering soms kritisch zijn over onderdelen van de organisatie en de cultuur, zijn zij ook trots op hun vak.

Leidinggevend en medewerkers gaan met elkaar in gesprek over de resultaten. Gezamenlijk stellen zij een plan van aanpak op aan de hand waarvan een veilig en gezond werkklimaat gecreëerd kan worden. Hierin ondersteunt de HR adviseur en de specialist arbeidsomstandigheden. Grensoverschrijdende omgangsvormen en agressie- en geweldsincidenten zijn verplichte onderwerpen die in het plan van aanpak opgenomen worden. Het is aan de Korpschef om ervoor te zorgen dat de uitkomsten in de politieorganisatie worden besproken, geduid en van de juiste maatregelen worden voorzien.

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