

INVENTARISATIE VERSCHUIVINGEN DIENSTROOSTERS

Het verbeteren van capaciteitsmanagement is een belangrijk thema geworden binnen de politie. Via een betere (vraaggestuurde) planning van de benodigde politiezorg kan met de beschikbare capaciteit effectiever en efficiënter worden gewerkt. Tevens heeft goed capaciteitsmanagement meer “rust in de roosters” tot gevolg omdat het aantal verschuivingen in de dienstroosters verminderd wordt. Het beperken van de verschuivingen in de aanvangs- en eindtijden binnen vier dagen voorafgaand aan de dienst is ook een opdracht uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2001-2003. Het is afhankelijk van de resultaten die de korpsen hiermee boeken of er eventueel nadere maatregelen nodig zijn om “rust in roosters” te bevorderen.

Om inzichtelijk te maken hoe het in kwantitatieve zin is gesteld met “rust in roosters” in de korpsen zijn daarover gegevens verzameld. Om dit te realiseren is door CIP te Meppel een bevragingsscript geschreven om relevante gegevens gemakkelijk en uniform uit het roostersysteem PCS te lichten. In eerste instantie hebben korpsen de eerste helft van 2003 met behulp van de bevragingsscript gegevens over het aantal verschuivingen in het laatste kwartaal van 2002 geleverd. Deze gegevens bleken niet goed vergelijkbaar omdat korpsen bij het “draaien” van het overzicht zelf een keuze moesten maken of wijzigingen ten opzichte van het vastgestelde dagrooster wel of niet werden meegenomen bij de vergelijking met de uiteindelijke urenverantwoording. Voor de overzichten die de korpsen begin 2004 over het jaar 2003 hebben aangeleverd is die uniformiteit er wel: ook wijzigingen in het vastgestelde dagrooster worden als verschuiving aangemerkt.

Met uitzondering van Haaglanden, Amsterdam-Amstelland en Gelderland-Midden gebruiken alle korpsen PCS. Voor de korpsen die PCS niet gebruiken was het niet of nauwelijks mogelijk om bruikbare gegevens omtrent verschuivingen te leveren. Dit houdt tevens in dat deze korpsen ook voor eigen gebruik niet of slechts beperkt beschikken over kwantitatief inzicht in de verschuivingen.

Om inzichtelijk te maken hoe het in kwalitatieve zin is gesteld met “rust in roosters” in de korpsen is, is begin februari 2003 een vragenlijst naar de korpsen gestuurd. Hieronder volgt een samenvatting van de antwoorden van de korpsen. De resultaten van de inventarisatie naar ATW-knelpunten tonen aan dat deze antwoorden nog steeds actueel zijn. Besloten wordt met een samenvatting van het PCS materiaal.

1. Het onderwerp verschuivingen binnen het korps

Op welk niveau binnen het korps wordt besloten over het verschuiven van diensten (bijvoorbeeld de planner, de direct leidinggevende of op een hoger niveau in de hiërarchie)?

Het overgrote deel van de korpsen geeft aan dat direct leidinggevendenden, afdelingschefs, teamchef of districtschef de beslissing nemen over het verschuiven van diensten, waarbij een enkeling opmerkt dat het in de praktijk ook wel door de planner gebeurt. Eén korps meldt dat grotendeels de medewerker zelf kan beslissen over het verschuiven van zijn dienstrooster.

Of de omvang van het aantal verschoven diensten binnen het korps als een probleem wordt ervaren en zo ja, of dit korpsbreed het geval is of alleen bij een aantal onderdelen?

Negen korpsen zeggen het aantal verschoven diensten als een probleem te ervaren, waarbij sommige opmerken dat dit per district verschilt of dat het geen probleem is bij de medewerkers, maar dat het wel een probleem voor de planner is. Geen van de korpsen heeft uitgeweid over de aard van de problemen. Wellicht worden deze als bekend beschouwd.

Of diensten die geheel of gedeeltelijk in OT-tijd zijn gelegen vaker of juist minder vaak worden verschoven dan diensten buiten OT-uren?

Op deze vraag wordt verschillend geantwoord. Er zijn korpsen die aangeven dat de diensten in OT-tijd vaker worden verschoven, dan buiten OT-tijd. Dit komt doordat er in OT-tijd strakker wordt gepland. Een verstoring heeft dan eerder impact. Maar er zijn ook korpsen die aangeven dat er geen verschil is. Eén korps geeft aan dat diensten buiten OT-tijd meer worden verschoven dan diensten binnen OT-tijd, maar heeft hier geen verklaring voor. De cijfers geven een ander beeld. Hieruit komt naar voren dat er meer OT-diensten worden geschoven. Hierbij is echter veel vaker sprake van verschuiving uit dienstbelang dan bij verschuivingen die niet in OT-tijd plaatsvinden.

Of "rust in roosters" aan de orde komt in het periodieke overleg met de OR (en/of OC) over het algemene beleid omtrent arbeids- en rusttijden en zo ja, wat hierover dan wordt gewisseld?

De meeste korpsen geven aan dat "rust in roosters" aan de orde komt in het periodieke overleg met de OR en/of OC. Het Project Capaciteitsmanagement, meer en minder uren, CMS, ATW, voortgang ergonomische aspecten van het rooster, terugdringen van verlofbergen en overuren komen hier met name aan bod. Een enkeling geeft aan dat er geen periodiek overleg plaatsvindt. Bij één korps wordt er met name bij calamiteiten overleg gevoerd met de OR.

Of er beleid wordt gevoerd, in ontwikkeling of voorgenomen is op het terugdringen van verschuivingen - bijvoorbeeld in het kader van het project Optimalisering capaciteitsmanagement - en zo ja, wat dit behelst?

Groot deel van de korpsen voeren een beleid in het kader van het project Optimalisering capaciteitsmanagement. Een aantal korpsen heeft hun plannen bij de antwoorden gevoegd, wat waardevol is om te lezen. Bij één korps is er een kaderregeling die bepaalt dat toekenning van het verlof op korte termijn alleen mogelijk is, als dit niet leidt tot een opgelegde verschuiving van een dienst van een collega. Een ander korps heeft eind april 2003 een regionaal roosterconvenant beschikbaar, waarbij vooral de gesignaleerde knelpunten op het gebied van "rust in roosters" via afspraken teruggedrongen moeten worden.

2. De redenen voor verschuivingen

Verzoek van werknemer en ziekte staan bij veel korpsen met stip bovenaan als reden voor verschuiving. Behalve bij twee korpsen. Bij hen komt op verzoek door werknemer niet zo vaak voor. Uit de cijfers komt naar voren dat bijna 70% van de verschuivingen niet in dienstbelang zijn. Verschuivingen die niet in het dienstbelang zijn, kunnen op verzoek van de werknemer zijn, maar dit hoeft niet. Ook een verzoek van de leidinggevende zonder een beroep op dienstbelang of ruil van een dienst met een collega kunnen de reden zijn voor een verschuiving die niet in het dienstbelang is. Een ander korps geeft aan dat vele verstoringen

van het rooster met name te maken hebben met tekortkomingen in informatie en communicatie (niet op tijd bekend, te kort van te voren, te traag enz.).

Op verzoek van de chef, ME-inzet en ad-hoc situaties komen bij de meeste korpsen ook regelmatig voor als redenen voor verschuiving. Door een enkel korps wordt gemeld dat ME-inzet niet zo vaak voorkomt.

Reden voor verschuiven door het volgen van een opleiding wordt door korpsen nauwelijks genoemd als reden voor verschuivingen, evenals bijzonder verlof.

De meeste korpsen herkennen een domino-effect. Als de dienst van één werknemer binnen vier dagen voor aanvang wordt verzet dan heeft dit vaak tot gevolg dat ook diensten van één of meer collega's moeten worden gewijzigd. Dit geldt met name in OT-tijd.

3. Verschuivingen en vergoedingen

Bijna ieder korps geeft aan dat ze in algemene zin de wet- en regelgeving volgt van Barp en Bbp. Een aantal korpsen geeft aan dat in het roostersysteem (PCS) de instelling "dienstbelang" standaard op Neen staat. Dit houdt in dat bij een verschuiving niet automatisch een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, omdat "dienstbelang" dan handmatig moet worden gewijzigd in Ja. Eén korps gaf aan dat "dienstbelang" standaard juist op Ja staat.

Een heel enkel korps maakt melding van aanvullend regionaal beleid. Bij een korps is er in een kaderregeling een bepaling opgenomen over een maximum aantal van 3 per roosterperiode op te leggen verschuivingen. Boven dit aantal moet per 1 uur vrije tijd worden toegekend.

4. Verschuivingen in cijfers

Bijgevoegd is een overzicht met PCS-gegevens over verschuivingen per korps waarin opvalt dat verschillen tussen korpsen het meest duidelijk naar voren komen bij het gemiddeld aantal verschoven diensten. Samenvattend kan over het aantal verschuivingen het volgende worden gemeld.

In totaliteit is in het jaar 2003 gemiddeld 12% van het aantal diensten binnen een periode van vier werkdagen verschoven. Het aantal verschoven diensten (deels) in OT-tijd is met gemiddeld 44% van de verschoven diensten aanzienlijk hoger dan zou mogen worden verwacht op grond van het aandeel van 25% van de diensten die (deels) in OT-tijd vallen. Diensten die (deels) worden verschoven in OT-tijd hebben over het algemeen een toename van de totale OT-tijd tot gevolg. In veel minder gevallen zorgen verschuivingen voor een afname van de OT-tijd.

Gemiddeld 69% van de verschoven diensten zijn niet in het dienstbelang. Van de verschuivingen die niet in het dienstbelang zijn, ligt slecht gemiddeld 12% (deels) in OT-tijd. Verschuivingen die (deels) in OT-tijd liggen vinden over het algemeen dus in het dienstbelang plaats.

In 2003 zijn gemiddeld 22 diensten per werknemer binnen een periode van vier werkdagen verschoven. Gemiddeld 14% van de werknemers hebben in de rapportageperiode in het geheel niet te maken gehad met verschoven diensten. Voor 37% van de werknemers lag het gemiddeld aantal verschoven diensten boven het (korps)gemiddelde aan verschoven diensten in de rapportageperiode en voor 49% van de werknemers met verschoven diensten lag het gemiddeld aantal verschoven diensten onder of op het (korps)gemiddelde.