

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal
Politie**
Programma HRM & Onderwijs
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Datum 26 april 2018
Onderwerp Plan van aanpak ziekteverzuim

Ons kenmerk
2258376

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Aanleiding

In de motie van het lid van Oosten c.s. d.d. 30 november 2017 heeft uw Kamer de regering verzocht om voor het meireces 2018 te komen met een gericht plan van aanpak om het ziekteverzuim bij de politie binnen twee jaar terug te dringen tot een significant lager percentage. De motie vraagt om in dat plan specifiek aandacht te hebben voor het daarvoor benodigde instrumentarium voor leidinggevendenden bij de politie. Via deze brief bied ik de Kamer het plan van aanpak verzuim politie aan.

Stand van zaken aanpak verzuim

De afgelopen jaren is door het korps veel geïnvesteerd in de aanpak van verzuim. Mijn voorgangers hebben uw Kamer eerder geïnformeerd over de maatregelen van het korps bij brief d.d. 30 maart 2016¹ en via de voortgangsrapportages politie. De korpsleiding stuurt actief op de reductie van verzuim: vanaf 2016 staat de aanpak van verzuim standaard op de agenda van de managementgesprekken die de korpsleiding voert met de politiechefs. Leidinggevendenden spelen een cruciale rol bij de aanpak van verzuim. In de opleiding voor nieuwe leidinggevendenden wordt daarom in een verzuimmodule expliciet aandacht besteed aan de rol van leidinggevendenden als het gaat om hun rol bij het voorkomen van en begeleiden bij verzuim. Zittende leidinggevendenden volgen een verzuimtraining.

De leidinggevendenden worden vanuit de HRM-organisatie, in het bijzonder Veilig en Gezond Werken (VGW), ondersteund in hun rol. Conform de afspraken in de cao 2015-2017 voldoet sinds vorig jaar meer dan 80% van de verzuimdossiers aan de Wet Verbetering poortwachter.

Het korps heeft ook maatregelen genomen om waar mogelijk uitval van medewerkers te voorkomen. Zo volgen politiemedewerkers weerbaarheidstrainingen. Er zijn collegiale opvangteams die zorgen voor 'nuldelijns' personeelszorg voor collega's die heftige gebeurtenissen in het werk hebben meegemaakt. Voor leidinggevendenden is er een training Vroegsignalering,

¹ Kamerstukken II 2015/2016, 29 628, nr. 626)

waarmee zij leren om tijdig signalen te herkennen van psychosociale problematiek. Voor medewerkers zijn instrumenten beschikbaar waarmee zij inzicht kunnen krijgen in hun mentale fitheid (bijvoorbeeld de mental check up).

**Directoraat-Generaal
Politie**
Programma HRM & Onderwijs

Lokaal is een daling zichtbaar zoals in de eenheid Zeeland-West Brabant, waar het verzuim gedaald is van 7,6% naar 5,5%. Ondanks alle inspanningen van de afgelopen jaren is het echter nog niet gelukt om landelijk een trendbreuk te realiseren. Het terugdringen van het verzuim in het korps is een weerbarstig vraagstuk gebleken. De mate waarin de reductie van het verzuim als significant kan worden beoordeeld dient dan ook te worden beschouwd in het licht van deze context.

Datum
26 april 2018

Ons kenmerk
2258376

Ambitie

In bijgevoegd plan van aanpak stelt de politie zichzelf ten doel om het verzuimpercentage medio 2023 te hebben teruggedrongen tot 5,9%. Het korps zet in op verdere reductie in de periode daarna. Deze doelstelling wordt onderbouwd met een rapport van TNO. TNO geeft aan dat bij volledige implementatie van het verzuimbeleid van het korps een 10% reductie van de verzuimduur mogelijk is binnen 5 jaar. TNO constateert dat de politie bij de berekening van het verzuimpercentage niet de standaardmethode van het CBS hanteert. Volgens deze methode zou het verzuimpercentage 6,5% zijn in plaats van 7% (per 1 januari 2018).²

Hiermee zet het korps in mijn ogen een realistische en tevens significante doelstelling neer.

Realistisch omdat bij het neerzetten van deze doelstelling rekening gehouden wordt met de bijzondere aard van het politiewerk. Politiewerk is een hoog risico beroep. Waar anderen terugtreden, doen politieagenten een stap naar voren. Het politiewerk kan dan ook grote impact hebben op de fysieke en de mentale gezondheid van de politiemedewerker. Bekend is dat een aantal organisatorische stressoren bij de politie bovengemiddeld vaak voorkomt in relatie tot verzuim: wisselende diensten, overuren, gebrek aan controle over werklust, overmatige werklust en dergelijke.³ Dit alles draagt bij aan een hoger dan gemiddeld verzuim. Ook vóór de significante stijging van het verzuim van de afgelopen jaren lag het verzuim zo rond de 6% en daarmee boven het landelijk gemiddelde. Verder is een aantal algemene trends in de samenleving terug te zien bij de politie; de politieorganisatie is aan het vergrijzen, dit zal ook de komende jaren effect hebben op de hoogte van het verzuimpercentage.

Voorwaarde voor het behalen van de doelstelling is dat alle actoren in het verzuimbeleid doen wat ze moeten doen, of het nou gaat om leidinggevenden, medewerkers of de VGW-kolom. Het inrichten van de organisatie hierop en het consequent sturen op en aandacht besteden aan verzuim vergt een cultuuromslag en daarmee tijd.

Aanpak: 7 sporen

² In de CBS-methode wordt het verzuim van meer dan 104 weken niet meegerekend. Bij de politie bedraagt dat verzuim 0,5%. Bij aangepaste berekening is het verzuimpercentage per 1 januari 2018 daarmee 6,5% (7%-0,5%).

³ Kamerstukken II 2014/2015, 29 628, nr. 473, bijlage

In het plan van aanpak, dat gesteund wordt door de centrale ondernemingsraad, wordt beschreven hoe het korps de 10% reductie van het verzuim de komende vijf jaar wil gaan realiseren. De rode draad in de aanpak vormt de arbeidsrelatie tussen de leidinggevende en de medewerkers. Vanuit het oogpunt van verzuim, de preventie ervan en ook vanuit goed werkgeverschap wordt in den brede ingezet op het vergroten van inzetbaarheid en werkplezier van alle medewerkers. Hierbij worden ook aspecten als werksfeer, arbeidsomstandigheden, professionele ontwikkeling en het bieden van professionele ruimte betrokken.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Programma HRM & Onderwijs

Datum
26 april 2018

Ons kenmerk
2258376

De uitvoering van het plan dient plaats te vinden in de eenheden en de teams. Dit maakt dat het plan in essentie een kaderplan is, met een aantal centrale maatregelen als het gaat om de richting en ondersteuning, maar vooral ruimte voor elk van de eenheden en de teams om te komen tot maatwerk. Het korps richt een programma in voor het aanjagen, ondersteunen en monitoren van de aanpak van de verzuimreductie.

Het korps geeft de acties en maatregelen vorm langs de volgende 7 sporen:

1. *Sturing korpsleiding en managementteam*: iedere eenheid levert in september 2018 een plan van aanpak op. De eenheden of teams met een significant hoger verzuim krijgen in het bijzonder aandacht en worden met prioriteit voorzien van de benodigde ondersteuning (hotspotaanpak).
2. *Doorontwikkeling politieorganisatie*: de verzuimaanpak en aspecten die verzuim beïnvloeden worden integraal onderdeel van de besluitvorming binnen het korps over beleid en strategie. Het korps besteedt actief aandacht aan de doorontwikkeling van leiderschap en gedrag.
3. *Vakontwikkeling*: in de werkprocessen binnen de operatiën worden factoren en stressoren die PTSS kunnen veroorzaken of tot verzuim kunnen leiden actief in beeld gebracht en waar mogelijk aangepakt.
4. *Bijzondere zorg*: de begeleiding van politiemedewerkers die te maken hebben gehad met traumatische (gewelds) incidenten wordt verbeterd. Hiervoor wordt het aantal casemanagers PTSS en GTPA (geweld tegen politieambtenaren) uitgebreid.
5. *Versterking samenspel*: via training en bewustwordingscampagnes worden leidinggevende beter toegerust op hun taak in het voorkomen van verzuim en de begeleiding bij verzuim. Bezien wordt in hoeverre de span of support van leidinggevendenden voldoende ruimte biedt voor het bieden van steun en aandacht aan de medewerkers. Ook medewerkers zullen via een communicatiecampagne meer bewust worden gemaakt van hun eigen rol als het gaat om hun inzetbaarheid en van de aanwezige instrumenten die zij daarbij kunnen gebruiken. Het proces van re-integratie en herplaatsing wordt geoptimaliseerd. Er worden re-integratiecoaches ingezet voor de begeleiding en re-integratie van langdurig zieken.
6. *Curatieve aanpak*: het aantal bedrijfsartsen wordt uitgebreid. Hiermee wordt de continuïteit en intensiteit van de zorg in het korps verbeterd. Ook wordt het zo mogelijk om preventief medische onderzoeken en verplichte medische keuringen uit te voeren.
7. *Fastlane*: er wordt een versnelde afhandeling van vragen van leidinggevendenden over verzuim ingericht. Interventies die medewerkers helpen om inzetbaar te blijven (aangepaste werkplek, thuiswerkplek etc.) komen sneller en makkelijker beschikbaar.

Ik onderschrijf de voorgestelde doelstelling en steun de korpschef in de beschreven aanpak. Het terugdringen van het verzuim verdient de komende jaren

grote aandacht, zo is mij ook gebleken tijdens een werkbezoek rond dit thema en de gesprekken met de korpsleiding. Allereerst vanwege de politiemedewerkers die in de frontlinie staan en waarvan voorkomen moet worden dat zij ziek thuis komen te zitten. Ook in het licht van ontwikkelingen in de opbouw van het personeelsbestand van de politie is het daarnaast eens te meer van belang om langs deze lijn de inzetbaarheid van politiecapaciteit op peil te houden.

De korpsleiding zal de komende jaren de ontwikkeling van het verzuim binnen het korps nauwgezet volgen en waar nodig bijsturen. Ik zal uw Kamer via de halfjaarlijkse brief politie hierover informeren.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus

**Directoraat-Generaal
Politie**
Programma HRM & Onderwijs

Datum
26 april 2018

Ons kenmerk
2258376