



-
Korpschef Nationale Politie
T.a.v. de heer drs. E.S.M. Akerboom
Postbus 17107
2502 CC DEN HAAG

POSTADRES
Postbus 290
3830 AG Leusden
BEZOEKADRES
Larikslaan 1
3833 AM Leusden
TELEFOON
033 - 4952888
FAX
033 - 4962777
INTERNET
www.acp.nl
E-MAIL
ledencontact@acp.nl

AFDELING
Bestuur
DOORKIESNUMMER

PLAATS
Leusden
DATUM
3 juli 2017

ONS KENMERK
DB/cor.uit/17.026/gvdk
UW KENMERK

E-MAIL
bestuur@acp.nl

BETREFT
Regeling aanvraag plaatsing op een andere dan de ambtenaar opgedragen functie ("RAAF").

Geachte heer Akerboom,

Op 1 juli 2016 is, voor medewerkers werkzaam bij de politie, de RAAF regeling van kracht geworden. Deze regeling is een uitvloeisel van de invoering van het LFNP binnen de politie. Hierbij kan een medewerker een verzoek indienen om op een andere functie geplaatst te worden nadat de medewerker (tenminste) een jaar, in opdracht van de leidinggevende, werkzaamheden heeft uitgevoerd die geen onderdeel uitmaken van de LFNP functie waarop de medewerker is geplaatst. In sommige gevallen zou dit ook gevolgen kunnen hebben voor de loonschaal van de medewerker.

De eerste collega's kunnen per 1 juli 2017 een verzoek voor deze regeling indienen (het lijkt erop dat naar schatting enkele duizenden daar gebruik van gaan maken). Het spreekt voor zich dat de behoefte er is en blijft bestaan om medewerkers soms andere/nieuwe taken en werkzaamheden uit te laten voeren dan hun functie aangeeft. Dit is logisch gezien de soms zeer dynamische omgeving waarin de politie werkt en waaraan deze zich moet aanpassen. In sommige gevallen is er echter ook sprake van een onjuiste inrichting/formatie waardoor er wel behoefte cq noodzaak bestaat tot het uitvoeren van deze taken/werkzaamheden. De regeling "RAAF" voorziet er in dat er balans is tussen behoefte/belangen van medewerkers en organisatie.

Recentelijk hebben wij de beschikking gekregen over een instructie aan de Politiechefs en leidinggevendenden onder de titel "Conclusies, de regeling en sturingsperspectief RAAF – bron Commissie HRM d.d. 25-05-2017". In deze brief willen wij nadrukkelijk stil staan bij deze instructie en hebben naar aanleiding van deze instructie een aantal vragen waarop wij graag binnen 10 dagen een reactie van uw kant ontvangen gezien de impact en urgentie die deze instructie heeft.

>Timing van de instructie:

Het is wat ons betreft logisch dat de werkgever een "instructie" heeft ontwikkeld waarin de regeling, gevolgen en sturingsperspectieven zijn uitgewerkt. Wel vinden wij de timing van deze instructie bijzonder. Volgens de ACP had het meer in de rede gelegen deze instructie zo snel mogelijk na de ingangsdatum van 1 juli 2016 te doen uitkomen.

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.

Nu roept de timing (en de inhoud) het beeld op van "damage control" waardoor medewerkers van werkzaamheden afgehaald worden danwel nu op het allerlaatste moment alsnog een tijdelijke tewerkstelling krijgen. Dit omdat veel medewerkers (in opdracht) andere taken en werkzaamheden uitvoeren dan in hun functie is opgenomen.

Deze medewerkers hebben, kijkend naar de termijn die staat voor het kunnen doen van een beroep op de regeling "RAAF", de betreffende werkzaamheden tenminste een jaar uitgevoerd. Nu de termijn van een jaar bijna verstreken is en medewerkers hun "rechten" kunnen gaan uitoefenen komt ineens de betreffende instructie op tafel. Veel medewerkers krijgen hierbij het gevoel dat zij bedankt worden voor hun moeite, inzet en loyaliteit nu de risico's voor de werkgever zich manifesteren. Dit leidt tot veel emoties van onbegrip en boosheid. Ook zien wij dat op tal van plekken (grote) spanningen tussen medewerkers en leidinggevendenden ontstaan. Leidinggevendenden worden met deze instructie in een bijna onmogelijke (en in ieder geval niet-uitlegbare) situatie geplaatst. Er zijn zelfs situaties bekend dat leidinggevendenden vragen om een dienstbevel om uw instructie uit te voeren. Hun relatie met medewerkers loopt naar hun mening onterechte en (grote) schade op. Graag vernemen wij uw reactie/standpunt op het vorenstaande.

>Sturingsperspectief versus organisatiekernwaarde integer:

De wijze waarop de instructie vorm is gegeven leidt inmiddels in de praktijk tot allerlei ongewenste effecten.

- Ten eerste in plaats van opdracht te geven aan de medewerker voor het uitvoeren van andere taken/werkzaamheden, wordt ingezet op de optie van het "vrijwillig" uitvoeren van deze taken/werkzaamheden aangezien er toch vraag/behoefte is naar de vervulling van deze taken/werkzaamheden. Medewerkers zien zich om uiteenlopende redenen "gedwongen" deze werkzaamheden te blijven uitvoeren.
- Een andere werkwijze is om net voor ommekomst van het tijdvak van 1 jaar de opdracht te beëindigen/ danwel een tijdelijke tewerkstelling uit te vaardigen en vervolgens een andere medewerker deze opdracht te geven. Het mag duidelijk zijn dat medewerkers deze handwijze op dezelfde wijze ervaren zoals beschreven bij het vorige punt.
- Daarnaast zien we dat de instructie nadrukkelijk voorziet in het beperken van het (financieel) risico van de werkgever terwijl de noodzaak voor het blijven uitvoeren van de extra taken/werkzaamheden evident is. Wij vragen ons af hoe deze instructie en de daaruit voortvloeiende handwijze naar medewerkers zich verhoudt tot de organisatiekernwaarde "integer". Naar onze mening staat deze instructie daarmee op zeer gespannen voet.

Graag vernemen wij hierop uw reactie/standpunt. Ook zouden wij van u willen vernemen of u bereid bent deze instructie te heroverwegen op grond van het bovenstaande.

In afwachting van uw reactie.

Met vriendelijke groet,
Politievakbond ACP



Gerrit van de Kamp
voorzitter