



## Handreiking nachtdienstonthefing



## Documentinformatie

### Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting van de aanpassing	Gemarkeerde wijzigingen
0.2	24/01/2019	Diverse kleine tekstuele aanpassingen	
0.3	31/01/2019	Diverse kleine tekstuele aanpassingen	

### Distributie

Versie	Verzend datum	Naam	Afdeling / Functie
0.1	11-12-2018	Werkgroep Capaciteit & Inzetbaarheid (GOKB)	
0.2	21-01-2019	Werkgroep Capaciteit & Inzetbaarheid (GOKB)	
0.2	29-01-2019	Driehoek HRM	
0.3	31-01-2019	CGOP	

### Review commentaar

Versie	Wanneer	Wie	Functie

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	3
Inleiding.....	4
Nachtdienstontheffing, hoe zit dat juridisch? .....	6
Aanvraag en registratie van nachtdienstontheffing .....	8
De dialoog tussen leidinggevende en medewerker .....	11
Verminderen aantal nachtdiensten .....	14
Evenwichtige samenstelling team .....	18
Bijlage: Arbeidstijden.....	21
Bijlage: Gezond de nacht door .....	23

# Inleiding

De politie is 'waakzaam en dienstbaar'. Ook in de nachtelijke uren. Voor veel medewerkers binnen het korps hoort werken in de nacht dan ook bij hun functie. Vanuit gezondheidsperspectief gezien dient werken in de nacht echter zoveel mogelijk beperkt te worden.<sup>1</sup>

Het korps biedt medewerkers van 55 jaar of ouder op grond van de Regeling nachtdienstontheffing politie de mogelijkheid om vrijgesteld te worden van het verrichten van dienst of consignatie tussen 00:00 en 06:00 uur. Op die manier wordt het aantal jaren waarin de medewerker in de nacht moet werken beperkt gehouden. Een gevolg hiervan is dat een aantal medewerkers – zonder nachtdienstontheffing - meer nachtdiensten moet draaien.

Tijdens de cao-onderhandelingen is over dit thema gesproken. Bonden en werkgever hebben samen geconcludeerd dat het van belang is om 'te zoeken naar een betere balans tussen de vraag naar politiecapaciteit in de nachtelijke uren en de bescherming van medewerkers tegen de belasting die het verrichten van nachtdiensten met zich meebrengt'.

In deze Handreiking nachtdienstontheffing worden suggesties gedaan om die betere balans te bereiken aan de hand van de volgende invalshoeken:

- Dialoog tussen leidinggevende en medewerkers en zelfroosteren
- Vermindering van het aantal nachtdiensten
- De teamsamenstelling
- Mobiliteit

Deze handreiking begint met een toelichting op het juridisch kader van de nachtdienstontheffing binnen de politie aangezien deze informatie essentieel is om als leidinggevende het goede gesprek met de medewerker te kunnen voeren.

De werkzaamheden van medewerkers bij de politie tijdens nachtdiensten zijn divers en het ene werkgebied/ werkplek is het andere niet. Ook de mate waarin medewerkers een nachtdienstontheffing hebben verschilt enorm. Om de basisteams als voorbeeld te nemen: In augustus 2018 lag het gemiddelde percentage van medewerkers dat een nachtdienstontheffing heeft rond de 11% (van het totaal aan medewerkers). De spreiding rond dat gemiddelde is echter groot en varieert van 2,4% tot meer dan 24%. Of dit dan direct een probleem oplevert moet uiteraard worden gezien in de context van het werk. Een groot aantal nachtdienstontheffingen in combinatie met een beperkte vraag

gesprek zijn tussen medewerkers onderling, tussen medewerkers en leidinggevenden en tussen leidinggevenden onderling.

Deze handreiking gaat over de reguliere nachtdienstontheffing voor medewerkers van 55 jaar of ouder.

Nachtdienstontheffing op medische gronden valt buiten de scope van deze handreiking.

# 1.

## Regeling nachtdienstontheffing politie

Vanwege de belasting die nachtdiensten met zich meebrengen zijn er in veel bedrijfssectoren afspraken gemaakt over het deels of helemaal terugschroeven van nachtdiensten bij medewerkers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt. Bij sommige werkgevers is er sprake van een algemene ontziemaatregel waarbij medewerkers, als ze de in de cao afgesproken leeftijd hebben bereikt, automatisch zijn vrijgesteld van het verrichten van nachtdienst. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het Rijk. Dit automatisme kent de politie niet: Op aanvraag van de medewerker wordt er een ontheffing verleend. Het initiatief ligt dus bij de medewerker.

De grondslag voor de 'Regeling nachtdienstontheffing politie' is vastgelegd in artikel 12 lid 2 van het Besluit Algemene Rechtspositie Politie:

Het bevoegd gezag kan in een regeling (....) afspraken maken inzake rusttijd en pauze, de arbeidstijd, arbeid op zondag en **arbeid in nachtdienst** (....).

De [Regeling nachtdienstontheffing politie](#) stelt dat er ontheffing kan worden verleend voor medewerkers van 55 jaar of ouder. De geboortedatum van de medewerker is bepalend voor het soort nachtdienstontheffing en de financiële consequentie voor de medewerker:

### **Medewerkers geboren vóór 1 januari 1958:**

De medewerker kan het bevoegd gezag verzoeken hem of haar geheel of gedeeltelijk ontheffing te verlenen van het verrichten van dienst en/of het opleggen van consignatie tussen 00:00 en 06:00 uur.

Voor deze medewerkers geldt dat zij deels financieel gecompenseerd worden. Op basis van de uren nachtdienst en consignatie tussen 00:00 en 06:00 in de 12 maanden voorafgaand aan de ontheffing ontvangt de medewerker een toelage. Deze toelage wordt uitgekeerd tot zijn/haar ontslag.

### **Medewerkers geboren op of na 1 januari 1958 en 55+:**

De medewerker kan het bevoegd gezag jaarlijks verzoeken hem of haar geheel of gedeeltelijk ontheffing te verlenen van het verrichten van dienst en/of het opleggen van consignatie tussen 00:00 en 06:00 uur.

Hier zit verschil dus in het woord 'jaarlijks'. Jaarlijks betekent overigens niet dat de medewerker elk jaar zijn of haar aanvraag nogmaals moet indienen. Pas bij een gewenste wijziging hoeft de medewerker een nieuwe aanvraag in te dienen. Voorbeeld: als de medewerker in 2018 enkel ontheffing had voor het verrichten van nachtdienst en hij zij wenst in 2019 ook geen consignatie meer te verrichten dan zal hiervoor een nieuwe aanvraag moeten worden

Over het niet toestaan van nachtdienstontheffing moet in ieder geval niet lichtvaardig worden gedacht. De nachtdienstontheffing beschermt de medewerker. De organisatie zal veel in het werk moeten stellen om ervoor te zorgen dat de nachtdienstontheffing kan worden verleend.

In de juridische tekst van de regeling wordt telkens gesproken over 'het verrichten van dienst OF het opleggen van consignatie'. Hier wordt niet letterlijk 'of' bedoeld. De toelichting bij de regeling laat ruimte om 'of' ook te lezen als 'en/of'. Vandaar dat in de uitleg hierboven dit ook wordt gehanteerd.

Zoals eerder gesteld is er sprake van een nachtdienstontheffing: het opheffen van de plicht om te werken tijdens nachtelijke uren. De medewerker met een ontheffing mag dus nog wel, op basis van vrijwilligheid, nachtdiensten verrichten. Financieel houdt dit het volgende in:

EEN TOELAGE TOEGEKEND WORDT VOOR ELK UUR NACHTDIENST EN/OF CONSIGNATIE	
Geboren vóór 1 januari 1958	Voor elk uur nachtdienst en/of consignatie wordt operationele toelage toegekend. Dit wordt verrekend met de toelage nachtdienstontheffing. Er vindt dus geen dubbelstelling plaats.
Geboren op of na 1 januari 1958	Voor elk uur nachtdienst en/of consignatie wordt operationele toelage toegekend.

## Nachtdienstontheffing versus de Arbeidstijdenwet

In de praktijk blijkt dat er soms verwarring ontstaat over de nachtdienstontheffing in relatie tot de Arbeidstijdenwet.

In de Arbeidstijdenwet wordt namelijk gesteld dat een nachtdienst een dienst is waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 en 06:00 uur. Een dienst tot 01:00 uur is derhalve, volgens de Arbeidstijdenwet, geen nachtdienst. Er wordt immers niet meer dan een uur gewerkt tussen 00:00 en 06:00 uur.

Deze bepaling wordt soms ten onrechte doorgetrokken naar de politiepraktijk. Er wordt dan gesteld dat het mogelijk is om medewerkers met een nachtdienstontheffing verplicht een dienst tot 01:00 te laten draaien.

Dit is niet juist. De bepalingen van de Arbeidstijdenwet en de Regeling nachtdienstontheffing politie moeten geheel los van elkaar worden gezien. Een medewerker met nachtdienstontheffing kan dus geen dienst of consignatie worden opgelegd tussen 00:00 en 06:00 uur. NB: een medewerker die zelf instemt met consignatie tijdens de nachtelijke uren stemt dan (uiteraard) ook in met het feit dat hij/zij bij een oproep aan het werk gaat.

## 2.



Tot enkele jaren terug was er geen sprake van Nationale Politie maar van meerdere regiokorpsen. Er waren verschillende personeelssystemen in gebruik en werkwijzen om deze systemen te vullen verschilden. Met de komst van de Nationale Politie is er wel één centraal personeels-registratiesysteem: Beaufort. In dit systeem worden per individuele medewerker zaken vastgelegd zoals het dienstverband, ouderschapsverlof en deelname aan de Regeling Partieel Uittreden. Ook nachtdienstontheffing wordt in Beaufort vastgelegd.

Vanwege de historie van meerdere personeelssystemen bij de oud politieregio's en de verschillende wijze waarop nachtdienstontheffing werd vastgelegd kan het zijn dat Beaufort niet up-to-date is.

In de praktijk blijkt vaker dat er in het verleden afspraken zijn gemaakt tussen leidinggevenden en individuele medewerkers over het niet meer werken tijdens de nachtelijke uren, maar dat deze afspraak niet heeft geleid tot vastlegging in Beaufort.

Om goed te kunnen monitoren wat het percentage medewerkers is dat gebruik maakt van een nachtdienstontheffing is die vastlegging in Beaufort wel van belang. In combinatie met beeld van de vraag naar arbeid in de nachtelijke uren is de hoogte van dat percentage namelijk ook een voorspeller voor de belasting van medewerkers zonder nachtdienstontheffing.

### Aanvraag

Een nachtdienstontheffing dient te worden aangevraagd in Youforce Self Service onder 'Start', tabblad 'Salaris en toelagen'.

Bij de aanvraag kan de medewerker kiezen uit:

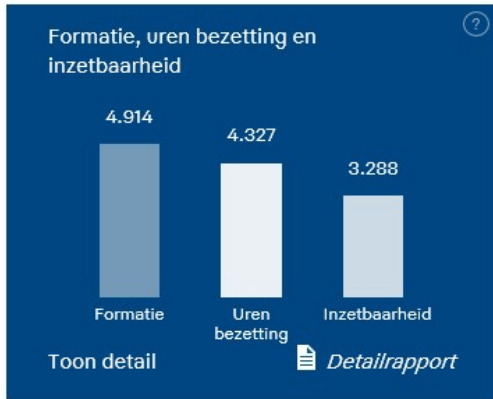
- Ontheffing nachtdienst
- Ontheffing consignatie tijdens nachtelijke uren
- Ontheffing voor beide

De medewerker kiest vervolgens het percentage ontheffing:

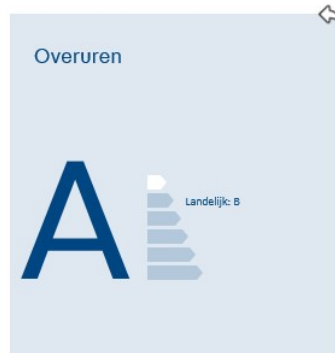
- 100%: de medewerker maakt volledig gebruik van de ontheffing en doet geen nachtdienst en/of consignatie meer.
- 50%: de medewerker kiest ervoor om deels nog wel nachtdienst en/of consignatie te doen.

Let wel: ongeacht de technische beperking van Youforce (beperkte keuze 100% of 50%) kan tussen de leidinggevende en medewerker elke afspraak worden gemaakt in percentage of absolute aantallen nacht- of consignatiediensten (zie hoofdstuk 3).





Het aantal nachtdienstontheffingen wordt in de tegel 'CM Label' vertaald in een percentage (van medewerkers met nachtdienstontheffing ten opzichte van het totaal aantal medewerkers). Dat wordt zichtbaar door op 'toon detail' te klikken. Zie vervolgens het vak 'Nachtdienstontheffingen' linksonder.



Nogmaals: het percentage nachtdienstontheffingen geeft een indicatie van de last voor dat betreffende team. Het zal moeten worden bekeken in samenhang met het aantal in te plannen nachtdiensten in dat team.

Elke medewerker heeft toegang tot het Politie Prestatiedashboard. Via WebApps (onder kopje Bedrijfsvoering) of gebruik deze link: <http://prestatiedashboard.politie.local/NP00000?redirect=true>

De detaillijsten met informatie op persoonsniveau zijn alleen in te zien door de leidinggevende(n) van het betreffende team.

### 3. De dialoog tussen leidinggevende en medewerker

Hoewel de medewerker van 55 jaar of ouder aanspraak kan maken op nachtdienstontheffing op grond van de Regeling nachtdienstontheffing politie, kan het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende ertoe leiden dat een medewerker met een nachtdienstontheffing onder bepaalde omstandigheden toch bereid is om toch enkele nachtdiensten te draaien. Vragen die dan aan de orde kunnen zijn: Welke belasting kan de medewerker nog aan? Onder welke omstandigheden is de medewerker te verleiden toch nachtdienst te draaien? En hoe kan de leidinggevende hierin faciliteren?

Hoewel de leidinggevende een aanvraag nachtdienstontheffing als een last kan ervaren (het aantal nachtdiensten voor andere medewerkers zal immers toenemen) is het zaak dat gesprekken over nachtdienstontheffing niet normatief gevoerd worden. De medewerker heeft immers het recht om een aanvraag te doen en hoeft hiervoor geen enkele reden aan te voeren.

Zoals in hoofdstuk 1 is uitgelegd is het voor medewerkers met een nachtdienstontheffing mogelijk om op vrijwillige basis toch nachtdiensten te werken of geconsigneerd te worden. In sommige gevallen vragen medewerkers nachtdienstontheffing aan onder het mom van 'dan heb ik deze maar alvast' en blijven zij voorlopig gewoon hun reguliere aantal nachtdiensten draaien.

Juridisch gezien is er ook geen enkel beletsel om zelfs meer nachtdiensten te verrichten dan voordat de nachtdienstontheffing werd verleend. Zolang de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB) maar niet worden overschreden (zie bijlage).

In veel gevallen zal de medewerker, in het geval ervoor wordt gekozen om toch nog nachtdiensten te draaien, aangeven dat hij/zij minder nachtdiensten wil werken.

De variëteit van deze afspraken ('minder nachtdiensten') blijkt in de praktijk erg beperkt. Het gaat doorgaans om de afspraak dat er per periode nog X nachtdiensten worden gedraaid door de medewerker. Onbekendheid met wat er allemaal mogelijk is, ligt hier mogelijk aan ten grondslag. Zolang de bepalingen van de ATW en ATB worden nageleefd en afspraken in het rooster kunnen worden ingepast, is elke afspraak die hierover wordt gemaakt tussen leidinggevende en medewerker goed.

Hieronder een opsomming van mogelijkheden:

- Medewerker blijft hetzelfde aantal nachtdiensten werken maar kiest ervoor om dit op sommige momenten niet te doen: bijvoorbeeld uitsluiting van de door hem/haar als 'zwaar' ervaren (horeca)dienst in het weekend.
- Medewerker draait nachtdienst tot een bepaald tijdstip, bijvoorbeeld tot 02:00 uur.
- Medewerker draait in de zomerveriode wel nachtdienst in de rest van het jaar niet

Bovenstaande opsomming is zeker niet limitatief bedoeld. Ongetwijfeld zijn er veel meer varianten te bedenken. Strekking is: er is heel veel mogelijk qua afspraken en elke nachtdienst die de collega met de ontheffing toch werkt betekent minder belasting van de medewerkers zonder de ontheffing.

Bij het maken van afspraken zijn nog enkele zaken van belang:

- Het initiatief voor een gesprek over toch nachtdiensten draaien met een nachtdienstontheffing kan door zowel de leidinggevende als de medewerker worden genomen.
- Leg afspraken schriftelijk vast. In veel gevallen kan dit met de aanvraag van een modaliteit (bijvoorbeeld: 'geen nachtdienst in het weekend'). In geval het karakter van het verzoek van de medewerker meer een wens betreft kan een mail al voldoende zijn. In beide gevallen worden afspraken in ieder geval expliciet gemaakt zodat bij zowel leidinggevende als medewerker gecheckt kan worden: 'is dit de juiste weergave van wat besproken en afgesproken is'.
- Check als leidinggevende bij de afdeling Planning & CM of de afspraken uitvoerbaar zijn in het rooster voordat de afspraken definitief worden gemaakt. In specifieke gevallen kunnen wensen van de medewerker echter ook consequenties hebben voor de roosters van anderen. In sommige gevallen kan de wens van de medewerker niet uitvoerbaar blijken in combinatie met zijn/haar modaliteit of botsen de wensen met de ATW en ATB.
- Besef als leidinggevende dat de medewerker met een nachtdienstontheffing VRIJWILLIG nachtdienst blijft werken. De medewerker kan dus zonder opgaaf van redenen op enig moment aangeven om überhaupt geen nachtdienst meer te draaien. Bij het maken van afspraken over het toch werken van nachtdienst is het derhalve handig een 'opzegtermijn' af te spreken. Het gaat er vooral om dat bij beide partijen het besef is dat het per direct stoppen met nachtdiensten consequenties heeft voor andere medewerkers die vervolgens die diensten zullen moeten overnemen.

**BELANGRIJK:**

**Een aanvraag nachtdienstontheffing komt via Youforce bij de HR administratie terecht. HR-A verzorgt de verwerking van de nachtdienstontheffing in BVCM. Dit houdt in dat als er bij deze medewerker vervolgens een nachtdienst wordt ingeroosterd de planner een automatisch signaal krijgt dat dat niet de bedoeling is.**

**Met de medewerker afgesproken dat ondanks de nachtdienstontheffing de medewerker wel nachtdienst blijft verrichten?: Draag er als leidinggevende zorg voor dat de definitieve afspraken tijdig bekend zijn bij de afdeling Planning & CM zodat hier rekening mee kan worden gehouden in de roosters.**

stemmen. Inspraak van medewerkers heeft een gunstig effect op verzuim en verloop, zelfs als de roosters inhoudelijk niet wezenlijk wijzigen. Met andere woorden: het proces van zelfroosteren levert op zich al een positieve bijdrage.<sup>2</sup> Zelfroosteren kan er dus aan bijdragen dat medewerkers met een nachtdienstonthefving eerder genegen zijn om toch (al dan niet in mindere mate) nachtdienst te blijven verrichten.

Er is een 'Handreiking vormen van zelfroosteren' beschikbaar. Deze is te vinden onder het kopje 'downloads' op de Intranetpagina Capaciteitsmanagement.

<http://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/c/capaciteitsmanagement/overzicht/downloads>

## 4. Verminderen aantal nachtdiensten

In het vorige hoofdstuk ging het over keuzes op individueel niveau. In dit hoofdstuk gaat het over het verminderen van het aantal nachtdiensten voor een heel team, sector of dienst. De Gezondheidsraad raadt aan om, daar waar mogelijk, het aantal nachtdiensten te beperken. In dat geval neemt de last van nachtdiensten uiteraard af omdat er minder nachtdiensten zijn te verdelen over hetzelfde aantal medewerkers.

De mogelijkheid om het aantal nachtdiensten te verminderen is onder andere afhankelijk van de grootte van het werkgebied, specifieke deskundigheden van medewerkers, soort werkzaamheden en het meldingenpatroon.

De roosters in de basisteams bijvoorbeeld kunnen op verschillende manieren tot stand komen:

- Teams waar wordt gepland op de vraag naar arbeid
- Teams waar in elk dienst hetzelfde aantal medewerkers wordt geroosterd.

In het eerste geval zal er minder of geen ruimte (meer) zijn om het aantal nachtdiensten te verminderen.

Bij het verminderen van het aantal nachtdiensten spelen cultuur en gewenning doorgaans een grote rol

Als het meldingenpatroon toestaat dat er in de nacht minder medewerkers ingepland kunnen worden wil dat niet vanzelfsprekend zeggen dat medewerkers dat ook zo ervaren. Bij politiewerk speelt (gevoel van) veiligheid van medewerkers een grote rol. Of dat gevoel naar objectieve maatstaven nu terecht is of niet: het is in ieder geval een belangrijke factor waar rekening mee moet worden gehouden als er binnen een team gesproken gaat worden over het terugdringen van het aantal nachtdiensten.

In een aantal situaties kan door team overstijgend te kijken een vermindering van het aantal nachtdiensten worden bereikt. Bijvoorbeeld als voor betreffende taken het niet per sé nodig is om een deskundigheid in het team in dienst te hebben. Dit geldt bijvoorbeeld voor de Officier van Dienst (OvD) of Hulpofficieren van Justitie (HOvJ). Voor deze rollen is al redelijk ingeburgerd dat de medewerker die deze taak heeft, ingezet wordt in een werkgebied dat groter is dan zijn/haar eigen team of zelfs district.

### **Eenheid Den Haag: verminderen nachtdiensten rol Officier van Dienst (OvD)**

De eenheid Den Haag bestaat uit (groot) stedelijke kernen (Den Haag, Leiden en Gouda) en uitgestrekte plattelandsgemeenten. Er zijn 29 basisteams opgedeeld in 7 districten.

In de nachtdiensten vindt de inzet van de OvD plaats in een cluster: dit betekent dat er elke nacht voor de hele eenheid Den Haag 3 OvD's in dienst zijn.

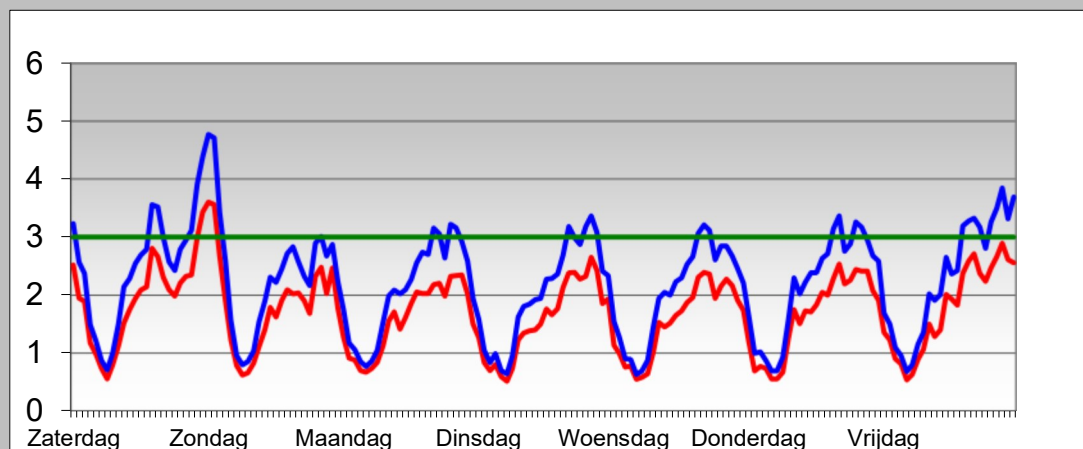
## Basisteam Tweestromenland: verminderen aantal nachtdiensten op teamniveau

Om beeld te geven van de mogelijkheden om nachtdiensten te verminderen volgt hieronder een voorbeeld van basisteam Tweestromenland van de eenheid Oost Nederland.

Het basisteam Tweestromenland is een team in een voornamelijk plattelandsgebied met veel kleine dorpen. Het werkgebied is opgedeeld in drie werkgebieden. Elke medewerker is gekoppeld aan één van deze gebieden. In de oude situatie was er in elke dienst sprake van 3 dubbelbemende noodhulpvoertuigen. In de vroege-, late- en nachtdienst waren dus steeds 6 medewerkers in dienst voor de noodhulp.

In 2018 is bekeken of het meldingenpatroon recht deed aan deze manier van het inzetten van medewerkers. Om dat te onderzoeken werd het meldingenpatroon van 2015 t/m 2017 in kaart gebracht. Dat leverde onderstaand beeld op (afbeelding 1). De rode lijn geeft de 'spoed' en 'nu' meldingen weer. De blauwe lijn de 'later' meldingen. Bij deze lijnen zijn de aanrijtijden en de administratieve afhandeling meegeteld. De groene lijn geeft de constante inzet van de 3 noodhulpvoertuigen aan.

Afbeelding 1



Op basis van deze gegevens werd besloten om in mei 2018 te starten met op sommige momenten minder inzet en op één moment juist meer inzet. Dat leidde tot de inzet zoals weergegeven in afbeelding 2: er werd niet meer standaard uitgegaan van drie noodhulpvoertuigen maar van twee. Op sommige dagen en momenten werd daar een derde voertuig aan toegevoegd op basis van het meldingenpatroon. De begin en eindtijden van de dienst van de medewerkers op dit derde voertuig werden ook anders.

Afbeelding 2

Van zondag t/m donderdag: een dienst van 09:00 – 17:00 en een dienst van 17:00 tot 01:00 uur

Op vrijdag: een dienst van 12:00 – 20:00 en van 20:00 – 04:00 uur

Op zaterdag: van 13:00 – 21:00 en van 21:00 – 05:00 uur

Plus op zaterdagnacht een extra - vierde - voertuig

De gevolgen voor het rooster waren als volgt: Totaal 48 diensten minder per periode, waarvan 32 nachtdiensten. Voor dit team betekende dat per medewerker bijna 1 nachtdienst minder per periode.

Het voorbeeld van dit team laat echter ook zien dat het verminderen van het aantal nachtdiensten niet enkel een wiskundige exercitie is. Het wijzigen van werktijden betekent dat medewerkers zich daar op moeten instellen en in sommige gevallen vergt dit inpassing in de privé-situatie. Dit laatste kan overigens ook betekenen dat dit positief uitvalt.

In basisteam Tweestromenland werd na enige tijd geëvalueerd: naast het positieve effect van minder diensten die werden ingeroosterd t.b.v. de noodhulp – tijd die op andere zaken kon worden ingezet - werd door medewerkers ook ervaren dat zij minder vaak in hun eigen werkgebied werkzaam waren. Dat werd als minder prettig ervaren. De evaluatie heeft tot enkele aanpassingen geleid in het concept waardoor tegemoet werd gekomen aan de minpunten. In grote lijnen is het concept hetzelfde gebleven.

Inmiddels heeft de districtsleiding van het district waar basisteam Tweestromenland deel van uitmaakt kenbaar gemaakt dat dit concept wellicht navolging verdient bij de andere basisteams. De collega's van Tweestromenland die betrokken waren bij de implementatie in hun eigen team denken nu mee om dit in het district breder te trekken.

(Vragen over deze werkwijze in basisteam Tweestromenland: contactpersoon Koen van Tooren, [koen.van.tooren@politie.nl](mailto:koen.van.tooren@politie.nl))

Bij het verminderen van nachtdiensten zijn een aantal zaken van belang:

- Verminderen van nachtdiensten heeft gevolgen voor medewerkers. Zo speelt gevoel van veiligheid doorgaans een grote rol. Zelfs daling van inkomsten door het afnemen van de inconveniententoeelage kan, al dan niet expliciet, onderdeel uitmaken van de discussie. **De dialoog tussen leidinggevende en medewerkers** is daarom essentieel.
- Let op: Op grond van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden heeft de OR instemmingsrecht als het gaat om roosterwijzigingen met een 'bestendig' karakter (dus van langere duur) bij een deel van of alle medewerkers. Betrek derhalve de OR in dit proces.



zetten. Uiteraard zal deze discussie (en besluitvorming) op gemeentelijk bestuursniveau moeten plaatsvinden.

- Denk aan afstemming met het lokale gezag.

## 5. Evenwichtige samenstelling team

De samenstelling van teams verschilt. Zo zijn er teams met veel oudere collega's, maar ook teams met veel jongere collega's. Ook de verdeling van taken en deskundigheden verschilt vaak. Een goede mix is belangrijk: een team met veel medewerkers met nachtdienstonthefing betekent vaak dat de jongere collega's extra belast worden met nachtdiensten. Veel ME'er s in één basisteam (en in de teams eromheen weinig) of veel TGO-rechercheurs bij één afdeling districtsrecherche (en bij de rest van de afdelingen niet) kan op sommige momenten leiden tot extreme pieken in het werk. Werk dat doorgaans elders wordt verricht. Dat betekent vaak iets voor de roosters van de 'achterblijvers' in het team: er kunnen veel verschuivingen optreden of het is noodzakelijk om overuren te draaien.

Niet alleen taken of werkzaamheden zijn een reden om de samenstelling van teams evenwichtig te maken. Ook rechtspositionele aanspraken (ouderschapsverlof, RPU etc.) zijn redenen om teams op zich en teams onderling in balans te laten zijn.

Een evenwichtige samenstelling van een team draagt bij aan een evenwichtige inzetbaarheid van het team in kwantitatieve zin (geen grote pieken en dalen in de uren inzetbaarheid over een langere periode) en in kwalitatieve zin (geen plotselinge leegstroom van kennis en kunde door vertrek van veel oudere collega's tegelijk).

Nogmaals: dit geldt niet enkel voor de samenstelling van de traditionele teams. Ook teams samengesteld uit medewerkers uit diverse teams met bepaalde deskundigheden (bijvoorbeeld de OVD-poule van een eenheid) dienen in balans te zijn.

Onbalans in de samenstelling van een team ontstaat doorgaans niet van de ene op de andere dag. Datzelfde geldt voor de weg terug: balans aanbrengen is iets voor de langere termijn.

Hieronder worden enkele zaken benoemd die kunnen bijdragen aan de evenwichtige samenstelling van teams.

### Vrijwillige mobiliteit / andere werkzaamheden

Vrijwillige mobiliteit houdt in dat een medewerker bij zijn/haar leidinggevende aangeeft dat hij/zij elders wil gaan werken of andere werkzaamheden wil verrichten. Het gaat hier om een duurzame overgang van het ene naar het andere team of een overgang van de ene naar een andere functie of taakgebied.

Medewerkers met een nachtdienstonthefing die aangeven elders hun functie te willen uitoefenen (in een team met mogelijk minder ontheffingen) dragen op zich niet bij aan een oplossing. De oplossing biedt zich immers pas aan als

functie te gaan uitoefenen waar geen nachtdienst hoeft te worden verricht. Hieronder een opsomming van mogelijkheden met telkens een link naar de pagina op Intranet waar meer informatie over dat onderwerp te vinden is.

**Werving en selectie:** het werving- en selectiebeleid reguleert de openstelling van vacatures. Alle interne vacatures staan op: <http://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen/v/vacatures/overzicht>. Op deze site is het ook mogelijk om een vacaturealert in te stellen. Zodoende krijgt een medewerker automatisch een mail als er vacatures worden opengesteld die passen bij zijn of haar interesse.

**Horizontale mobiliteit:** Meer informatie is [hier te vinden](#).

**Horizontale doorstroom:** Meer informatie is [hier te vinden](#).

**Ruilen:** Meer informatie is [hier te vinden](#).

**Oriëntatiestage:** Meer informatie is [hier te vinden](#).

**Tijdelijke tewerkstelling:** Voor medewerkers die nadenken over vrijwillige mobiliteit, maar tegelijkertijd al heel lang op één werkplek werkzaam zijn kan de definitieve overstap naar een ander team een te grote drempel zijn. Afspraken over een tijdelijke overgang door middel van 3 tot 6 maanden, zodat de medewerker kan ervaren of de nieuwe werkplek voor hem/haar geschikt is, kunnen bijdragen aan het wegnemen van deze drempel

Aandachtspunten:

- De HR-adviseurs van de afdeling HR-advies zijn een belangrijke sparringpartner voor de leidinggevende. Bij een personeelsschouw kan de HR-adviseur een regierol vervullen.
- Bij vrijwillige mobiliteit is er geen sprake van een preferente status voor de collega die aangeeft elders aan de slag te willen. De medewerker kan op de intranetsite van het Landelijk Mobiliteits Centrum (LMC) informatie vinden over de stappen die hij/ zij zelf kan ondernemen, onder meer over het maken van een CV en het schrijven van een sollicitatiebrief. Ook kunnen op deze site eenvoudige testen worden gemaakt om inzicht te krijgen in drijfveren en kwaliteiten. Weten waar je kracht ligt en wat je volgende loopbaanstap zou kunnen zijn, geeft een medewerker positieve energie. De teamchef kan ook in overleg gaan met de mobiliteitsadviseur over specifieke mobiliteitsvraagstukken.

Zie ook: <http://intranet.politie.local/categorie/personeel/onderwerpen//loopbaan/overzicht>

**Ondersteuning teams onderling**

Ook bij ondersteuning tussen teams onderling is medewerkersparticipatie belangrijk. Het op een andere plek werken vergt van medewerkers aanpassingsvermogen. Ook hier speelt veiligheidsgevoel een rol. Dan niet zozeer in de aantallen medewerkers maar wel in de bekendheid met andere collega's. Daar oog voor hebben is van essentieel belang. Daarnaast spelen praktische zaken een rol: hoe komen medewerkers van de ene naar de andere plek, hoe worden zij gebriefd etc.?

Het is belangrijk dat hierover heldere (vastgelegde) afspraken over worden gemaakt, die zonodig worden gedeeld met collega's en leidinggevenden van andere teams.

## Bijlage Arbeidstijden

Zoals uitgelegd in hoofdstuk 3 kan over het werken in nachtdienst en het draaien van consignatie elke afspraak worden gemaakt tussen leidinggevende en medewerker zolang de Arbeidstijdenwet, het Arbeidstijdenbesluit en het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) niet worden overtreden. In de Landelijke arbeidstijden regeling (LAR) staan tevens afspraken over nachtdienst en consignatie. NB: Op verzoek van de medewerker kan worden afgeweken van de LAR.

Hieronder staan de belangrijkste regels m.b.t. nachtdienst en consignatie: De kopjes fungeren als link naar de internetpagina's waar de complete regelingen ingezien kunnen worden.

### Nachtdienst:

#### Arbeidstijdenwet:

- Definitie nachtdienst ATW: een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 en 06:00 uur.
- Maximaal 10 uur arbeid per nachtdienst.
- I.t.t. bovenstaande: Maximaal 5 keer per 2 weken én maximaal 22 keer per 52 weken kan 12 uur arbeid per nachtdienst worden verricht. Na de dienst moet de medewerker een onafgebroken rusttijd hebben van 12 uur.
- Gemiddeld 1 nachtdienst per week (gemeten over elke periode van 16 weken)? dan mag in die periode van 16 weken gemiddeld maximaal 40 uur arbeid worden verricht.
- Nachtdienst tot 02:00 uur? Daarna 11 uur aaneengesloten rust. Dit is 1 keer per week in te korten tot 8 uur.
- Nachtdienst eindigt na 02:00 uur? Daarna 14 uur aaneengesloten rust. Dit is 1 keer per week in te korten tot 8 uur.
- Drie of meer nachtdiensten achter elkaar? Daarna minimaal 46 uur onafgebroken rusttijd.
- Maximale reeks van diensten indien één of meer van deze diensten nachtdienst betreft: 7 diensten.
- In elke periode van 16 weken ten hoogste 36 maal nachtdienst die eindigt na 02:00 uur.
- In elke periode van 52 weken maximaal 140 keer nachtdienst die eindigt na 02:00 uur.
- In elke periode van 2 weken maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur.

#### Landelijke arbeidstijden regeling (LAR 2017):

## Consignatie:

### Arbeidstijdenwet:

- In elke periode van 4 weken minimaal 14 keer 24 uur geen consignatie EN minimaal 2 periodes van 48 uur zonder arbeid en consignatie.
- 11 uur aangesloten voor de nachtdienst geen consignatie.
- 14 uur aaneengesloten na de nachtdienst geen consignatie.
- Als er consignatie is opgelegd mag maximaal 13 uur arbeid per 24 uur worden verricht.
- Gemiddeld 1 keer per week consignatie (gemeten over elke periode van 16 weken) waarbij de medewerker geheel of gedeeltelijk is geconsigneerd tussen 00:00 en 06:00 uur?: dan mag in die periode van 16 weken gemiddeld maximaal 40 uur arbeid worden verricht.
- Een oproep uit consignatie schort de dagelijkse of wekelijkse rust niet op. Voor de Arbeidstijdenwet geldt die arbeidstijd dus als rust.

### Barp:

- Consignatie wordt niet opgedragen tijdens:
  - wekelijkse rust
  - vakantie
  - buitengewoon verlof
  - opnemen overuren

In de cao 2018-2020 is afgesproken dat in het Barp wordt vastgelegd dat de medewerker op eigen verzoek kan afwijken van enkele regels in het Barp. Dat zal betekenen dat de medewerker op eigen verzoek wel geconsigneerd kan zijn tijdens zijn/haar wekelijkse rust. Zolang het Barp nog niet is aangepast is deze afspraak nog niet van kracht.

## Bijlage Gezond de nacht door

De belasting van nachtdienst is zodanig dat dit door wetenschappers wel eens wordt vergeleken met topsport. Je kan zelf veel doen om gezonder de nachtdienst door te komen. Hieronder tips over nachtrust en voeding.

Op de site van Fit at NP zijn meer tips te vinden over een gezonde levensstijl:

<http://intranet.politie.local/politie/programmas-en-projecten/programma-fit-at-np.html>

Op deze site is ook een 'Slaap je fit boek' (download) te vinden:

<http://intranet.politie.local/formulier/1306/aanvraag-slaap-je-fit-boek-fit-np.html>

### Tips voor goed slapen bij nachtarbeid<sup>3</sup>

#### Voor je nachtdienst

1. Probeer je **slaapschema** al in de nacht vóór je eerste nachtdienst aan het latere ritme aan te passen. Ga dus de nacht ervoor al later naar bed en probeer zo lang als mogelijk uit te slapen. Doe eventueel voor je eerste nachtdienst nog een dutje.
2. Probeer uit of **dutten** kort voor je nachtdienst helpt om de nachtdienst beter door te komen. Je hebt de keuze uit **2 strategieën**: je kunt kort dutten (ongeveer 15 tot 20 minuten), of lang dutten (ongeveer 90 tot 120 minuten). Beide zorgen ervoor dat je niet tijdens je **diepe slaap** weer moet opstaan, want in dat geval word je heel moe en geïrriteerd wakker. Bij een kort dutje slaap je net niet lang genoeg om in een diepe slaap terecht te komen. Bij een lang dutje slaap je lang genoeg om een hele slaapcyclus te pakken en zo weer in je lichte slaap wakker te worden.
3. Je **familie**, medebewoners en soms ook je burens kunnen je helpen om beter te slapen. Plaats goed zichtbaar een dienst kalender met je werktijden en slaaptijden om hen te helpen jouw schema bij te houden. Leg de biologische klok en het effect op de slaap aan hen uit. Spreek bezigheden met ze af die **weinig geluid** maken (knutselen, huiswerk doen, lezen, afwassen, etc.).
4. Je **slaapkamer** moet stil en absoluut donker, comfortabel, schoon, geventileerd en koel zijn. Scherm geluiden die je niet kunt beïnvloeden af met oordopjes. Schaf verduisteringsgordijnen aan. Investeer in een comfortabele matras en kussen. Laat voor het slapen gaan nog even wat frisse lucht binnen. Zorg voor een kamertemperatuur tussen de 16 en 18 graden.

#### Na je nachtdienst

1. Als je nog **met de auto naar huis** moet rijden, kan het soms verstandig zijn om daarvoor op je werk nog even 15 – 20 minuten te dutten (als dat mogelijk is). Dit helpt je om weer nieuwe energie te tanken en veiliger naar huis te

nog even met partner, kind of huisdier knuffelen, een glas warme melk drinken of een lekkere douche nemen (maar niet te heet).

4. Gebruik **geen slaapmiddelen**. Ze leiden tot gewenning, verstoren je REM slaap en zorgen voor sufheid overdag. Pillen met **melatonine** kunnen bij acute slaapproblemen worden genomen, maar altijd in overleg met een arts. Wees je ervan bewust dat melatonine ook ongewenste bijwerkingen kan hebben (zoals hoofdpijn en slechte concentratie), en dat de lange termijn effecten nog niet goed onderzocht en bekend zijn.
5. **Rust tenminste 7 uur** tussen twee nachtdiensten in. Probeer **eventueel in twee keer** te slapen (groter en kleiner deel, bijvoorbeeld 5 uur en 2 uur), zodat je bij dat grote deel zo veel mogelijk slaapcycli doorslaapt. Zo pak je genoeg REM slaap die heel belangrijk is voor je geestelijk herstel.
6. Ga naar **buiten** na het slapen! Het **daglicht** zal je helpen om weer wakker en alert te worden en je biologische klok weer recht te zetten. Idealiter zorg je ook nog voor voldoende lichaamsbeweging: het is bewezen dat dit je slaapkwaliteit verbetert. Maar ga na je laatste nachtdienst ongeveer 3 uur voor het slapen niet meer sporten zodat je lichaam genoeg tijd heeft om weer tot rust te komen.

## Nachtdienst en voeding

### Invloed van voeding op nachtdienst

's Nachts eten leidt tot een verstoring van het biologische ritme. Het lichaam is gewend om overdag actief te zijn. Dit verklaart waarom mensen die 's nachts werken vaak minder honger hebben dan wanneer zij overdag zouden werken. Ook heeft 's nachts eten een negatieve invloed op de darmmotiliteit. De darmmotiliteit (met andere woorden: de beweeglijkheid van de darmen) is van invloed op de spijsvertering, de opname en het gebruik van voedingsmiddelen en medicijnen.

### Wat kan ik het beste eten tijdens de nachtdienst of juist niet?

Op dit moment wordt er nog veel onderzoek gedaan naar de (optimale) voedingsinname van mensen die 's nachts werken. De beschikbaarheid van gezonde voedingsmiddelen kan 's nachts lager zijn dan overdag, waardoor het maken van een gezonde voedselkeuze niet altijd vanzelfsprekend is. Neem daarom zelf zoveel mogelijk je eigen, gezonde voedsel mee.

Er zijn algemene voedingsadviezen die jou zouden kunnen helpen:

1. Houd zo goed mogelijk een normaal dag- en nachtritme aan. Dus verspreid over 24 uur: drie hoofdmaaltijden (ontbijt, middageten en avondeten) en drie tot vier tussendoortjes. Dit heeft een positieve invloed op jouw honger, spijsvertering en darmmotiliteit. Maak de voedselkeuze van deze hoofdmaaltijden en



4. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat het eten van voedingsmiddelen die veel koolhydraten bevatten eerder tot slaperigheid leidt dan voedingsmiddelen die veel eiwitten en/of vetten bevatten. Houd hier rekening mee in jouw voedingskeuze.
5. Zorg ervoor dat je gezonde voedingsmiddelen hebt om uit te kiezen, bijvoorbeeld: rauwkost (zoals: cherrytomaatjes, komkommer en worteltjes), groentesoep, yoghurt of kwark, een gekookt ei of ongezouten noten. Dit voorkomt dat je ongezond en koolhydraatrijk gaat snacken (zoals: frisdrank, koeken en snoep).
6. Een te lage vochtinname kan leiden tot maagdarmlachten. Probeer gedurende 24 uur minstens anderhalf tot twee liter vocht (water, koffie en thee) te drinken.
7. Probeer bewust te eten. Dit doe je het best door ergens anders te eten dan op jouw werkplaats. Ga bijvoorbeeld naar de kantine en eet aan tafel.

