



EVALUATIE FYSIEKE VAARDIGHEIDSTOETS POLITIE



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

EVALUATIE
FYSIEKE
VAARDIGHEIDSTOETS
POLITIE

- samenvatting -

Auteurs

Jerzy Straatmeijer (Regioplan)
Hetty Visee (Regioplan)
Dorine Collard (Mulier Instituut)

Met medewerking van:

Jael Draijer (Regioplan)
Ger Homburg (Regioplan)
Remko van den Dool (Mulier Instituut)
Jorien Slot-Heijs (Mulier Instituut)

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15
www.regioplan.nl

Amsterdam, juli 2017
Publicatienr. 16188

© 2017; Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
Auteursrechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, digitale verwerking of anderszins, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het WODC.

SAMENVATTING

Aanleiding

In de Politie-CAO is afgesproken dat de fitheid en gezondheid van het politiepersoneel een cruciaal onderdeel van het HRM-beleid is. Om de fitheid van het politiepersoneel vast te stellen is de fysieke vaardigheidstoets (FVT) ontwikkeld. Met deze toets wordt gemeten of deelnemers over voldoende fysieke conditie en vaardigheden beschikken om op adequate wijze het politiewerk te kunnen uitvoeren. Na een periode van vrijwillige deelname, is deelname aan de FVT sinds 2012 verplicht voor alle operationele politie-medewerkers die vallen onder de Regeling toetsing geweldsbeheersing politie (RTGP) en een geweldscore van 3 of hoger hebben (bijna 40.000 medewerkers). Deze verplichtstelling is op 1 januari 2015 bekrachtigd met een ministeriële regeling. Aan het niet behalen van de FVT binnen de vastgestelde normen zijn vooralsnog geen gevolgen verbonden.

Regioplan heeft, in samenwerking met het Mulier Instituut, een evaluatie naar de werking van de FVT uitgevoerd in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het ministerie van Veiligheid en Justitie.

Onderzoeksdoelstelling en -hoofdvragen

Het onderzoek had als doel om inzicht te verkrijgen in de uitvoeringspraktijk en doelbereiking van de Fysieke Vaardigheidstoets (FVT). De volgende drie hoofdvragen stonden hierbij centraal:

- **In hoeverre verloopt de uitvoeringspraktijk van de FVT zoals beoogd met de Regeling FVT politie?**
- **In hoeverre worden de beleidsdoelen van de FVT behaald?**
- **Hoe kan de FVT worden verbeterd?**

Opzet onderzoek

Het onderzoek bestond uit drie hoofdonderdelen:

- Bestandsanalyse.
- Informatieverzameling door middel van interviews en enquêtes binnen de politieorganisatie.
- Benutting ervaring andere organisaties met fysieke vaardigheidstoets.

Bestandsanalyse

Met bestandsanalyses hebben we geanalyseerd of er verschillen zijn in (niet-) deelname aan de FVT en de toetsresultaten naar persoonskenmerken, functies, eenheden en ziekteverzuim. Voor deze analyses is door de politie een registratiebestand samengesteld met gegevens van alle FVT-plichtige politiemedewerkers voor de jaren 2015 en 2016.

Informatieverzameling binnen de politieorganisatie

Om inzicht te krijgen in de uitvoering van de FVT zijn:

- sleutelpersonen op centraal niveau geïnterviewd;
- interviews en enquêtes afgenomen bij drie regionale eenheden van de nationale politieorganisatie. Op basis van deelname- en slagingspercentages FVT zijn hiervoor benaderd Noord-Holland (landelijk hoogste deelnamepercentage), West-Brabant (laagste deelnamepercentage) en Rotterdam (laagste slagingspercentage en werkzaam in en rondom een grote stad);
- OBT-teamchefs van de overige eenheden geïnterviewd.

Benutting van ervaringen over opzet en normering van de FVT

Om ervaringen vanuit andere organisaties die ook fysieke vaardigheidstoetsen inzetten te benutten, zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van de brandweer, defensie, KNVB (voetbalscheidsrechters) en KNRM (lifeguards). Daarnaast is een verkennende literatuurstudie (zowel internationale als nationale publicaties) uitgevoerd om meer zicht te krijgen op de voor- en nadelen van verschillende soorten normeringen voor toetsen (relatief versus absoluut). Ter afsluiting is een expertmeeting georganiseerd met stakeholders om te discussiëren over mogelijkheden om het doelbereik van de FVT te vergroten.

Resultaten

Vorbereiding op de FVT

Politiemedewerkers zeggen voldoende voorgelicht te zijn over de FVT en voldoende gelegenheid te hebben om de FVT af te leggen. Bij de begeleiding tijdens de FVT wordt voornamelijk ingegaan op hoe de toets het beste en blessurevrij afgelegd kan worden. Op de link tussen de FVT en de politie-specifieke fysieke conditie en vaardigheden die in de praktijk zijn benodigd wordt nauwelijks ingegaan. Ook leidinggevendenden geven op dit vlak nauwelijks voorlichting. Wel kan deze informatie door de medewerkers worden opgezocht op de FVT-website. Specifieke (fysieke) voorbereiding door deelnemers gebeurt sporadisch.

Inplanning

De inplanning voor de FVT verloopt volgens zowel leidinggevendenden als FVT-deelnemers in het algemeen goed. Wanneer wel problemen bij de planning ontstaan, dan zijn deze voornamelijk het gevolg van beperkte capaciteit bij de

dienstvervulling van de basisteams en niet zozeer de capaciteit bij de OBT-centra.

Deelname

In de praktijk blijkt dat, ondanks de verplichtstelling van de FVT, de landelijke deelname aan de FVT rond 70 procent was in 2015 en 2016. Het slagingspercentage bedroeg ongeveer 90 procent.

Blessures

Blessures tijdens het afleggen van de FVT komen bij alle eenheden voor, maar zijn niet aan de orde van de dag. De kast en het verplaatsen van de medicijnballen worden vaak genoemd als onderdelen waarbij men geblesseerd raakt. Ook het verplaatsen van de pop, vlak na het uitvoeren van de FVT, leverde relatief vaak blessures op. De pop is inmiddels uit het genormeerde deel van het FVT-parcours gehaald.

Niet-halen FVT

Het niet-halen van de FVT leidt lang niet in alle gevallen tot een gesprek met de leidinggevende hierover. De FVT wordt door sommige leidinggevendenden besproken tijdens jaargesprekken en eventueel wordt dan een plan van aanpak gemaakt indien de medewerker niet fit genoeg is. Leidinggevendenden benadrukken dat zij door het ontbreken van arbeidsrechtelijke consequenties niet in de positie verkeren om tijdens deze gesprekken sancties te verbinden aan het niet halen van de FVT. Ook het doorverwijzen naar bijvoorbeeld de bedrijfsarts is hierdoor niet mogelijk.

Niet deelname

In 2015 en 2016 legde ongeveer dertig procent van de FVT-plichtigen de FVT niet af. In de registratiebestanden worden drie redenen voor niet-deelname vastgelegd. In 2016 waren deze redenen als volgt verdeeld:

- Niet-ingepland: 45 procent van de groep niet-deelnemers (ruim 5.100 politiemedewerkers). De reden voor het niet inplannen valt niet op te maken uit de registratiebestanden. Voor deelpopulaties zijn verklaringen aangedragen, maar deze konden noch door de politie, noch door de onderzoekers worden geverifieerd binnen deze evaluatie.
- Belemmering: 37 procent van de groep niet-deelnemers (ruim 4.200 politiemedewerkers). In vrijwel alle gevallen gaat het om een medische belemmering. Dit is een legitieme reden om uitstel te krijgen voor deelname aan de FVT.
- No-show: 17 procent van de groep niet-deelnemers (bijna 2.000 politiemedewerkers). Dit zijn gevallen waarin de betreffende persoon wel was ingepland voor de FVT, maar zonder opgave van reden niet bij de FVT is verschenen.

Gesprekken met niet-deelnemers

Leidinggevendenden zijn zich ervan bewust dat zij gesprekken dienen te voeren met niet-deelnemers, waarin de betrokken medewerker om toelichting wordt

gevraagd. Of leidinggevend deze gesprekken in alle gevallen voeren, is niet duidelijk. Wel is duidelijk dat de FVT bij sommige leidinggevend meer prioriteit heeft dan bij anderen.

Bij legitieme niet-deelname zijn leidinggevend hiervan vaak op de hoogte. Er wordt echter geen schriftelijk uitstel verleend door het bevoegd gezag. Leidinggevend hebben soms het idee dat belemmeringen en blessures worden overdreven of geveinsd om niet-deelname af te dwingen. Daarnaast is het relatief gemakkelijk om op de FVT-dag zelf aan te geven niet mee te doen vanwege een medische belemmering.

Bij no-shows worden de betreffende politiemedewerkers vaker ter verantwoording geroepen, of bij de teamchef ofwel de OBT-teamchef, en wordt om een verklaring gevraagd. Het aantal no-shows is in 2016 met ruim dertig procent afgenomen ten opzichte van 2015.

De niet-ingeplande deelnemers staan volgens leidinggevend niet in de overzichten die zij periodiek krijgen. Deze groep blijft daarom buiten beeld van de leidinggevend en hiermee worden dan ook geen gesprekken over de FVT gevoerd.

Inhalen FVT

Vrijwel alle eenheden vinden het inhalen van de FVT problematisch. Het inhalen van de toets komt grotendeels neer op de eigen verantwoordelijkheid van de niet-deelnemer, hetgeen in de praktijk betekent dat dit (ondanks het aanbieden van inhaalmomenten) weinig gebeurt.

Sportprogramma's en overige initiatieven

Er zijn sportprogramma's voor minder fitte deelnemers, zoals fit@NP, waar programma's op maat worden aangeboden. Waar binnen sommige eenheden wordt gezegd dat vrijwel iedereen aan het programma kan meedoen, vinden anderen dat er eerst sprake moet zijn van een serieus overgewicht, of een duidelijk ondermaatse conditie voordat medewerkers voor fit@NP in aanmerking komen.

Bij alle eenheden is volop sprake van sportinitiatieven buiten werktijd om. Hierbij is de vrijblijvendheid groot en zijn het uiteindelijk vaak de sportieve medewerkers, die de FVT toch al probleemloos afleggen, die hier frequent aan meedoen.

Achtergrond niet-deelnemers

Uit de registratiebestanden blijkt dat niet-deelnemers:

- vaker vrouw zijn,
- gemiddeld drie jaar ouder zijn dan de gemiddelde FVT-plichtige politiemedewerker
- gemiddeld 30 dagen meer door ziekte afwezig zijn dan politiemedewerkers die de FVT wel afleggen.
- oververtegenwoordigd zijn in bepaalde functies, waaronder de functies Assistent Intake & Service, Herplaatsbare kandidaten en Medewerker meldkamer.

Tijdens de afgenomen interviews worden bepaalde achtergrondkenmerken van niet-deelnemers vaker genoemd: 40-plussers, niet sportief en kampend met overgewicht. Hierbij wordt wel de kanttekening geplaatst dat veel van deze niet-deelnemers hiervoor een geldige reden hebben, zoals een (chronische) blessure of een andere medische beperking.

Registratie

De registratie voldoet inmiddels redelijk aan de wensen van de leidinggevenden. Teamchefs krijgen over het algemeen op frequente basis overzichten toegestuurd waarin de stand van zaken omtrent (niet-)deelname staat samengevat. Wel blijkt uit de gesprekken dat leidinggevenden geen zicht hebben op het aantal niet-ingeplanden. Deze groep is blijkbaar niet opgenomen in de genoemde overzichten.

De FVT-deelnemers zelf krijgen hun uitslag te horen na het afleggen van de FVT. Zij hebben vervolgens over het algemeen geen zicht in/controle op hun eigen registratie.

Sancties

Aan niet-deelname of het niet-behalen van de FVT zijn geen sancties verbonden. Leidinggevenden geven doorgaans aan dit ook niet wenselijk te vinden. Wanneer politiemedewerkers bijvoorbeeld als sanctie (tijdelijk) op non-actief worden gesteld, dan veroorzaakt dit capaciteitsproblemen om de reguliere politiediensten te vervullen. Leidinggevenden willen de deelname aan de FVT dan ook liever op positieve wijze stimuleren. Het beter en meer faciliteren van sport, al dan niet onder werktijd, wordt vaak genoemd als optie om de deelname te stimuleren.

Doelbereiking

Het belang van de fitheid van politiemedewerkers en het gebruik van toetsing om dit in kaart te brengen, worden over het algemeen onderschreven door leidinggevenden. Er heerst echter minder overeenstemming over of de FVT daar daadwerkelijk een geschikt instrument voor is. Volgens sommige leidinggevenden bieden de toetsresultaten inderdaad een redelijk beeld van de algehele fitheid. Van meerdere gesprekspartners kregen we echter ook te horen dat de voor de FVT benodigde vaardigheden en conditie uiterst specifiek zijn en dat goede toetsresultaten geen garantie zijn voor een geheel goede conditie. Tevens wordt meermaals het voorbeeld aangehaald van goed functionerende medewerkers, die slecht scoren op de FVT. De vraag rijst dan hoe goed de FVT de vereisten voor het adequaat kunnen uitoefenen van de functie reflecteert. De link tussen de onderdelen van de FVT en de politiepraktijk wordt, zowel door leidinggevenden als de FVT-deelnemers zelf, vaak niet of onvoldoende onderkend.

De resultaten van de FVT lijken zelden te dienen als aangrijpingspunt voor beleidsbeslissingen ten aanzien van de fitheid van het personeel. Wanneer politiemedewerkers niet fit zijn, is dit vaak al bekend bij de leidinggevende en is het niet de FVT die dit inzicht biedt.

Normtijden

De FVT maakt gebruik van een relatieve normering, gedifferentieerd naar leeftijd en geslacht. Relatieve normscores vergelijken prestaties van een deelnemer met die van een referentiegroep en niet met een absolute minimumeis die aan de leden van een beroepsgroep worden gesteld.

Voor- en nadelen relatieve en absolute normtijden

Een belangrijk voordeel van een relatieve norm is dat de norm eenvoudig kan worden vastgesteld, mits de normgroep representatief is. De gekozen normtijden blijven echter arbitrair. Een nadeel van een relatieve norm is dat niet duidelijk is of de norm voldoet aan de taken die in de praktijk worden uitgevoerd.

Het voordeel van een absolute norm is dat de normering bepaald is op basis van de eisen van een beroep. Het nadeel is dat deze norm in de praktijk vaak lastig vast te stellen is.

De keuze voor relatieve of absolute normtijden hangt sterk samen met het doel van de test. Een absolute normering is geschikter om te bepalen of medewerkers "fit –for-the-job" zijn. Met een relatieve norm krijgen deelnemers juist meer inzicht in hoe zij presteren ten opzichte van anderen en wordt hen een spiegel voorgehouden betreffende hun fitheid. Dit geeft hiermee een algemeen beeld van de fitheid van medewerkers.

Representativiteit van de normgroep

De samenstelling van de normgroep is niet geheel representatief voor de huidige populatie FVT-plichtige politiemedewerkers. In de normgroep (2012) zijn namelijk meer mannen vertegenwoordigd dan in de huidige populatie. Door de geslachtsafhankelijke normering heeft dit echter geen invloed op huidige streeftijden verdeeld naar groepen.

Ook op drie andere punten zijn vraagtekens te zetten bij de representativiteit van de huidige streeftijden:

- De streeftijden zijn voor sommige doelgroepen (met name vrouwen in de leeftijd 55-65 jaar) gebaseerd op kleine aantallen deelnemers.
- De streeftijden zijn gebaseerd op een normgroep waarbinnen mensen vrijwillig aan de FVT hebben meegedaan.
- De streeftijden zijn bepaald op basis van scores voor de toets van medewerkers die de FVT voor het eerst of tweede maal deden. Inmiddels hebben alle medewerkers de test vaker afgenomen en is het door leer-effect mogelijk dat zij de test inmiddels een stuk beter kunnen uitvoeren.

Aanbevelingen normtijden

De streeftijden die gehanteerd worden, zijn vijf jaar geleden, in 2012, vastgesteld op basis van een vrijwillige groep mensen die de FVT heeft uitgevoerd. Een herijking van de streeftijden voor de FVT op basis van recente data behoort derhalve tot de mogelijkheden. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de meest recente toetsscores van medewerkers die verplicht aan de FVT hebben deelgenomen. Om de normering van de toets zo veel mogelijk een afspiegeling te laten zijn van de fysieke inspanning die er binnen het werk als

FVT-plichtige medewerker wordt vereist, kunnen de volgende aandachtspunten worden meegenomen in de herijking:

- Is het wenselijk geslachts- en leeftijdsafhankelijke streeftijden te behouden? Bij het beantwoorden van deze vraag kan de doelgroep zelf ook betrokken worden. Wanneer wordt uitgegaan van het idee dat medewerkers aan dezelfde eisen moeten voldoen om een taak te volbrengen, kan ervoor worden gekozen geen verschillen naar geslacht en leeftijd op te nemen, zoals bij de brandweer wordt gedaan. Bij de brandweer wordt door medewerkers zelf aangegeven dat een verschil in streeftijden naar geslacht niet wenselijk is.
- Kunnen streeftijden worden verbijzonderd naar functie(groepen)? Vergelijkbaar met de FIT bij defensie kan gedacht worden aan het ontwikkelen van verschillende testen voor politiepersoneel met verschillende (bijzondere) functieprofielen.
- Is het waardevol om de streeftijden te bepalen op een combinatie van relatieve en absolute normbepalingen? Dit kan bijvoorbeeld door naast de gegevens van een normgroep ook gebruik te maken van het oordeel van experts voor het bepalen van een minimale eis om het werk veilig, efficiënt en degelijk te kunnen uitvoeren.

Conclusies

Uitvoeringspraktijk

De uitvoeringspraktijk van de FVT verloopt niet volledig zoals beoogd met de Regeling FVT, die voorschrijft dat alle FVT-plichtige medewerkers minimaal één maal per jaar de FVT met goed gevolg afleggen. Dit wordt in de praktijk niet gehaald. In 2016 heeft 66 procent van de FVT-plichtige medewerkers inderdaad de FVT behaald. Het niet deelnemen aan of niet-halen van de FVT leidt lang niet in alle gevallen tot een gesprek met de leidinggevende hierover. Daarnaast kan op basis van het voor dit onderzoek gebruikte registratiebestand worden bepaald dat er bij 11 procent van alle FVT-plichtige medewerkers sprake was van een medische belemmering. Dit vormt samen met dienstbelang en andere belemmeringen volgens de Regeling een mogelijkheid om van het bevoegd gezag uitstel te krijgen. Op basis van bestandsanalyse kan niet worden bepaald in welke mate er sprake is van uitstelverlening. Op basis van interviews met leidinggevendenden, enquêtes onder niet-deelnemers en het bezoeken van toetslocaties concluderen wij dat uitstelverlening door het bevoegd gezag niet de gangbare praktijk is.

Beleidsdoelen FVT

De FVT dient de deelnemer inzicht te verschaffen over zijn/haar politie-specifieke conditie en fysieke vaardigheden die nodig zijn om het vak professioneel uit te voeren. Vervolgens dienen deze toetsresultaten de leidinggevendenden en overige gebruikers hiervan inzicht te verschaffen in de fysieke fitheid van de FVT-plichtige medewerkers. In de praktijk is het

doelbereik van de FVT als zodanig beperkt. Een belangrijke reden hiervoor is dat de FVT door velen niet wordt gezien als het juiste instrument om de voor het politiewerk benodigde fysieke conditie en vaardigheden te meten. Hoewel de link tussen politiepraktijk en de test door de meeste respondenten wordt onderkend, betwijfelen velen of er een één op één verband is tussen het halen van de test en het functioneren in de politiepraktijk. Daarnaast geven leidinggevendenden aan doorgaans redelijk op de hoogte te zijn van de fysieke gesteldheid van hun medewerkers en het is dus niet de FVT die hen dit inzicht biedt. Ook vormen de FVT-resultaten zelden aanleiding voor specifieke acties vanuit de leiding of de medewerker zelf gericht op het als nog behalen van de FVT. Het ontbreken van rechtspositionele gevolgen en trainingsmogelijkheden onder werktijd worden veel genoemd als redenen waarom door zowel FVT-plichtigen als leidinggevendenden in het algemeen weinig prioriteit wordt gegeven aan het behalen van de FVT.

Verbetermogelijkheden FVT

Uitvoeringspraktijk

Om de deelname aan de FVT te vergroten, is het nodig korpsbreed strakker te sturen op de FVT en dient de fysieke gesteldheid van het politiepersoneel tot de prioriteiten van het bevoegd gezag te gaan horen. Dit betekent voor de praktijk dat er niet alleen gesprekken worden gevoerd met niet-deelnemers en niet-geslaagden, maar dat er ook op wordt toegezien dat de FVT in het hetzelfde jaar wordt herkanst. Ook uitstelverlening door het bevoegd gezag bij legitieme niet-deelname (medische belemmering, dienstbelang of andere belemmeringen) en de opvolging daarvan kan strakker worden georganiseerd. Het ligt hierbij voor de hand om de bedrijfsarts een actieve rol te geven in de begeleiding van niet-geslaagden en medewerkers die vanwege een blessure niet kunnen deelnemen.

Daarnaast is het van belang om zicht en grip te krijgen op de groep niet-ingeplanden. De redenen waarom politiemedewerkers niet worden ingepland moeten worden achterhaald. Niet-legitieme gevallen komen op deze manier in beeld en kunnen hierop worden aangesproken. Tegelijkertijd kan legitieme niet-deelname die nu te boek staat als niet-ingepland, zoals een medische belemmering, langdurig ziekteverzuim of een belemmering wegens dienstbelang, als zodanig worden geregistreerd. Ook administratieve onvolkomenheden komen hiermee aan het licht.

Tevens kan de onderlinge samenwerking tussen leidinggevendenden op dit terrein worden vergroot. Genoemd hiervoor zijn frequentere overleggen waarin gewerkt wordt aan het vergroten van de bewustwording van de fitheid van het politiepersoneel en waarin best practices worden uitgewisseld. Een laatste vaak genoemde suggestie is om het doel van de FVT breder te trekken dan fitheid alleen. Zo zou ook het stimuleren van een gezonde leefstijl (beweging, voeding en slaap) en daarmee vermindering van het ziekteverzuim van het politiepersoneel eveneens als doelstelling van de toets kunnen worden opgenomen. Uiteindelijk zouden deze veranderingen moeten leiden tot een

gezamenlijke cultuur waarin werkgever en werknemer gedeelde verantwoordelijkheid dragen voor een gezonde leefstijl en deelname aan de FVT voor de gehele politieorganisatie een vanzelfsprekendheid is.

Face validity

Om de link met de praktijk te versterken kunnen meer praktijkgerichte elementen in de toets worden verwerkt. Een andere suggestie is om de IBT-docent, in lijn met *IBT nieuwe stijl*, meer professionele vrijheid en bevoegdheid te geven om zelf trainingsprogramma's op maat voor cursisten samen te stellen en zodoende het realiteitsgehalte van de toets te vergroten. Een herijking (zie ook bij normering) van de FVT zou kunnen uitwijzen of de toetselementen nog voldoende de huidige praktijk reflecteren.

Normering

De streeftijden die bij de FVT gehanteerd worden zijn in 2012 vastgesteld op basis van een vrijwillige groep mensen die de FVT heeft uitgevoerd. Een herijking van de normering van de FVT op basis van recente data behoort derhalve tot de mogelijkheden. Het is mogelijk om opnieuw te overwegen of het wenselijk is geslachts- en leeftijdsafhankelijke streeftijden te behouden. Dit druist echter wel mogelijk in tegen het door de politie gehanteerde diversiteitsbeleid, dat voorschrijft dat fysieke verschillen tussen politiemedewerkers niet mogen leiden tot uitsluiting van personen voor bepaalde taken. Daarnaast kan het waardevol zijn om de streeftijden niet alleen te bepalen op basis van een relatieve norm en een 'arbitrair' afkappunt, maar een combinatie te maken van relatieve en absolute normbepalingen, waarbij bijvoorbeeld experts een minimale eis vaststellen om het werk veilig, efficiënt en degelijk te kunnen uitvoeren. Overigens is het lastig om op basis van de politiepraktijk een (absolute) norm te bepalen, omdat niet duidelijk is welke normen de praktijk precies stelt.

Tot slot wordt als alternatief vaker benoemd om verschillende toetsen met bijbehorende normeringen te ontwikkelen voor verschillende (bijzondere) functieprofielen, vergelijkbaar met de FIT bij defensie.

Sancties

Het positief stimuleren van deelname, in plaats van het sanctioneren van niet-deelname of het niet halen van de FVT, geniet de voorkeur van vrijwel alle betrokkenen. Toch blijken sancties (non-actiefstelling, inleveren wapen, wijziging takenpakket) in de praktijk in bepaalde gevallen een effectieve manier om de test serieus te nemen. Er kan ook gekozen worden voor minder ingrijpende consequenties dan op non-actiefstelling. Een van de mogelijkheden is om aan te sturen op een gesprek met een leefstijlcoach of het volgen van een interventie. Bij defensie wordt bij het niet slagen voor de FIT bekeken of de medewerker beter in een ander team past. Dit zou bij de politieorganisatie ook een mogelijkheid zijn. Ook kan nagedacht worden over de mogelijkheid om meerdere categorieën voor slagen in te voeren.

Een stap in de goede richting volgens leidinggevendenden is om de conditie en algehele gezondheid van de medewerker onderdeel uit te laten maken van de

jaarlijkse functioneringsgesprekken. In dit gesprek kunnen indien nodig afspraken worden gemaakt om de conditie op een gewenst peil te brengen,, waarbij de leidinggevende de betreffende medewerker stimuleert en faciliteert. Bij het niet nakomen van afspraken kan worden gezien of hier rechtspositionele gevolgen aan moeten worden verbonden. Het verbinden van rechtspositionele gevolgen aan de FVT is echter uiterst ingewikkeld. Het is daarom volgens een meerderheid van de respondenten verstandig om allereerst aan de randvoorwaarden te werken (faciliteren sport, vergroten algehele bewustwording belang fitheid en duurzame inzetbaarheid) en daarna te zien hoe consequenties kunnen worden verbonden aan medewerkers die zich niet aanpassen aan een cultuur waarin gezondheid en vitaliteit centraal staan.

Regioplan Beleidsonderzoek

Jollemanhof 18 (6^e etage)

1019 GW Amsterdam

T 020 531 531 5

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl