

Gemeentelijke indeling in Zuid Limburg

ervaringen met de nieuwe organisatie van de gemeentelijke politiekorpsen

drs. E.G.M. Nuijten-Edelbroek

**Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum van
het Ministerie van Justitie, 1984**

VOORWOORD

Naar aanleiding van de gemeentelijke herindeling van Zuid-Limburg per 1 januari 1982 en de gevolgen daarvan voor de organisatie van de politie in dit gebied heeft het Wetenschappelijk Onderzoek en Documentatiecentrum (WODC) van het Ministerie van Justitie een onderzoek opgezet naar zowel de voorbereidingen van de veranderingen in de politie-organisatie als de ervaringen van de betrokken politiefunctionarissen in de beginperiode van de nieuwe organisatie.

De resultaten van het onderzoek naar de voorbereidingen zijn beschreven in het WODC-rapport 'Gemeentelijke indeling en de organisatie van de politie: Zuid-Limburg' (1983).

Het nu voorliggende rapport bevat de resultaten van het onderzoek naar de ervaringen van het betrokken politiepersoneel met de nieuwe organisatie in de beginperiode van deze organisatie, dit voor zover het de gemeentelijke politiekorpsen betreft die reeds vooraf aan de gemeentelijke herindeling bestonden. De opbouwfase van een nieuw gemeentelijk politiekorps in (een) gemeente(n) die vooraf aan de herindeling onder het bewakingsgebied van het korps rijkspolitie vielen, is afzonderlijk beschreven in het WODC-rapport "Een nieuw gemeentelijk politiekorps: de gemeentepolitie Landgraaf" (1984).

De voorbereidingen van de reorganisatie van de landgroepen van het korps rijkspolitie in het district Maastricht hebben vertragingen ondervonden; de reorganisatie (inclusief de personele invulling) is pas per januari 1983 van kracht geworden. Over de ervaringen van het rijkspolitiepersoneel met de nieuwe organisatie van landgroepen zal daarom in een later stadium worden gerapporteerd.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
2	Het nieuwe politiekorps van Heerlen	3
2.1	Inleiding	3
2.2	Resultaten van het onderzoek	5
2.2.1	Response	5
2.2.2	Veranderingen in de werksituatie	5
2.2.3	Tevredenheid met de nieuwe werksituatie	8
2.2.4	Verwachting en praktijk	10
2.2.5	Tevredenheid achteraf over de voorbereiding	11
2.2.6	Relatie met de meningen vooraf	12
2.2.7	Samenvatting	16
3	Het nieuwe politiekorps van Kerkrade	19
3.1	Inleiding	19
3.2	Resultaten van het onderzoek	20
3.2.1	Response	20
3.2.2	Veranderingen in de werksituatie	20
3.2.3	Tevredenheid met de nieuwe werksituatie	21
3.2.4	Verwachting en praktijk	21
3.2.5	Tevredenheid achteraf over de voorbereiding	22
3.2.6	Relatie met de meningen vooraf	22
3.2.7	Samenvatting	23
4	Het nieuwe politiekorps van Sittard	25
4.1	Inleiding	25
4.2	Resultaten van het onderzoek	26
4.2.1	Response	26
4.2.2	Veranderingen in de werksituatie	27
4.2.3	Tevredenheid met de nieuwe werksituatie	27
4.2.4	Verwachting en praktijk	28
4.2.5	Tevredenheid achteraf over de voorbereiding	28
4.2.6	Samenvatting	28
5	Samenvatting en conclusies	31
5.1	Samenvatting	31
5.2	Conclusies	32

1 INLEIDING

In het rapport, getiteld "Gemeentelijke indeling en de organisatie van de politie: Zuid Limburg" (1983), is uitgebreid weergegeven wat de probleemstelling en de opzet zijn geweest van het WODC-onderzoek naar de gevolgen van de gemeentelijke herindeling voor de organisatie van de politie.

Kort samengevat beoogde het onderzoek in twee fasen een antwoord te geven op de vraag naar:

- de voorbereidingen van de veranderingen in de politie-organisatie, zowel wat betreft de gevolgde procedure als wat betreft de meningen van het betrokken politiepersoneel daarover;
- de ervaringen van het betrokken politiepersoneel met de nieuwe organisatievorm en de nieuwe werksituatie.

Het zwaartepunt van het onderzoek lag derhalve op de politie, dat wil zeggen op de voorbereidingen binnen de politie-organisatie zelf en vanuit de instanties en organen die direct daarmee zijn verbonden, zoals de ministeries van Binnenlandse Zaken en Justitie en de politievakorganisaties. Deze keuze hield in dat het oordeel over en de rol van bestuur en justitie in de voorbereidingen buiten beschouwing is gebleven, alsmede de vraag of de bevolking iets van de voorbereidingen heeft gemerkt of zich in de voorbereidingsfase reeds een oordeel heeft gevormd over de op handen zijnde veranderingen in de organisatie van de politie binnen haar gemeente. En aenzelfde beperking gold voor de tweede fase van het onderzoek, waarin alleen aan het betrokken politiepersoneel is gevraagd naar hun ervaringen met en oordeel over de nieuwe organisatie van hun korps, en niet aan de bevolking, het bestuur, de justitie of andere groeperingen of instanties die vanuit hun werkterrein regelmatig met de politie in contact treden. En voor wat de nieuwe organisatievorm van het politiekorps betreft, is ook geen aandacht besteed aan de wijze waarop de personele invulling van de nieuwe interne structuur is verlopen, en evenmin aan de (andere)

beheersproblematiek die eigen is aan een grotere organisatie.

Het onderzoek omvatte verschillende onderdelen. Onder het betrokken politiepersoneel werd tweemaal een schriftelijke enquête gehouden, de ene vooraf aan de datum van ingang van de gemeentelijke herindeling welke was gericht op het vaststellen van de meningen over de voorbereidingen van de nieuwe politie-organisatie, en de andere ongeveer een jaar na de invoering van de nieuwe politie-organisatie welke was gericht op het vaststellen van de meningen over de beginperiode van deze nieuwe organisatie. Voorts zijn interviews gehouden met personen die lokaal, regionaal of landelijk een belangrijke rol in de voorbereidingen hebben gespeeld. En ook zijn documenten, nota's en verslagen die betrekking hadden op de gevolgde voorbereidingsprocedures, geanalyseerd. De resultaten van de eerste fase van het onderzoek naar de voorbereidingen zijn gepubliceerd in het hierboven genoemde rapport.

In dit rapport komen de resultaten aan de orde van de tweede fase van het onderzoek naar de ervaringen van het politiepersoneel met de werksituatie in het eerste jaar na de datum van ingang van de gemeentelijke herindeling. Ook nu weer is het onderzoek beperkt tot de gemeentelijke politiekorpsen (GP's) van Heerlen, Kerkrade en Sittard.

De enquête die daartoe in februari 1983 is gehouden, bevatte vragen over:

- de veranderingen in de werksituatie;
- het oordeel over deze veranderingen;
- de tevredenheid over de nieuwe werksituatie;
- de verwachtingen over de nieuwe werksituatie in relatie tot de feitelijke nieuwe situatie;
- de tevredenheid achteraf over de gevolgde voorbereidingen.

In de volgende hoofdstukken worden achtereenvolgens de resultaten voor de politiekorpsen van Heerlen, Kerkrade en Sittard beschreven. Daarbij wordt ook een korte samenvatting gegeven van de resultaten van de eerste fase van het onderzoek over de voorbereidingen van de veranderingen vanwege de gemeentelijke herindeling en het oordeel daarover. Deze zijn uitvoerig beschreven in het rapport dat daarover reeds is verschenen.

Het rapport wordt afgesloten met een samenvatting en enkele conclusies.

2 HET NIEUWE POLITIEKORPS VAN HEERLEN

2.1 Inleiding

Per 7 januari 1982 zijn de twee "oude" politiekorpsen van Heerlen en Hoensbroek samengevoegd tot het politiekorps van de nieuwe gemeente Heerlen.

Ter voorbereiding van deze samenvoeging is een uitvoerige procedure opgezet en tot in detail gevolgd.

Kenmerkend voor deze procedure waren dat:

- de voorbereiding in handen was van een stuurgroep en werkgroepen;
- de korpsleden van Heerlen en Hoensbroek gelijkelijk vertegenwoordigd waren in de stuur- en werkgroepen;
- de informatie over de stand van de voorbereidingen zeer goed toegankelijk was voor ieder korpslid, door een zeer brede verspreiding van nota's en informatiebulletins binnen de beide korpsen;
- de korpsleden vroegtijdig bij de voorbereidingen betrokken waren, zodat individueel en in voorbereidingsgroepen en dienstcommissie met hun inbreng rekening kon worden gehouden;
- er een open besluitvorming was;
- er een commissie van afhandeling was voor de controle op de afhandeling van de genomen besluiten.

De gevolgde voorbereidingsprocedure maakte het mogelijk dat vóór 1 januari 1982 de samenvoeging van de twee politiekorpsen was geregeld, met name wat betreft het nieuwe organisatieschema, de functie-invulling en de huisvesting. Ook andere problemen die met de samenvoeging waren verbonden, waren vooraf aan de datum van de herindeling (en dus de samenvoeging) opgelost.

Het onderzoek van december 1981 onder de korpsleden naar hun oordeel over de voorbereidingsprocedure heeft aange-

toond dat zowel de leden van het "oude" Heerlense als van het "oude" Hoensbroekse korps over het geheel genomen tevreden waren over de voorbereiding van de samenvoeging, zoals over de møte van informatie over de stand van zaken van de voorbereidingen en over de keuzemogelijkheden, de ruimte voor het uiten van een eigen mening en over de opzet van de gevolgde procedure. Het oordeel van de leden van het Hoensbroekse korps was vrijwel even gunstig als dat van de leden van het Heerlense korps, dit ondanks hun angst te worden "opgeslokt" door het grotere Heerlense korps.

De gevolgen van de samenvoeging zouden volgens de verwachtingen daarover voor de leden van het Hoensbroekse korps zelfs gunstiger zijn dan voor de leden van het Heerlense korps, vooral met betrekking tot de promotiemogelijkheden, de specialisatiemogelijkheden, de sportfaciliteiten en de hoeveelheid werk.

Anderzijds hadden de op handen zijnde samenvoeging en de voorbereidingen daartoe volgens de korpsleden van Hoensbroek een negatievere invloed op het werk; op de omgang met collega's en op de sfeer in de groep dan volgens de leden van het Heerlense korps. Begrijpelijk was dit vanuit de angst tot "opslokking" door het Heerlense korps. Ook legden de voorbereidingen een zware last op de taakuitoefening door het Hoensbroekse korps.

Met ingang van januari 1982 had het nieuwe politiekorps van Heerlen een toegestane organieke sterkte van 176 man; een uitbreiding met 37 man vanwege de samenvoeging met Hoensbroek. Het toepassen van de 'verdeelsleutel' zou uitkomen op een organieke sterkte van 173 man. De drie man extra diende in de eerstvolgende jaren te worden afgebouwd. Het extra contingent van 10 man dat aan het 'oude' politiekorps van Heerlen was toegewezen en dat na de samenvoeging moest worden 'ingelapen', betekende in feite een verlies van 7 man personeel na de samenvoeging. Het teveel aan kaderpersoneel dat door de samenvoeging ontstond (4 man in totaal) kon al in de loop van 1983 worden bijgesteld.

De interne structuur van het politiekorps werd na de samenvoeging gewijzigd. Zo kwam er een centrale meldkamer, een hendenbrigade, een criminële inlichtingendienst, een uitbreiding van de narcoticagroep. En ook waren er in voormalig Hoensbroek wijkagenten gekomen. De invulling van de functies geschiedde door een soort sollicitatieprocedure (voor bepaalde categorieën personeel). Het personeel van het voormalige korps van Hoensbroek werd op basis van anciënniteit ingepast. Ook werden mensen overgeplaatst naar andere afdelingen; in geen enkel geval gebeurde dit tegen de zin van de betrokkenen in.

In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de resultaten van de enquête die in februari 1983 onder het personeel is gehouden.

2.2 Resultaten van het onderzoek

2.2.1 Response

Van de 196 personen aan wie (op het privé-adres) een vragenlijst is toegezonden hebben 93 de vragenlijst ingevuld en geretourneerd. Daarvan waren er 6 zeer onvolledig ingevuld; deze werden buiten het onderzoek gelaten. Daarmee bedroeg de response 44%.

Onderverdeeld naar rang was het beeld als volgt.

	enquête	korps	response
agent	11	28	39%
hoofdagent	34	83	41%
brigadier	15	29	52%
adjutant	3	11	27%
inspecteur of hoger	6	6	100%
anders(adm. en techn.ambt, parkeercontroleur)	18	39	46%

De tabel laat zien dat het percentage adjudanten dat aan het onderzoek heeft deelgenomen lager is en het percentage brigadiers, inspecteurs of hoger in rang hoger is dan van de overige rangen en van het niet-executieve personeel. Deze laatste verschillen onderling nauwelijks. De kans op vertekening in de antwoorden door de oververtegenwoordiging van bepaalde rangen is evenwel gering aangezien met name het aantal inspecteurs of hoger in rang gering is. Onder de 87 respondenten bevonden zich voor zover bekend 12 leden van het voormalige Hoensbroekse korps; meer dan de helft van hen waren hoofdagenten. In totaal omvatte het voormalige Hoensbroekse korps een organieke sterkte van 37 man. Ongeveer éénderde van hen heeft dus aan het onderhavige (tweede) onderzoek deelgenomen.

2.2.2 Veranderingen in de werksituatie

Naar analogie van de vraag uit de eerste enquête naar veronderstelde veranderingen in de werksituatie is in de tweede enquête gevraagd naar de daadwerkelijke veranderingen en naar de mening over deze veranderingen. Bij de bespreking van de onderzoekresultaten worden alleen

aantallen en geen percentages vermeld, omdat het soms om (zeer) geringe aantallen gaat.

a) de afdeling waar men werkt

Van de respondenten zeggen er 26 na de samenvoeging van de beide korpsen op een andere afdeling te werken. Voor 15 van hen is deze verandering gunstig, voor 7 ongunstig en 4 zien geen verschil of weten het niet. Acht van de 26 zijn afkomstig uit Hoensbroek; door 4 van hen wordt de verandering als gunstig ervaren.

b) het soort werk

Voor 19 personen is hierin verandering opgetreden, zowel ten voordele als ten nadele; 5 van hen zijn afkomstig uit Hoensbroek. Ten voordele worden genoemd: de grotere zelfstandigheid, meer verantwoording, meer faciliteiten, een breder werkterrein, meer overzicht, meer richtlijnen. Ten nadele worden genoemd: het verlies van een taak, te weinig zelfstandigheid, te veel administratief werk.

c) de hoeveelheid werk

Volgens 31 personen is de hoeveelheid werk veranderd. Voor 22 van de 31 is het toegenomen, hetgeen meer dan de helft (13) van hen als ongunstig ervaart. Vooral de mensen uit Hoensbroek signaleren een toename van de hoeveelheid werk.

d) de onregelmatigheid van werk

Voor 8 personen is het werk onregelmatiger geworden (wat men overwegend als ongunstig ziet) en voor 4 personen is het werk regelmatig geworden (wat als gunstig wordt ervaren).

e) de moeilijkheidsgraad van het werk

Volgens 8 personen is het werk moeilijker en volgens 3 personen gemakkelijker geworden. Enkelén beschouwen het als een gunstige verandering dat het werk moeilijker geworden is.

f) de standplaats

Voor 17 personen is de standplaats veranderd; bij 12 van hen is de reistijd langer en bij de overige 5 is de reistijd korter geworden. Vooral voor de leden van het Hoensbroekse korps is de reistijd langer geworden, hetgeen het merendeel als nadelig beschouwt.

g) de collega's op de afdeling

Bij 22 personen is hierin verandering opgetreden; 12 personen hebben meer collega's op de afdeling gekregen, 5 personen doarentegen minder collega's.

Voorts wordt een geringere collegialiteit als verandering genoemd. De afname van het aantal collega's, de geringere collegialiteit, doch ook voor een deel de toename van het aantal collega's wordt als ongunstig ervaren.

h) de directe chef

Voor 16 personen is er een verandering gekomen in hun directe chef, 7 van hen (4 van de 7 uit Hoensbroek) vinden hun nieuwe chef minder prettig in de omgang, minder kordaat, conservatiever; de anderen verwijzen in hoofdzaak naar de andere (hogere) rang van hun directe chef.

i) de sportmogelijkheden

Volgens 18 personen zijn de sportmogelijkheden veranderd. Volgens tweederde van hen is het beter geworden, met meer mogelijkheden tot sport en beter vanwege de aanwezigheid van een sportinstructeur. Voor de overigen is het ongunstiger geworden.

j) de rang

Twee personen zijn bevorderd, doch 7 anderen zijn naar achteren geplaatst op de ranglijst door de samenvoeging van de beide korpsen. Deze laatsten zijn allen afkomstig uit het voormalige Heerlense korps.

k) het salaris

Voor de bevorderde personen is het salaris toegenomen. Enkele anderen noemen een relatieve teruggang in salaris vanwege de toegenomen reiskosten.

l) de toelagen

Bij 14 personen is er een negatieve verandering in de toelagen, in die zin dat een aantal toelagen reeds is vervallen of dreigt te vervallen. Voor het merendeel betreft dit de mensen uit het Hoensbroekse korps; de daar (vooraf aan de samenvoeging) geldende telefoonvergoeding wordt vaak genoemd als vergoeding die dreigt weg te zullen vallen.

Deze uitkomsten komen in grote lijnen overeen met de verwachtingen die het personeel had vóór de samenvoeging. Dit geldt vooral voor de toename van de sport- en promotiemogelijkheden voor de leden van het Hoensbroekse korps. Aan de andere kant is wellicht de (niet zozeer verwachte) toename in de hoeveelheid werk hen en ook de ex-Heerlenaren wat tegengevallen, gezien ook het "verlies" van 7 man personeel.

Over het totaal van de bovenstaande veranderingen is een score gemaakt voor de aard van de veranderingen: ziet

men deze over het geheel genomen als gunstiger of ongunstiger ten opzichte van vóór de samenvoeging of is er geen verschil. Dan blijkt dat 18% de nieuwe situatie als gunstiger ervaart, 25% als ongunstiger en 57% ziet geen verschil. Naar rang zijn de verschillen gering: brigadiers en agenten hebben relatief iets meer negatieve veranderingen ondervonden dan hoofdagenten of personen in de rang van adjudant of hoger.

Ook wijzen de uitkomsten erop dat de leden van het voormalige Hoensbroekse korps relatief meer negatieve veranderingen ondervinden dan de leden van het voormalige Heerlense korps. Dit concentreert zich, zoals hierboven is vermeld, op de langere reistijd naar het bureau, de toename van de hoeveelheid werk en het vervallen van vergoedingen (reiskosten, telefoon).

Een aantal respondenten noemt niet alleen veranderingen in de werksituatie maar ook in de privésituatie: spanningen in het gezin (door de grotere werklast); minder vrije tijd en meer reiskosten.

2.2.3 Tevredenheid met de nieuwe werksituatie

Aan de respondenten is gevraagd of zij tevreden of ontevreden waren met de nieuwe werksituatie. Tweederde (67%) zegt tevreden te zijn, tweevijfde (20%) is noch tevreden noch ontevreden en de resterende 13% is ontevreden. Onder de respondenten van het voormalige Hoensbroekse korps is de ontevredenheid wat groter dan onder de respondenten van het voormalige Heerlense korps. Redenen tot tevredenheid zijn in afnemende volgorde o.a.:

- goede contacten met collega's, goede opvang, goede samenwerking;
- grotere vrijheid, grotere zelfstandigheid, meer verantwoordelijkheid;
- werksituatie in zijn geheel genomen;
- dezelfde functie behouden;
- meer mogelijkheden door meer personeel; betere accommodatie;
- efficiënter werken, geringere werkdruk;
- goede werksfeer, betere ontplooiingsmogelijkheden, betere carrièremogelijkheden.

De oud-Hoensbroekenaren noemen de gehele werksituatie en de grotere mogelijkheden vanwege meer personeel/accommodatie relatief iets vaker als reden tot tevredenheid.

Redenen tot ontevredenheid zijn in afnemende volgorde:

- geen goed werkoverleg, weinig ruimte voor eigen inbreng, gebrekkige informatie, onpersoonlijke benadering, mede vanwege de grootte van het korps;
- te groot werkaanbod, onderbezetting;
- nadelen vanwege samenvoeging zoals vertraagde bevordering, geen reiskostenvergoeding;
- gebrek aan samenwerking tussen de afdelingen, gebrek aan discipline;
- te veel administratief werk.

Voor de oud-Hoensbroekenaren overheerst het eerstgenoemde punt. Verondersteld mag worden dat dit vooral wordt veroorzaakt door de overgang van een klein naar een groter politiekorps, o.a. met minder informeel overleg, meer hiërarchische niveaus en een grotere afstand tot de korpsleiding.

Haar rang zijn er weinig verschillen in de tevredenheid over de werksituatie. Alleen de agenten zijn wat ontevredener.

Gevraagd is voorts naar suggesties voor de wijze waarop de werksituatie kan worden verbeterd. Iets minder dan de helft van de respondenten heeft deze vraag beantwoord. Veel genoemde verbeteringen zijn volgens hen:

- meer discipline, een grotere motivatie, een andere mentaliteit, meer onderling begrip;
- betere werkverdeling, betere taakafbakening;
- het regelen van zaken die een gevolg zijn van de samenvoeging (telefoon, reiskosten o.d.);
- meer personeel;
- meer overleg, meer openheid, minder afstand tot de leiding, meer aandacht voor de basis.

2.2.4 Verwachting en praktijk

Aan de respondenten is ook gevraagd of de nieuwe werksituatie beantwoordt aan het beeld dat men van te voren had, of dat de werksituatie beter of slechter is dan men had verwacht.

Eénderde (35%) zegt dat het beter is dan verwacht; voor bijna de helft (45%) is het zoals verwacht en voor de overigen (20%) is het slechter dan verwacht. Onder de respondenten van het voormalige Hoensbroekse korps is de nieuwe werksituatie wat beter dan verwacht en onder de respondenten van het voormalige Heerlense korps wat slechter dan verwacht. Waarschijnlijk komt dit omdat onder de ex-Hoensbroekenaars vooraf, negatiever werd geoordeeld over de werksituatie na de samenvoeging.

Beter dan verwacht zijn o.a.:

- allerlei zaken in de organisatie die samenhangen met een goede tankuitoefening (meldcentrum, organisatie van de administratie, technische middelen);
- de integratie van de beide korpsen en de onderlinge omgang van de collega's;
- de praktijk van het werken in een groter gebied.

Onder de ex-Hoensbroekenaars geldt het eerste punt wat vaker en onder de ex-Heerlenaren het tweede punt.

Slechter dan verwacht zijn o.a.:

- meer werk verrichten met minder personeel;
- rechtspositie, minder promotiemogelijkheden;
- onderlinge communicatie, motivatie, betrokkenheid;
- interesse van de leiding voor, afstand tot de basis;
- gevolgen van de zware werklast (minder contacten, meer onregelmatigheid, minder verlofmogelijkheden, dienstrooster);
- faciliteiten zoals huisvesting, samenvoeging van de administraties.

Naar rang onderscheiden is het voor de agenten en hoofdagenten relatief iets minder goed dan verwacht.

2.2.5 Tevredenheid achteraf over de voorbereiding

Aan de respondenten is gevraagd of ze achteraf gezien tevreden of ontevreden waren over de gevolgde procedure voor de samenvoeging van de twee politiekorpsen, en om welke reden(en) zij tevreden of ontevreden waren.

Tweederde (66%) zegt tevreden te zijn over de voorbereiding, éénvijfde (21%) is noch tevreden noch ontevreden en het resterende deel (13%) is ontevreden. Onder de respondenten van het voormalige Hoensbroekse politiekorps is de tevredenheid iets groter dan onder de respondenten van het voormalige Heerlense korps.

Redenen tot tevredenheid zijn o.a.:

- de hoeveelheid informatie, de mate van openheid en overleg;
- de algehele opzet;
- de inspraak en participatie.

Tussen de respondenten van het voormalige Hoensbroekse en Heerlense politiekorps bestaan geen verschillen in de soort redenen.

Redenen tot ontevredenheid zijn o.a.:

- de geringe informatie/inspraak;
- het ging te snel, en zonder hulp van externe deskundigen;
- nadelen van de samenvoeging (geringere promotiekansen, slechte huisvesting, financiële regeling van vergoedingen, indeling van de afdelingen);
- weinig voortvarendheid in de besluitvorming.

Naar rang onderscheiden zijn personen in de rang van brigadier of hoger tevredener dan agenten of hoofdagenten.

Als suggesties voor verbetering van de voorbereidingsprocedure worden o.a. genoemd:

- langere voorbereidingstijd met een voorbereidingsgroep van bredere samenstelling en de deelname van meer personeel;
- snellere informatie-overdracht;
- hulp van externe deskundigen;

- meer openheid en inspraak;
- meer informatie over het nieuwe werkveld en aansluiting bij de bestuurlijke procedure.

2.2.6 Relatie met de meningen vooraf

De opzet van het onderzoek was zodanig dat kon worden nagegaan of men ook aan de enquête had deelgenomen die in december 1981 was gehouden. Deze laatstgenoemde enquête betrof o.a. de meningen over de voorbereidingen van de samenvoeging van de twee politiekorpsen en over de opzet van de nieuwe organisatie en de verwachtingen van de veranderingen voor de betrokkenen zelf.

Van de 87 personen van het huidige Heerlense politiekorps die hebben deelgenomen aan de enquête die in de voorgaande paragrafen is besproken, hebben 68 personen (het panel) ook in december 1981 de vragenlijst ingevuld; 59 van het voormalige Heerlense politiekorps en 9 van het voormalige Hoensbroekse politiekorps. Voor deze 68 personen is nagegaan of er een samenhang bestaat tussen hun meningen in de eerste en in de tweede enquête. Vooral is gelet op de samenhang tussen:

- het oordeel over de voorbereidingsprocedure tijdens de voorbereidingen (in december 1981) en achteraf bezien (in februari 1983);
- het oordeel over de voorbereidingsprocedure tijdens de voorbereidingen en de actieve deelneming daarin en de tevredenheid over de nieuwe werksituatie;
- het oordeel over de opzet van de nieuwe organisatie vooraf bezien en de tevredenheid met de nieuwe werksituatie;
- het oordeel over de voorbereidingsprocedure tijdens de voorbereidingen en de overeenstemming tussen de verwachting en toen over de nieuwe werksituatie en de nieuwe werksituatie achteraf bezien;
- de verwachtingen over de persoonlijke veranderingen vooraf bezien en de daadwerkelijke veranderingen na de samenvoeging;
- de mate van voldoening in het werk, de mate van informatie en overleg en het oordeel over de contacten op het werk vooraf aan en na de samenvoeging van de twee politiekorpsen.

Elk van deze relaties wordt afzonderlijk besproken. Uitsplitsingen naar rang of functie zijn daarbij niet ge-

maakt vanwege de (soms) geringe aantallen waarom het ging.

a) oordeel over de voorbereidingsprocedure

Het oordeel over de toen nog lopende voorbereidingsprocedure was in de eerste enquête gemeten aan het oordeel over de mate van informatie en overleg en aan het oordeel over de procedure in het algemeen. Voor beide aspecten wijst het onderzoek uit dat een gunstig oordeel daarover ook samengaat met een gunstig oordeel achteraf bezien. Van de personen die reeds in 1981 tevreden waren over de mate van informatie over de voorbereidingen is 57% ook achteraf bezien in 1983 tevreden. Voor het (geringe) aantal in 1981 ontevreden personen bedraagt dit 29%. Het totaalpercentage voor het panel is 50% (inclusief weet niet/geen antwoord). Van de personen die in 1981 over het algemeen tevreden waren over de voorbereidingen, is in 1983 72% ook achteraf bezien tevreden; voor de ontevreden personen is dit 57%. Of men wel of niet actief had deelgenomen aan de voorbereidingen blijkt geen verschil te geven in het oordeel over de voorbereidingsprocedure achteraf bezien.

b) tevredenheid nieuwe werksituatie

De tevredenheid over de nieuwe werksituatie is in de tweede enquête iets groter onder degenen van het panel die in de eerste enquête tevreden waren over de mate van informatie tijdens de voorbereidingen van de samenvoeging van de korpsen van Heerlen en Hoensbroek; nl. 69% tegenover 63% voor het gehele panel. Ook is de tevredenheid over de nieuwe werksituatie in 1983 iets groter onder degenen die in 1981 tevreden waren over de voorbereidingsprocedure in het algemeen; 72% tegenover 63% voor het gehele panel. Voorts zijn degenen die in 1981 actief aan de voorbereidingen hebben deelgenomen in 1983 tevredener over de nieuwe werksituatie dan degenen die niet actief hebben deelgenomen; 79% respectievelijk 56% was tevreden over de nieuwe werksituatie. Degenen die in 1981 zeiden tevreden te zijn over de opzet van de nieuwe organisatie van het korps zijn in 1983 tevredener over de nieuwe werksituatie dan degenen die in 1981 niet tevreden waren, 80% tegenover 45%.

Het is denkbaar dat de tevredenheid met de nieuwe werksituatie samenhangt met het aantal veranderingen in het werk ten voordele en ten nadele. Om dit te onderzoeken is met betrekking tot het aantal veranderingen in de werksituatie en de aard van deze veranderingen een score gemaakt over aspecten zoals hoeveelheid werk, onregelmatigheid van werk, promotie- en sportmogelijkheden en toelagen. Het wel of niet actief deelnemen aan de voor-

bereidingen van de samenvoeging blijkt niet samen te hangen met deze score. Wel is het zo dat personen die naar hun mening in 1981 tijdens de voorbereidingen niet voldoende op de hoogte zijn gehouden van de stand van zaken, relatief meer nadelen ondervinden in de huidige nieuwe werksituatie; 22% van de tevreden personen tegenover 41% van de ontevreden personen ondervindt in 1983 nadelen in de huidige nieuwe werksituatie ten opzichte van voorheen. Ditzelfde geldt voor het oordeel over de voorbereidingen van de nieuwe organisatievorm in het algemeen en voor het oordeel over de opzet van de nieuwe organisatie. Ontevredenheid daarover blijkt samen te gaan met het ondervinden van nadelen in de nieuwe werksituatie ten opzichte van voor de reorganisatie. Wellicht is het oordeel over de voorbereidingsprocedure mede bepaald door de te verwachten en ook daadwerkelijke negatieve veranderingen in de nieuwe werksituatie.

c) verwachting en werkelijke situatie

Binnen de panelgroep blijkt een duidelijke samenhang te bestaan tussen de actieve deelname aan de voorbereidingen in 1981 en het beeld dat men had van de nieuwe situatie. Van degenen die actief bij de voorbereidingen waren betrokken, is in 1983 bij tweederde het beeld zoals men dat vooraf had in overeenstemming met de werkelijkheid. Bij degenen die niet actief aan de voorbereidingen hadden deelgenomen, geldt dit voor één derde; daar is ook voor één derde de nieuwe werksituatie slechter dan verwacht.

Ten aanzien van het oordeel over de mate van informatie tijdens de voorbereidingen blijkt dat degenen die daarover in 1981 tevreden waren, zich volgens de antwoorden uit de enquête in 1983 vaker van de nieuwe werksituatie een beeld hebben gevormd dat overeenkomt met de werkelijkheid. En dit geldt ook voor de mening over de voorbereidingen in het algemeen en over de opzet van de nieuwe organisatievorm. Het beeld blijkt voor degenen die daarover in 1981 tevreden waren, vaker in overeenstemming te zijn met de werkelijkheid; of de nieuwe werksituatie is nog beter dan verwacht. De verkregen informatie tijdens de voorbereidingsprocedure over de samenvoeging lijkt voldoende te zijn geweest om zich een goed beeld te kunnen vormen van de toekomstige nieuwe werksituatie.

d) verandering van werkomstandigheden

In de enquête in 1981 is voor een aantal werkomstandigheden aan de respondenten gevraagd of daarin volgens hen voor hen zelf naar verwachting veranderingen zouden

optreden. In de enquête in 1983 is deze vraag herhaald, maar dan naar de feitelijke veranderingen.

In het panel blijkt het niet mogelijk, vanwege het geringe aantal personen voor wie de vraag van toepassing is of die de vraag hebben beantwoord, om op alle werkomstandigheden een vergelijking tussen beide enquêtes, en dus tussen verwachting en werkelijkheid, te maken. Waar het wel kan, blijkt lang niet altijd overeenstemming te bestaan. Zo zijn bij 2 van de 5 personen die verwachtten dat de sportmogelijkheden groter zouden worden, deze juist omlaag gegaan. Ten aanzien van de handhaving van de (dienst-) telefoonvergoeding is er een soortgelijk beeld; ondanks andere verwachtingen gaat deze vervallen. Redelijke overeenstemming is er met betrekking tot de onregelmatigheid van en de hoeveelheid werk. Verwachtte men een grotere onregelmaat of een toename, dan is dit ook daadwerkelijk het geval geworden.

e) verandering van werkaspecten

In de eerste enquête waren uitspraken opgenomen die na een factoranalyse drie dimensies bleken te omvatten, nl. de voldoening in het werk; informatie, overleg en zeggenschap; en contacten met collega's en chef. In de tweede enquête zijn deze uitspraken wederom aan de respondenten voorgelegd.

Geordend naar de drie dimensies zijn verschilcores gemaakt. Dan blijkt dat ten aanzien van de eerste dimensie, de voldoening in het werk, bij éénderde deel van de panelgroep geen verschil bestaat tussen 1981 en 1983. Bij tweevijfde deel is de score in de eerste enquête lager dan in de tweede enquête en is de voldoening in het werk dus toegenomen.⁰¹ En bij eenkwart is de voldoening in het werk geringer geworden. Bij de tweede dimensie, de mate van informatie en zeggenschap, is bij driekwart van het panel de score in de eerste enquête hoger dan in de tweede enquête en is dus de mate van informatie afgenomen. Bij 14% is deze gelijk gebleven en bij 12% toegenomen. De vraag blijft hierbij of het oordeel over de mate van informatie en overleg in de tweede enquête niet ongunstig is beïnvloed door het feit dat men een jaar daarvoor tijdens de voorbereiding van de samenvoeging meer ruim is geïnformeerd. Ten aanzien van de derde dimensie, de contacten met directe chef en collega's op het werk, blijkt de score bij ca. éénderde

⁰¹ Een lage score wijst respectievelijk op een geringe voldoening, geringe informatie en minder goede contacten.

deel omlaag gegaan te zijn, bij ca. éénderde deel omhoog en bij ca. éénderde deel gelijk te zijn gebleven.

De toename van de voldoening in het werk is wellicht te verklaren vanuit de nieuwe functietoedeling en de grotere mogelijkheden binnen het grotere Heerlense politiekorps. De afname van de informatie en zeggenschap vloeit waarschijnlijk eveneens voort uit het grotere politiekorps met mindere informele wegen en "grotere" afstanden.

2.2.7 Samenvatting

In 1983 heeft als vervolg op een enquête uit 1981 wederom een enquête plaatsgehad onder het personeel van het Heerlense (inclusief het voormalige Hoensbroekse) politiekorps, dit in het kader van een onderzoek naar de voorbereidingen van de veranderingen in de politie-organisatie in Zuid Limburg als gevolg van de gemeentelijke herindeling per 1 januari 1982, en de ervaringen met de nieuwe organisatie.

Samengevat blijkt uit het onderzoek naar de ervaringen met de nieuwe organisatie van het Heerlense politiekorps (response 44%) dat:

- ongeveer de helft van de respondenten zegt één of meer veranderingen in de eigen werksituatie te hebben ondervonden tengevolge van de samenvoeging van de politiekorpsen van Heerlen en Hoensbroek. Voor de ex-Hoensbroekers zijn deze veranderingen relatief vaker negatief (hoeveelheid werk, verdwijnen van vergoedingen) alhoewel er ook veranderingen ten gunste zijn (m.n. promotiemogelijkheden);
- tweederde van de respondenten tevreden is met de nieuwe werksituatie, mensen uit het voormalige Heerlense korps meer dan mensen uit het voormalige Hoensbroekse korps. Voor de tevreden mensen spelen de grotere zelfstandigheid, faciliteiten en mogelijkheden en de onderlinge contacten en opvang een rol. Voor de ontevreden personen, en dan vooral ook voor de ex-Hoensbroekers, spelen de grootte van het politiekorps en de nadelen daarvan zoals de grotere "afstanden" een rol;
- éénderde van de respondenten vindt dat de nieuwe werksituatie beter is dan men had verwacht, onder ex-Hoensbroekers meer dan onder ex-Heerlensen. Eénvijfde vindt dat de (werkelijke) situatie slechter is dan verwacht. Mindere goed te spreken is men over de toename van de hoeveelheid werk, de ge-

ringe promotiemogelijkheden en over de geringe interesse van en de grote afstand tot de leiding. Tevreden is men over organisatorische aspecten en over de integratie van de leden van de twee korpsen;

- tweederde van de respondenten is achteraf beziens tevreden over de gevolgde voorbereidingsprocedure; ex-Hoensbroekenaren meer dan ex-Heerlenaren. Redenen tot tevredenheid zijn de grote hoeveelheid informatie, de mate van overleg en openheid in de procedure. Ontevreden is men vanwege de grote snelheid van de procedure en de gebrekkige informatie;
- in de panelgroep (die aan beide enquêtes heeft deelgenomen) blijkt dat tevredenheid over de voorbereidingsprocedure tijdens de voorbereidingen samengaat met tevredenheid met de nieuwe werksituatie en met relatief minder negatieve veranderingen in de werkomstandigheden. Ook oordeelt men dan achteraf beziens gunstig over de gevolgde procedure. Voorts hebben deze personen een beter beeld gekregen van de komende veranderingen: de werkelijke nieuwe werksituatie stemt overeen met het beeld dat men zich daarvan had gevormd. Ook valt het bij een aantal beter uit dan verwacht. De drie dimensies in het werk die zijn onderscheiden vertonen tussen de twee enquêtes verschillen. De toename van de voldoening in het werk is te verklaren uit het grotere korps met zijn grotere mogelijkheden; doch dit laatste kan tevens ook de verklaring zijn voor de geringe informatie en zeggenschap.

Ter afsluiting van dit hoofdstuk zijn nog enkele opmerkingen van belang.

- vooral bij de vraag naar de mening over de voorbereidingsprocedure achteraf beziens zijn zich tegensprekende antwoorden gegeven bij de redenen tot tevredenheid of ontevredenheid. Zo zijn sommigen ontevreden omdat het te snel ging en anderen ontevreden omdat de besluitvorming te langzaam ging. Anderen zijn juist weer tevreden omdat het snel ging. Een factor in onderzoek naar meningen is altijd de impliciete en voor de onderzoeker onbekende maatstaf waaraan iedere respondent zijn mening afmeet;
- in de suggesties voor verbetering van de procedure worden zaken genoemd waaruit blijkt dat men ondanks de grote hoeveelheid informatie niet van alles even goed op de hoogte is geweest/heeft willen zijn, zoals het feit dat de procedure bij de politie wel was

afgestemd op de bestuurlijke procedura en het feit dat een grotere deelname van het personeel in de voorbereidingsgroepen onhaalbaar was omdat dit te veel problemen opleverde voor de "normale" dienstuitvoering;

- niet altijd mag worden geconcludeerd dat de veranderingen in de werksituatie een gevolg zijn van de gemeentelijke herindeling en van de samenvoeging van Heerlen en Moensbroek. Een voorbeeld daarvan zijn de personen die de objectief verbeterde sportmogelijkheden als ongunstiger ten opzichte van voorheen waarden. Zo zal ook de grotere organisatie van invloed kunnen zijn op de mate van informatie en de relatie tussen top en basis in de organisatie. Maar het zal niet de enige oorzaak zijn. In het algemeen lijkt de motivatie, geïnteresseerdheid en betrokkenheid bij het korps ook af te nemen door allerlei externe factoren (bezuinigingen).

3 HET NIEUWE POLITIEKORPS VAN KERKRADE

3.1 Inleiding

Per 1 januari 1982 werd het gemeentelijke politiekorps (GP) van Kerkrade organiek van 85 (inclusief 4 man extra vanwege een teruglopende bevolking) naar 93 man uitgebreid, in verband met de samenvoeging van de voormalige gemeenten Eijgelshoven en Kerkrade tot de nieuwe gemeente Kerkrade. Voor die tijd viel Eijgelshoven qua politiezorg onder de landgroep Nieuwenhagen van het korps Rijkspolitie (RP). Doordat de 4 man extra (zoals ook bij de GP van Heerlen en Sittard) moest worden ingelopen, was er geen sprake van een uitbreiding van de organieke sterkte met 12 man, maar met 8 man personeel. Deze uitbreiding van het korps kreeg in 1982 nog geen gestalte. Enerzijds had het RP-personeel van de post Eijgelshoven er de voorkeur aan gegeven bij het korps RP te blijven en niet over te gaan naar de GP Kerkrade, anderzijds hadden in de loop van 1982 enkele korpsleden een dienstverband gezocht bij een ander GP-korps (o.a. de GP-Landgraaf). De uitbreiding van het korps van Kerkrade werd vooral gevonden in de werving van aspiranten. In totaal zijn in 1982 9 aspiranten met de primaire politie-opleiding gestart. Pas per 1 oktober 1983 traden de eersten van hen als agent in dienst van het Kerkraadse korps. In 1982 is derhalve noch de organisatie noch de feitelijke sterkte van het Kerkraadse politiekorps veranderd, wel is het inwonertal en het bewakingsgebied groter geworden.

Het onderzoek van december 1981 onder de korpsleden naar hun oordeel over de voorbereidingsprocedure had uitgezeten dat men binnen het korps behoefte had aan informatie over de gevolgen van de gemeentelijke herindeling voor het eigen korps, ook ten aanzien van de te verwachten werklast vanuit Eijgelshoven.⁰¹ Men was nogal ontevreden over de hoeveelheid informatie die men had

⁰¹ Initiatieven van de korpsleiding om vroegtijdige informatie over Eijgelshoven te verkrijgen strandden in zoverre dat pas begin 1982 de administratie van de

gekregen. Directe gevolgen voor de eigen werksituatie verwachtte men (nog) niet. De gebrekkige informatie, in relatie tot de tamelijk ingrijpende veranderingen in omliggende GP-korpsen en in de landgraepen van het korps RP, had in de periode tot aan de gemeentelijke herindeling volgens de leden van het Kerkraadse korps wel een negatieve invloed op de omgang met collega's en de sfeer in de surveillancebrigades.

Paragraaf 3.2 beschrijft het beeld na een jaar werken in de nieuwe situatie.

3.2 Resultaten van het onderzoek

3.2.1 Response

Aan 88 personen is een vragenlijst toegezonden, 36 van hen hebben deze ingevuld en teruggezonden. Na verwijdering van 5 nogal onvoldoende ingevulde lijsten, restte een response van 35%

Naar rang is de response als volgt verdeeld.

	enqu ⁴ eta	korps	response
agent	5	20	25%
hoofdagent	13	33	45%
brigadier	5	14	36%
adjutant	2	6	33%
inspecteur of hoger	3	3	100%
anders	3	12	25%

Uit deze tabel blijkt dat de agenten en het niet-executieve personeel iets ondervertegenwoordigd zijn.

3.2.2 Veranderingen in de werksituatie

Voor een groot aantal aspecten van de werksituatie is aan de respondenten gevraagd of daarin veranderingen zijn gekomen per januari 1982. In aansluiting op hetgeen hierboven is gezegd over het ontbreken van feitelijke veranderingen voor/in het Kerkraadse politiekorps, los van de uitbreiding van het bewakingsgebied en het aantal

post Eijgelshoven aan de GP-Kerkraade werd overgedragen.

inwoners, worden in de enquête zeer weinig veranderingen genoemd.

In totaal zijn bij 5 van de 31 respondenten één of meer veranderingen van toepassing. De uitbreiding met Eijgelshoven heeft voor deze 5 personen meer werk tot gevolg gehad, een grotere onregelmatigheid in het werk of het werken op een andere afdeling. Op een enkel geval na worden al deze veranderingen als nadelig gezien. Het aantal personen voor wie er veranderingen zijn opgetreden, is te gering om te bezien of er naar rang verschillen bestaan.

3.2.3 Tevredenheid met de nieuwe werksituatie

Op de vraag of men tevreden of ontevreden is met de nieuwe werksituatie zegt 44% tevreden te zijn, 44% is tevreden noch ontevreden en 12% is ontevreden. In de hogere rangen is men tevredener dan in de lagere rangen.

Redenen tot tevredenheid zijn:

- de gehele werksituatie;
- de onderlinge contacten en samenwerking;
- de toename van mogelijkheden met (in de toekomst) meer personeel.

Redenen tot ontevredenheid zijn:

- te groot werkaanbod, onderbezetting;
- te veel onregelmatigheid, het "puntensysteem" (elke dag een pv.), technische onduidelijkheden;
- te veel administratief werk.

Verbetering van de werksituatie ziet men realiseerbaar door:

- meer personeel;
- meer overleg, minder autoritaire leiding, meer openheid;
- betere taakafbakening.

3.2.4 Verwachting en praktijk

In de organisatie van het Kerkraadse politiekorps was per 1 januari 1982 nog niets veranderd, wel was er een uitbreiding van het werkgebied. Ook dit zal op zichzelf genomen al een verandering van de werksituatie tot ge-

valg kunnen hebben. Geen van de respondenten zegt dat de nieuwe werksituatie beter is dan de verwachting daarover vooraf; een groot deel meent dat deze beantwoordt aan de verwachtingen; voor sommigen is het slechter dan verwacht. De nieuwe werksituatie is slechter dan verwacht vanwege het tekort aan mensen (met hetzelfde aantal mensen moet meer werk worden gedaan), de (naar hun mening) te kleine surveillancebrigades en de slechte administratie van Eijgelshoven.

3.2.5. Teverdenheid achteraf over de voorbereiding

Kuim éénderde zegt achteraf bezien tevreden te zijn over de getroffen voorbereidingen van de uitbreiding van het korps; éénderde is ontevreden en iets minder dan één-derde is tevreden noch ontevreden. De tevreden korpsleden noemen als reden de algehele opzet, de ruimte voor eigen initiatief en de goede informele contacten. De ontevreden korpsleden noemen de mate van informatie over het nieuwe gebied en het ontbreken van een voorbereidingsprocedure. Mogelijkheden tot verbetering van de voorbereidingsprocedure ziet men in 1983, dus achteraf, in het tijdig verkrijgen van informatie over het werkveld en over de te volgen voorbereidingsprocedure en in het tijdig aantrekken van nieuw personeel. Ook in de eerste enquête kwam dit naar voren.

3.2.6. Relatie met de meningen vooraf

Evenals bij het Heerlense politiekorps kunnen van een aantal respondenten de meningen en verwachtingen in de eerste enquête in december 1981, vooraf aan de (eventuele) veranderingen in het korps, worden vergeleken met die in de tweede enquête in februari 1983. Een panelgroep van 27 personen heeft aan beide enquêtes deelgenomen. Daar dit geringe aantal kan slechts beperkt een vergelijking worden gemaakt.

De panelgroep bevat veel mensen die in de eerste enquête in 1981 ontevreden waren over de mate van informatie over de voorbereidingen, over de voorbereidingsprocedure in het algemeen en over de opzet van de (nieuwe) organisatie van het politiekorps. Deze ontevreden personen zijn in de tweede enquête achteraf bezien in gelijke mate tevreden alsook ontevreden over de voorbereidingsprocedure. Achteraf gezien was men dus minder ontevreden dan tijdens de voorbereidingen.

Binnen de panelgroep is in 1983 de tevredenheid over de nieuwe werksituatie groter als men in 1981 tevreden was over de toen nog lopende voorbereidingen. Het is niet zinvol te bekijken of er een samenhang is met de veranderingen in de nieuwe werksituatie; voor het merendeel

van de 27 personen is er namelijk niets veranderd in de werkomstandigheden.

In de panelgroep is een groot aantal personen vertegenwoordigd dat in 1981 ontevreden was over de voorbereidingen. Een groot deel van hen heeft zich desondanks volgens hun antwoorden in de tweede enquête een goed beeld kunnen vormen van de nieuwe werksituatie.

Voor wat betreft de drie in het onderzoek opgenomen dimensies van het werk (voldoening, informatie en zeggenschap, sociale contacten) blijkt dat in de panelgroep de voldoening in het werk in gelijke mate (steeds eenderde) omlaag of omhoog is gegaan of gelijk is gebleven. De mate van informatie en zeggenschap is volgens 40 a 45% omhoog en volgens eenzelfde percentage omlaag gegaan; volgens ca. 15 à 20% is het gelijk gebleven. De sociale contacten zijn volgens de helft beter geworden, en volgens eenvijfde slechter geworden; volgens de overigen zijn de contacten gelijk gebleven. Over het geheel genomen is in deze werkaspecten dus weinig veranderd; wel zijn er individuele verschillen.

3.2.7 Samenvatting

Uit het onderzoek naar de ervaringen van de leden van het Kerkraadse politiekorps (response 35%) met de nieuwe (na de uitbreiding met Eijgelshoven) situatie blijkt dat:

- slechts voor een enkeling (tot dan toe) veranderingen zijn opgetreden in de werksituatie;
- tweevijfde van de respondenten tevreden is over de nieuwe werksituatie en ééntiende ontevreden. Redenen tot ontevredenheid zijn o.a. het teveel aan werk, de onregelmatigheid van het werk, het teveel aan administratief werk;
- eenzesde deel van de respondenten vindt dat het beeld dat men zich van de nieuwe werksituatie heeft gevormd beter is dan de werkelijke situatie; de overigen zeggen dat de nieuwe werksituatie aan het beeld beantwoordt. Redenen tot ontevredenheid zijn het tekort aan personeel, de te kleine surveillancebrigades en de slechte administratieve dienst van Eijgelshoven;
- éénderde van de respondenten achteraf bezien tevreden is over de (summiere) voorbereidingsprocedure; eveneens éénderde is ontevreden. Ontevreden is men o.a. vanwege het gebrek aan informatie over het nieuwe bewakingsgebied, vanwege de voorbereidingsprocedure en vanwege het feit dat men van mening is

dat te laat nieuw personeel is aangezocht voor de uitbreiding van het korps; zie ook de opmerkingen hieronder;

- in de panelgroep die ook aan de enquête in 1981 heeft deelgenomen geldt dat de tevredenheid over de nieuwe werksituatie na de uitbreiding met Eijgelshoven groter is bij personen die ook in de eerste enquête over de voorbereidingen tevreden waren. In de onderscheiden werkomstandigheden, de voldoening in het werk, de mate van informatie en overleg en de sociale contacten op het werk, is tussen de eerste en de tweede enquête weinig veranderd.

Enkele opmerkingen tot slot.

- Sommige respondenten blijven ook in de tweede enquête, dus achteraf bezien, ontevreden over het ontbreken van een voorbereidingsprocedure. Door hen wordt als het ware voorbijgegaan aan het feit dat er nog geen vastomlijnde procedure nodig was omdat er per 1 januari 1982 in de organisatie van het Kerkraadsse politiekorps nog niets zou veranderen.
- Men is niet goed op de hoogte geweest van een aantal zaken. Vooral blijkt dit bij de opmerkingen over het niet tijdig aanpakken van nieuw personeel. Van de zijde van het Ministerie van Binnenlandse Zaken was bepaald dat pas per 1 januari 1982 mocht worden gestart met de werving van nieuw personeel, nadat het ook onderwerp van bespreking was geweest in de politieke begeleidingscommissie;
- Niet alle opmerkingen van de respondenten zullen te maken hebben met de gemeentelijke herindeling. Zo was er in het Kerkraadsse korps per 1 januari 1982 niets veranderd in de organisatie of in de dienstroosters. Daarmee wordt het niet zo waarschijnlijk dat de onregelmatigheid in het werk is toegomen; wel de landelijke wijzigingen in de toeslag onregelmatige diensten.

4 HET NIEUWE POLITIEKORPS VAN SITTARD

4.1 Inleiding

Na de gemeentelijke herindeling, waarbij Sittard, Munstargeleen en Limbricht werden samengevoegd, had het gemeentelijke politiekorps van Sittard een organieke sterkte van 75 man (tegenover een oude sterkte van 58 man, exclusief een extra contingent van 6 man). Munstargeleen en Limbricht vielen vooraf aan de herindeling qua politiezorg onder de landgroepen van respectievelijk Beek en Born.

De gemeentelijke herindeling had gevolgen voor de interne organisatie van het korps. Per 1 januari 1981 werkt het politiekorps van Sittard volgens het model van wijkteams. Daartoe is de gemeente ingedeeld in wijken die elk een zelfstandig opererend politieteam hebben dat is gevestigd in de wijk. Voor de herindeling ging het om drie wijkteams. De aanvankelijke opzet om ook na de herindeling de drie wijkteams te handhaven (en van twee erven het gebied te vergroten) werd doorkruist door politieke druk ten tijde van de verkiezingen voor de nieuwe gemeenteraad. Bestuurlijke afspraken noopten tot het instellen van een vierde wijkteam. Dit vierde team werd enigszins overhaast samengesteld en in een wijkbureau gehuisvest. Bovendien was het korps pas per 1 april 1982 op haar nieuwe sterkte, en draaiden de teams begin 1982 met een sterke onderbezetting. Van meet af aan is door de korpsleiding benadrukt dat de sterkte van het korps niet toereikend was om vier teams goed te bemannen en optimaal te laten functioneren. Het "inleveren" van het extra contingent, de bezuinigingen en andere redenen hebben er tenslotte toe geleid dat het aantal wijkteams in de loop van 1983 is teruggebracht tot twee.

Het eerste onderzoek (in december 1981) onder het personeel van het politiekorps van Sittard wees uit dat het overgrote deel geïnformeerd was over de op handen zijnde veranderingen binnen het korps en dat de helft van hen ook tevreden was over de mate van informatie. Men was te spreken over de mogelijkheden die waren geboden om eigen

voorkeuren kanbaar te maken. Over de voorbereidingsprocedure was eveneens de helft tevreden. De ontevredenheid vloeide niet zozeer voort uit een slechte opzet, doch meer uit het feit dat allerlei zaken nog niet waren geregeld, vooral ook met betrekking tot het vierde team.

Directe gevolgen van de herindeling voor de eigen werksituatie zag men vooral in een toename van de hoeveelheid werk, in een grotere onregelmatigheid, in het werken in een groter team en in een afname van de promotiemogelijkheden.

Paragraaf 4.2 beschrijft de resultaten van het tweede onderzoek, een jaar na de start van het nieuwe politiekorps.

4.2 Resultaten van het onderzoek

4.2.1 Response

De vragenlijst is aan 83 personen toegezonden; 32 van hen hebben deze ingevuld teruggezonden, een response van 39%.

Naar rang is de verdeling als volgt.

	enquête korps response		
agent	8	16	50%
hoofdogant	10	27	37%
brigadier	5	13	39%
adjutant	2	6	33%
inspecteur of hoger	2	3	67%
andors, (adm., parkeer- contr., NvW, huish. dienst)	5	20	25%

Dan blijkt dat van het administratieve en huishoudelijke personeel slechts een kwart aan het onderzoek heeft deelgenomen. Voor het executieve personeel ligt het percentage hoger, ook al blijft het dan meestal ook nog maar een derde deel. Agenten en personen in de rang van inspecteur of hoger zijn iets vaker vertegenwoordigd. In het laatste geval gaat het echter om zeer geringe aantallen.

4.2.2 Veranderingen in de werksituatie

De helft (16 van de 32) van de respondenten zegt één of meer veranderingen te ondervinden in de werksituatie. Deze veranderingen betreffen o.a.

- toename van de hoeveelheid werk;
- andere afdeling/team;
- grotere onregelmatigheid;
- moeilijker werk;
- toename of afname van het aantal collega's op de eigen afdeling/team;
- zelfstandiger werk met breder terrein en meer faciliteiten;
- minder sportfaciliteiten.

Dit beeld vertoont overeenkomst met de eerste enquête. Verwacht werd toendertijd o.a. een toename van het werk en een grotere onregelmatigheid. Sommigen zien deze veranderingen als positief, zoals het zelfstandiger werk, de andere afdeling, de toename van het aantal collega's. Een groter deel, vooral agenten en hoofdagenten, ziet deze veranderingen als negatief.

4.2.3 Tevredenheid met de nieuwe werksituatie

Eénderde is tevreden over de nieuwe werksituatie, een kwart is ontevreden en de overigen zijn noch tevreden noch ontevreden. De lagere rangen zijn ontevredener dan de hogere rangen.

Redenen tot tevredenheid zijn:

- het soort werk;
- behoud van de eigen functie;
- zelfstandigheid;
- ontplooiingsmogelijkheden.

Redenen tot ontevredenheid zijn:

- geen goed werkoverleg, gebrek aan informatie, geen goede leiding, onpersoonlijke benadering;
- te veel werkaanbod, onderbezetting;
- te weinig collegialiteit;
- te weinig recherche.

Verbetering van de nieuwe werksituatie kan volgens de respondenten worden verkregen door:

- meer overleg, meer openheid, meer aandacht voor de basis;
- meer personeel;
- andere prioriteiten;
- aparte recherche-afdeling.

4.2.4 Verwachting en praktijk

Geen van de respondenten is van mening dat de nieuwe werksituatie beter is dan verwacht. Voer tweederde is deze zoals verwacht en voor éénderde slechter dan men van te voren had verwacht. Slechter dan verwacht zijn de grotere onregelmatigheid, de grotere werklast, de geringere verlofmogelijkheden en de aard van de onderlinge communicatie, motivatie en onderlinge betrokkenheid. Voor de lagere rangen is de praktijk in vergelijking tot de verwachtingen vooraf relatief negatiever uitgevallen dan voor de hogere rangen.

4.2.5 Teverdenheid achteraf over de voorbereiding

Drievijfde is echteraf gezien tevreden over de gevalgde voorbereidingen van de uitbreiding van het korps en de veranderingen in de interne organisatie; éénvijfde is ontevreden en éénvijfde is noch tevreden noch ontevreden. Teverden is men over de mate van informatie, overleg, openheid, over de algehele opzet en over de inspraak en participatie. Ontevreden is men vooral over de uitbreiding met het vierde team (inclusief de huisvesting van dit team) en over de hoeveelheid informatie. De lagere rangen zijn ontevredener dan de hogere rangen. Zoals dat reeds bij de resultaten met betrekking tot de gemeentepolitie Heerlen is vermeld, moet men ook hier bedacht zijn op het feit dat men onvoldoende geïnteresseerd is geweest om de vrij grote hoeveelheid schriftelijke informatie te lezen.

Mogelijkheden tot verbetering ziet men achteraf gezien in meer openheid en inspraak en in een grotere voorbereidingstijd met een bredere voorbereidingsgroep.

4.2.6 Samenvatting

Voor de respondenten van het Sittardse politiekorps was het niet mogelijk om een vergelijking te maken tussen de uitkomsten van de eerste en de tweede enquête. Volstaan wordt met een korte samenvatting van de resultaten van de tweede enquête (response is 39%) over de ervaringen met de nieuwe werksituatie. Dan blijkt dat:

- voor een aantal mensen veranderingen zijn opgetreden in de werksituatie. Deze liggen op het terrein van meer, onregelmatiger en moeilijker werk;

- één derde van de respondenten tevreden is met de nieuwe werksituatie en een kwart ontevreden. Tevreden is men vanwege het soort werk, het behoud van de functie, de zelfstandigheid en de ontplooiingsmogelijkheden. Ontevreden is men vanwege het gebrek aan werkoverleg, het teveel aan werk, het ontbreken van collegialiteit en het ontbreken van een aparte recherche-afdeling;
- volgens één derde van de respondenten de nieuwe werksituatie slechter is dan het beeld dat men zich ervan had gevormd. Dit is o.a. gelegen in de grotere onregelmatigheid, de grotere werklast, de geringe communicatie en motivatie onder het personeel.
- drievijfde van de respondenten achteraf bezien tevreden is over de gevolgde voorbereidingsprocedure vanwege de hoeveelheid informatie, de mate van inspraak en overleg. Eénvijfde is ontevreden vanwege o.a. het instellen van het vierde wijkteam;

Ook met betrekking tot het onderzoek in Sittard geldt dat men voorzichtig moet zijn met het leggen van verbanden tussen de gemeentelijke herindeling en veranderingen in de interne organisatie van het politiekorps en veranderingen in de werksituatie zoals deze door de respondenten zijn verwoord. Specifiek in Sittard heeft de mankrachtproblematiek als gevolg van de uitbreiding van het aantal wijkteams een belangrijke rol gespeeld.

5 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

5.1 Samenvatting

Onder het GP-personeel van de nieuwe politiekorpsen van Heerlen, Kerkrade en Sittard is in februari 1983 een onderzoek gedaan naar hun ervaringen met de nieuwe organisatievorm, een jaar na de gemeentelijke herindeling van 1 januari 1982. De response bedroeg over de drie politiekorpsen tezamen 41%. Een praktijkgegeven is dat een schriftelijke benadering meestal een response geeft die in deze orde ligt. Aan de andere kant lag de response in de eerste enquête (waar de respondenten ook schriftelijk waren benaderd) hoger, 65%. Van invloed op het toch enigszins lage responsepercentage kan geweest zijn: het feit dat het om een tweede enquête (in Sittard, vanwege een ander onderzoek, een vierde enquête) gaat (panel-uitval); de animo om mee te doen is wellicht wat weggeëbd nu de organisatie reeds enige tijd in haar nieuwe vorm functioneert; en wellicht ook het feit dat de resultaten van de eerste enquête op dat moment nog niet zijn gepubliceerd.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de feitelijke veranderingen in de werksituatie in grote lijnen overeenkomen met de verwachtingen daaromtrent vooraf. Een belangrijk aspect daarin is in alle onderzochte korpsen de toename van de hoeveelheid werk en van de onregelmatigheid van werk. De helft of meer van de ondervraagden zegt tevreden te zijn over de nieuwe werksituatie; in het éne korps is de score wat hoger dan in het andere korps. Tevreden is men vooral over het onderlinge contact, de mate van overleg, de grotere efficiëntie en de betere werkfaciliteiten (materieel, huisvesting). Redenen tot ontevredenheid zijn anderzijds evenzeer het gebrek aan (werk)overleg, de geringe persoonlijke aandacht, alsook het grote werkaanbod en het tekort aan personeel. Aandacht wordt gevraagd voor een verbetering van de motivatie van en de discipline onder het personeel, van de werkverdeling (meer personeel!) en van de relatie tussen top en basis van de organisatie. Deze kritiekpunten nemen niet weg dat voor een groot deel van

de respondenten de nieuwe werksituatie overeenkomt met de verwachtingen daarover of zelfs beter was dan verwacht.

Terugkijkend op de voorbereidingsprocedure die was gevolgd voor de reorganisatie van het korps per 1 januari 1982, is ca. tweederde van de respondenten daarover tevreden. De mate van informatie, inspraak, overleg en openheid speelde daarin een belangrijke rol. Voor sommigen is het echter toch te snel gegaan, met een korte voorbereidingstijd, weinig informatie en zonder externe hulp. In Kerkrade ligt het percentage tevreden respondenten lager. Dit vindt gezien de antwoorden vooral zijn oorzaak in het ontbreken van een voorbereidingsprocedure en het ontbreken van informatie, welke niet nodig waren aangezien er per 1 januari 1982 met het ingaan van de gemeentelijke herindeling nog niets zou veranderen.

Over het geheel genomen kan worden gesteld dat het beeld van de nieuwe organisatie volgens het politiepersoneel er niet negatief uitziet, ook al zijn er in een startperiode altijd allerlei 'mankementen'. Aangenomen mag worden dat daarin nog verbetering zal komen, wanneer iedereen meer 'gewend' is aan de nieuwe organisatievorm, de nieuwe collega's, de (eventuele) nieuwe functies; kortom aan de nieuwe werksituatie.

5.2 Conclusies

Het onderzoek is te beperkt van opzet geweest om allerlei conclusies te kunnen trekken. Van de bevolking is bv. helemaal niet bekend wat zij van het nieuwe politiekorps -en dan met name van het optreden van de politie en van de wijze van de taakuitoefening- vindt. Binnen de beperkte opzet benadrukken de onderzoekers het belang van grote openheid en veel informatie tijdens de voorbereidingen. Op die manier kan men zich het beste een (adequaat) beeld van de nieuwe werksituatie vormen. En dit voorkomt teleurstellingen wanneer het eenmaal zo ver is. De tevredenheid over de nieuwe werksituatie wordt volgens de onderzoekers bepaald door de mate van openheid, informatie en overleg. Ook speelt het feit dat er voor de persoon in kwestie niet al te veel verandert, een rol. Dit wordt bevestigd in de panelanalyse. Daarbij zijn van de respondenten die aan de enquêtes in december 1981 (over de voorbereidingen van de veranderingen) en in februari 1983 (over de nieuwe werksituatie) hebben deelgenomen de antwoorden vergeleken. Tevredenheid tijdens de voorbereidingen blijkt samen te gaan met een goed beeld van de te verwachten nieuwe werksituatie en met tevredenheid over de nieuwe werksituatie. Ook is gebleken dat ondanks een

grote informatievoorziening een aantal korpsleden niet voldoende op de hoogte is of op de hoogte wil zijn van de komende veranderingen. Het is waarschijnlijk onmogelijk iedereen in voldoende mate te informeren. De beslissing van de korpschefs van voormalig Heerlen en voormalig Hoensbroek om de samenvoeging van Heerlen en Hoensbroek geheel los te koppelen (ook in de tijd gezien) van de plannen tot interne reorganisatie lijkt, gezien de onderzoekresultaten, een goede beslissing te zijn geweest. Een samengaan van twee soorten verandering, nl. samenvoeging en reorganisatie, zou o.a. problemen kunnen geven voor een goede informatievoorziening en tot grote verwarring kunnen leiden over de adequate informatie.

Een apart punt dat uit het onderzoek naar voren komt in alle drie de politiekorpsen is het gebrek aan voldoende mankracht en daardoor de (te) grote werkdruk als reden tot ontevredenheid met de huidige werksituatie. Alle drie de korpsen hebben personeel moeten inleveren vanwege het vervallen van het extra toegewezen personeel. Daarnaast heeft men tot 1 januari 1982 moeten wachten met de werving van nieuw personeel. Voorts bleek met name het nieuwe gemeentelijke politiekorps van Landgraaf een aanzuigende werking te hebben op het personeel in Heerlen, Kerkrade alsook Sittard. Dit alles heeft tot gevolg gehad dat men zowel objectief als subjectief in de beleving van de respondenten te kampen had met een tekort aan personeel en een grote werkdruk. In het eerste interimrapport is gewezen op het belang van het voorkomen van 'shokeffecten' door het plotseling afbouwen van extra toegewezen personeel. In hoeverre er in Zuid Limburg sprake is geweest van shokeffecten valt niet goed aan te geven; er hebben zich geen echte problemen voorgedaan. Doch wellicht verdient het in volgende situaties de voorkeur bv. de werving al vroegtijdig te laten starten, waardoor het tekort aan personeel minder groot is/wordt.

Ter afsluiting wordt gewezen op het feit dat in alle drie de onderzochte politiekorpsen het personeel wijst op een gebrek aan interesse van de korpsleiding voor en een grote afstand tot het personeel, maar ook op een geringe motivatie en een geringe onderlinge collegialiteit. Niet bekend is hoe dit lag vooraf aan de gemeentelijke herindeling. Niet na te gaan is of het beter of slechter is geworden, en of de geringere motivatie en collegialiteit een gevolg zijn van de gemeentelijke herindeling (bv. vanwege het werken in een grotere organisatie of een algemeen verschijnsel (aan het worden) is. Dat neemt niet weg dat deze punten de aandacht verdienen. De verdere ontwikkeling en "groei" (niet in termen van organieke sterkte) van een nieuwe organisatievorm worden vooral bepaald door de eerste paar jaren. Sfeer, mate

van samenwerking, collegialiteit en "korpsgeest" worden dan gevormd en liggen voor langere tijd vast.