EVALUATIE FYSIEKE VAARDIGHEIDSTOETS POLITIE



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

EVALUATIE
FYSIEKE VAARDIGHEIDSTOETS
POLITIE

- eindrapport -

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.

VOORWOORD

Sinds 2012 is deelname aan de Fysieke Vaardigheidstoets voor alle FVT-plichtige politiemedewerkers verplicht gesteld. Dit werd in 2015 bekrachtigd middels een ministeriële regeling, die tevens voorzag in een evaluatiemoment twee jaar na invoering van de verplichtstelling.
Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het ministerie van Veiligheid en Justitie heeft aan Regioplan de opdracht gegeven om deze evaluatie, in samenwerking met het Mulier Instituut, uit te voeren. Voor u ligt het rapport dat verslag doet van deze evaluatie.

Voor dit onderzoek hielden de onderzoekers binnen verschillende lagen van de politieorganisatie interviews over de werking van de FVT. Om ervaringen vanuit andere organisaties die ook fysieke vaardigheidstoetsen inzetten te benutten, zijn tevens interviews gehouden met gehouden met vertegenwoordigers van de brandweer, defensie, KNVB (voetbalscheidsrechters) en KNRM (lifeguards). Tot slot zijn FVT-deelnemers en niet-deelnemers aan het woord gekomen via schriftelijke enquêtes. Zonder de medewerking van velen was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Wij bedanken de vele gesprekspartners, respondenten en overige betrokkenen dan ook voor hun deelname aan het onderzoek.

Voor het onderzoek is door het WODC een begeleidingscommissie ingesteld. Deze commissie heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het resultaat van dit onderzoek. Op deze plaats bedanken wij de leden voor hun bijdrage. De volgende leden hadden zitting in de begeleidingscommissie:

Dhr. R. Meijer, Rijksuniversiteit Groningen, voorzitter
Dhr. B. van Harsselaar, Nationale Politie
Dhr. R. van Poelgeest, ministerie van Veiligheid en Justitie
Dhr. P. Helmhout, Ministerie van Defensie
Mw. M. Huysmans, VUmc
Dhr. O. Hendriks, Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum

Hetty Visee, projectleider
Jerzy Straatmeijer
Dorine Collard

Amsterdam, juli 2017

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting ..... **I**
Summary ..... **XI**

1 Inleiding **1**
1.1 Aanleiding voor de evaluatie 1
1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek 2
1.3 Opzet van het onderzoek 4
1.4 Leeswijzer 8

2 Achtergrond Fysieke Vaardigheidstoets **9**
2.1 Inleiding 9
2.2 Ontstaan FVT 9
2.3 Beleidsdoelen van de FVT 12
2.4 Organisatiestructuur politie 13

3 Deelname- en slagingspercentages **17**
3.1 Inleiding 17
3.2 Registratiebestanden FVT 17
3.3 Deelname- en slagingspercentages 18
3.4 Niet-deelnemers 20
3.5 Nadere analyse deelname- en slagingspercentages 22

4 Ervaringen met de FVT in de praktijk **27**
4.1 Inleiding 27
4.2 Voorbereiding 28
4.3 Deelname 33
4.4 Niet-deelname 37
4.5 Registraties 41
4.6 Sancties 42
4.7 Doelbereik 45

5 Normering van de FVT **51**
5.1 Inleiding 51
5.2 Voor- en nadelen van relatieve en absolute normering 51
5.3 Ontwikkeling van de normering van de FVT 54
5.4 Representativiteit van de normgroep 56
5.5 Ervaringen met fysieke vaardigheidstoetsen in andere sectoren 57
5.6 Expertmeeting over de alternatieven voor huidige normering en consequenties van de FVT 61

6 Samenvatting en conclusie 65
6.1 Doel van de evaluatie 65
6.2 Voorbereiding 65
6.3 Deelname 66
6.4 Niet-deelname 67
6.5 Registratie 69
6.6 Sancties 70
6.7 Doelbereiking 71
6.8 Normtijden 72
6.9 Slotbeschouwing 73

Bijlagen 79
Bijlage 1 Itemlijst interviews politieorganisatie 81
Bijlage 2 Vragenlijst FVT-deelnemers 83
Bijlage 3 Vragenlijst niet-deelnemers 87
Bijlage 4 Itemlijst interviews Brandweer, KNVB, KNRM en Defensie 91
Bijlage 5 Literatuurlijst 93
Bijlage 6 Deelnemers expertmeeting fysieke vaardigheidstoetsen 95
Bijlage 7 Fysieke vaardigheidstoetsen bij de Brandweer, KNVB, KNRM en Defensie 97

SAMENVATTING

Aanleiding

In de Politie-CAO is afgesproken dat de fitheid en gezondheid van het politie-personeel 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 geweldscode van 3 of hoger hebben (bijna 40.000 mede-werkers). 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 bestandanalyses 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 slagings-percentages 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

Voorbereiding 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden besproken tijdens jaargesprekken en eventueel wordt dan een plan van aanpak gemaakt indien de medewerker niet fit genoeg is. Leidinggevenden 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 politie-medewerkers). 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
Leidinggevenden zijn zich ervan bewust dat zij gesprekken dienen te voeren met niet-deelnemers, waarin de betrokken medewerker om toelichting wordt

gevraagd. Of leidinggevenden deze gesprekken in alle gevallen voeren, is niet duidelijk. Wel is duidelijk dat de FVT bij sommige leidinggevenden meer prioriteit heeft dan bij anderen.
Bij legitieme niet-deelname zijn leidinggevenden hiervan vaak op de hoogte. Er wordt echter geen schriftelijk uitstel verleend door het bevoegd gezag. Leidinggevenden 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 leidinggevenden niet in de overzichten die zij periodiek krijgen. Deze groep blijft daarom buiten beeld van de leidinggevenden 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 algeheel 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 leereffect 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 leidinggevenden, 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 politiespecifieke conditie en fysieke vaardigheden die nodig zijn om het vak professioneel uit te voeren. Vervolgens dienen deze toetsresultaten de leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 bezien 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 bezien hoe consequenties kunnen worden verbonden aan medewerkers die zich niet aanpassen aan een cultuur waarin gezondheid en vitaliteit centraal staan.

SUMMARY

Background

It was agreed in the Police CLA that the fitness and health of police personnel is a crucial part of the HRM policy. The physical skills test (abbreviated in Dutch as 'FVT') was developed to determine the fitness of police personnel. This test measures whether participants are in good enough physical condition and have the physical skills required to perform police work adequately. After a period of voluntary participation, participation in the FVT has been mandatory since 2012 for all operational police employees who fall under the Police Use of Force (Review) Regulations (RTGP) and who have a force code (*geweldscode*) of 3 or higher (almost 40,000 employees). This requirement was confirmed by ministerial regulation on 1 January 2015. For the time being, no consequences have been attached to the failure to achieve the FVT within the standards set.
In cooperation with the Mulier Institute and commissioned by the Research and Documentation Centre (WODC) of the Ministry of Security and Justice, Regioplan carried out an evaluation of the effect of the FVT.

Research objective and principal questions

The aim of the study was to obtain insight into the practical implementation and degree to which the Physical Skills Test (FVT) achieves the goal set. The study concentrated on the following three principal questions:

- **To what extent is the practical implementation of the FVT progressing as envisioned by the Police FVT Regulations?**
- **To what extent are the policy goals of the FVT being achieved?**
- **How can the FVT be improved?**

Structure of the study

The study consisted of three main components:

- file analysis;
- information collection via interviews and surveys within the police organisation;
- utilisation of other organisations' experience with physical skills test.

File analysis
We used file analyses to analyse whether there are differences in participation or non-participation in the FVT and the test results according to personal characteristics, positions, units and sickness absence. For these analyses, the police put together a registration file containing data of all police employees required to undergo the FVT for the years 2015 and 2016.

Information collection in the police organisation
In order to obtain insight into the implementation of the FVT:

- key persons on the central level were interviewed;
- interviews and surveys were conducted among three regional units of the national police organisation. Based on participation and success rates for the FVT, the following units were approached: North Holland (highest participation rate nationally), West Brabant (lowest participation rate) and Rotterdam (lowest success rate and working in and around a large city);
- OBT team managers of the other units were interviewed.

Utilisation of experiences in relation to set-up and standards for the FVT
In order to utilise the experiences from other organisations that also use physical skills tests, interviews were held with representatives from the fire brigade, defence department, KNVB (football referees) and KNRM (life guards).
An introductory literature survey (of both international and national publications) was also carried out to obtain more insight into the advantages and disadvantages of different types of standards for tests (relative versus absolute).
Finally, an expert meeting was organised with stakeholders to discuss the possibilities of expanding the extent to which the FVT achieves its goal.

Results

Preparation for the FVT
Police employees said they were given sufficient information about the FVT and given adequate opportunities to take the FVT. The guidance during the FVT mainly focused on how the test could best be taken and how to avoid injury during the test. Little attention was paid to the link between the FVT and the police-specific physical condition and skills required in practice. Supervisors also gave little information concerning this. Employees can look up this information on the FVT website, however. Specific (physical) preparation by participants takes place sporadically.

Scheduling
Both supervisors and FVT participants reported that the scheduling of the FVT generally takes place smoothly. When problems do arise in the scheduling, these are primarily the result of limited capacity in the performance of duties of the base teams and not so much the capacity at the OBT centres.

Participation

Despite the FVT having been made mandatory, it emerged in practice that the national participation in the FVT was around 70 percent in 2015 and 2016. The success rate was approximately 90 percent.

Injuries

Injuries while taking the FVT occurred in all units, but were not the order of the day. The box and moving of the medicine balls are often cited as parts of the test in which people became injured. The moving of the dummy, immediately after performing the FVT, also caused injuries relatively frequently. The dummy has since been removed from the standardised part of the FVT track.

Failure to pass FVT

In far from all cases did the failure to pass the FVT result in a discussion with the supervisor concerning this. Some supervisors discussed the FVT during annual reviews and in some cases an action plan was made if the employee was not fit enough. Supervisors stress that because of the absence of employment-law consequences, they are not in a position to attach sanctions during these talks to any failure to pass the FVT. This also makes it impossible to make any referrals to the company doctor, for instance.

Non-participation

In 2015 and 2016, approximately 30 percent of employees for whom the FVT was mandatory did not take the FVT. In the registration files, three reasons for non-participation were reported. In 2016 the breakdown among these reasons was as follows:

- Not scheduled: 45 percent of the group of non-participants (just over 5,100 police employees). The reason why the test was not scheduled cannot be concluded from the registration files. Explanations were put forward for subpopulations, but these could not be verified in this evaluation by the police or by the researchers.
- Impediment: 37 percent of the group of non-participants (just over 4,200 police employees). In virtually all cases, this concerned a medical impediment. This is a legitimate reason for getting a deferral of participation in the FVT.
- No-show: 17 percent of the group of non-participants (almost 2,000 police employees). These are cases in which the particular person was indeed scheduled for the FVT, but failed to show up for the FVT without a reason.

Talks with non-participants

Supervisors are aware that they are supposed to hold talks with non-participants in which the particular employee is asked for an explanation. It is not clear whether supervisors hold these talks in all cases. It is clear, however, that the FVT is more of a priority for some supervisors than for others.
In the event of legitimate non-participation, supervisors are often aware of this. No written deferral is granted by the competent authority, however.
Supervisors sometimes have the impression that impediments and injuries are

exaggerated or feigned in order to avoid participation. It is also relatively easy to cry off taking the FVT on the day itself because of a medical impediment. In the event of a no-show, the particular police employees are more often called to account, either by the team manager or the OBT team manager, and asked for an explanation. The number of no-shows decreased in 2016 by just over 30 percent compared to 2015.
According to supervisors, participants who are not scheduled do not appear in the overviews they receive periodically. This group remains outside the picture for supervisors and therefore no talks concerning the FVT are held with them.

Catch up on FVT
Virtually all units find catching up on the FVT problematic. Catching up on the test largely comes down to the non-participant's own responsibility, which in practice means that this rarely happens (despite the fact that opportunities to catch up on the test are offered).

Sport programmes and other initiatives
There are sport programmes for participants who are not as fit, for instance fit@NP, where tailor-made programs are offered. While some units said that virtually everyone can participate in the programme, others believe that an employee must be seriously overweight or markedly out of shape before he/she is eligible for fit@NP.
At all units there are ample sporting initiatives outside of working hours. These are largely obligation-free and at the end of the day it is often the employees who are fond of sports, who pass the FVT without difficulty anyway, who frequently take part in these.

Background of non-participants
The registration files indicate that non-participants:

- are more often women,
- are on average three years older than the average police employee for whom the FVT is mandatory;
- are on average absent due to illness 30 days more than police employees who do take the FVT;
- are overrepresented in particular positions, including the positions of Assistant Intake & Service, Reassignable Candidates and Control Room Employee.

During the interviews, certain background characteristics of non-participants were mentioned more often: aged 40 and over, not fond of sports and struggling with their weight. It is noted here that many of these non-participants have a valid reason for not participating, such as a (chronic) injury or other medical limitation.

Record keeping

The record keeping now reasonably satisfies the wishes of the supervisors. Team managers generally receive overviews on a frequent basis summarising the state of affairs concerning participation/non-participation. It did emerge from the talks that supervisors do not have a view on the number of employees who are not scheduled. This group is apparently not included in the overviews mentioned.

The FVT participants themselves are told their results after taking the FVT. Subsequent to that they generally have no access to/control of their own records.

Sanctions

No sanctions are attached to the failure to participate or failure to pass the FVT. Supervisors generally say they would not be in favour of sanctions. If, for instance, police employees were (temporarily) suspended as a sanction, this would cause capacity problems in having the regular police duties performed. Supervisors would therefore prefer to boost participation in the FVT through positive encouragement. Better facilitation - and increased facilitation - of sport activities, during working hours or otherwise, is often mentioned as an option for encouraging participation.

Extent to which goal is achieved

The importance of fitness among police employees and the use of the test in charting this out are generally supported by the supervisors. There is less agreement, however, on whether the FVT is actually a suitable instrument for that. According to some supervisors, the test results do indeed provide a reasonable picture of overall fitness. Several conversation partners told us, however, that the skills and fitness required for the FVT are extremely specific and that good test results are no guarantee of good overall fitness. The example of employees who perform well but who scored poorly on the FVT was also mentioned repeatedly. The question arises therefore of how well the FVT reflects what is required in order to perform the position adequately. The link between the components of the FVT and actual police work is often not recognised or not sufficiently recognised by supervisors and FVT participants alike.

The results of the FVT seem to seldom serve as a starting point for policy decisions in relation to the fitness of the personnel. If police employees are not physically fit, the supervisor is often already aware of this fact and it is not the FVT that provides this insight.

Standard times

The FVT uses relative standards, differentiated according to age and gender. Relative standard scores compare the performances of a participant with those of a reference group, and not with an absolute minimum requirement which is expected of the members of a professional group.

Advantages and disadvantages of relative and absolute standard times
One important advantage of a relative standard is that the standard can be easily determined, provided the standard group is representative. However, the selected standard times remain arbitrary. One disadvantage of a relative standard is that it is not clear whether the standard satisfies the tasks which are performed in practice.
The advantage of an absolute standard is that the standard is determined based on the requirements of a profession. The disadvantage is that this standard is often difficult to establish in practice.
The choice of relative or absolute standard times is strongly connected with the goal of the test. An absolute standard is more suitable for determining whether employees are 'fit for the job'. With a relative standard, however, participants receive more insight into how they perform compared to others, and a mirror is held up to them regarding their fitness. This provides a general view of the fitness of employees.

Representativeness of the standard group
The composition of the standard group is not entirely representative of the current population of police employees required to undergo the FVT. In the standard group (2012), there were more men represented than in the current population. Because of the gender-specific standards, however, this has no influence on the current target times divided into groups.
The representativeness of the current target times can also be called into question on three other points:

- The target times for some target groups (especially women aged 55-65 years) are based on small numbers of participants.
- The target times are based on a standard group in which people have voluntarily participated in the FVT.
- The target times are determined based on scores for the tests of employees who have performed the FVT for the first or second time. By now, all employees have performed the test more often and may now perform the test quite a bit better because of the learning effect.

Recommendations for standard times
The target times which are used have been determined five years ago, in 2012, based on a voluntary group of people who have performed the FVT. Consequently, a recalibration of the target times for the FVT based on recent data is one of the possibilities. This can make use of the most recent test scores of employees who were required to undergo the FVT. To have the test standard be as accurate a reflection as possible of the physical effort demanded in the work of an employee required to undergo the FVT, the following points of attention can be included in the calibration:

- Is it desirable to maintain gender-specific and age-specific target times? The target group itself can also be involved in answering this question. When there is the assumption that employees must satisfy the same requirements in order to complete a task, the decision can be made to include no differences according to gender or age, as is done with the fire

brigade. Fire brigade employees themselves indicate that a difference in target times according to gender is not desirable.
- Can target times be differentiated according to function (groups)? Similar to the FIT at the Defence department, an option can be to develop different tests for police personnel with different (special) function profiles.
- Is it worthwhile to determine the target times based on a combination of relative and absolute standardisations? For instance, this can be done by using the judgement of experts in addition to the data of a standard group in order to determine a minimum requirement to be able to perform the work safely, efficiently and soundly.

Conclusions

Practical implementation

The practical implementation of the FVT is not progressing entirely as envisioned in the FVT Regulation, which prescribes that all employees for whom the FVT is mandatory must successfully pass the FVT at least once a year. This is not achieved in practice. In 2016, 66 percent of the employees for whom the FVT is mandatory actually passed the FVT. In far from all cases did non-participation in the FVT or the failure to pass the FVT result in a discussion with the supervisor concerning this.

In addition, based on the records file used for this research, it can be determined that 11 percent of all employees for whom the FVT is mandatory have a medical impediment. Together with the importance of being on duty and other impediments, this is one of the reasons why the competent authority can grant a deferral under the Regulations. Based on file analysis, it cannot be determined to what extent deferrals are granted. Based on interviews with supervisors, surveys among non-participants and visits to test locations, we conclude that the granting of deferrals by the competent authority is not common practice.

Policy goals of the FVT

The FVT is supposed to give the participant insight into his/her police-specific fitness and the physical skills that are necessary to perform the job professionally. These test results are subsequently supposed to provide the supervisors and other users of the results with insight into the physical fitness of the employees for whom the FVT is mandatory. In practice, the extent to which the FVT achieves its goal is limited. An important reason for this is that many do not see the FVT as the right instrument for measuring the physical fitness and skills necessary for police work. Although the link between actual police work and the test is recognised by most respondents, many doubt whether there is a one-to-one correlation between passing the test and performing well in actual police work. Supervisors also say they are generally reasonably aware of the physical fitness of their employees and that it is not the FVT that gives them this insight. The FVT results also seldom prompt

specific actions by management or by the employee him/herself focused on yet passing the FVT. The lack of any legal consequences in relation to the employee's position or training opportunities during working hours are often mentioned as reasons why passing the FVT is generally not a very high priority for either employees for whom the FVT is mandatory or supervisors.

Possibilities for improving the FVT

Practical implementation

In order to increase participation in the FVT, it is necessary to manage more on the basis of the FVT throughout the police force and the physical fitness of the police personnel must become one of the priorities of the competent authority. This means in practice that not only must talks be held with non-participants and those who fail the test, but that it must also be monitored that a second attempt at the FVT must be undertaken during the same year. The granting of a deferral by the competent authority in the event of legitimate non-participation (medical impediment, importance of performing duties or other impediments) and follow-up on that can also be organised more vigilantly. It would make sense in this context for the company doctor to be given an active role in providing guidance to employees who fail the test and employees who cannot participate in the test because of an injury.

It is also important to get a view and grip on the group of employees who are not scheduled. The reasons why police employees are not scheduled must be figured out. This will bring non-legitimate cases into the picture and these individuals can be called to account. At the same time, legitimate non-participation currently entered as not scheduled, such as a medical impediment, long-term sickness absence or an impediment because of duty, can be recorded as such. This would also bring any administrative shortcomings to light.

The cooperation between supervisors can also be improved in this area. Mentioned in this context are more frequent meetings in which supervisors work on raising awareness about fitness of police personnel and in which best practices are shared. A last often-cited suggestion is to make the goal of the FVT broader than fitness alone. For instance, encouraging a healthy lifestyle, (exercise, nutrition and sleep) and in doing so reducing sickness absence among police personnel could also be included as objectives of the test. Ultimately, these changes should culminate in a shared culture in which the employer and employee bear shared responsibility for a healthy lifestyle and participation in the FVT is seen as natural throughout the entire police organisation.

Face validity

In order to strengthen the link with practice, more practically oriented elements could be incorporated in the test. Another suggestion is, in line with the new IVT style, to give the IVT lecturer more professional freedom and authority to him/herself put together training programmes tailor-made for participants and

in doing so increase the reality content of the test. A recalibration (see also under standards) of the SVT could indicate whether the test elements still adequately reflect current practice.

Standards

The target times which are used for the FVT have been determined in 2012 based on a voluntary group of people who have performed the FVT. Consequently, a recalibration of the FVT standard based on recent data is one of the possibilities. An option is to reconsider whether it is desirable to maintain gender-specific and age-specific target times. However, this may run counter to the diversity policy maintained by the police which dictates that physical differences among police employees may not lead to the exclusion of persons for certain tasks. In addition, it can be valuable to not only determine the target times based on a relative standard and an 'arbitrary' cut-off point, but to create a combination of relative and absolute standardisations, where experts determine a minimum requirement to be able to perform the work safely, efficiently and soundly, for instance. Moreover, it is difficult to determine an (absolute) standard based on police practice, because it is not clear which standards the practice sets precisely.

Finally, the development of different tests with associated standards for different (special) function profiles is often named as an alternative, similar to the FIT at the Defence department.

Sanctions

Positive encouragement of participation instead of sanctions for non-participation or for failing the FVT are preferred by virtually all the parties involved. Nonetheless, sanctions (suspension, surrender weapon, change to duties) emerged in practice to, in certain cases, be an effective way of getting people to take this test seriously. Less drastic consequences than suspension could also be chosen. One of the possibilities is to aim for a talk with a lifestyle coach or following an intervention. At the Defence Department, failing the FIT results in a reassessment of whether the employee may be better placed on a different team. This could also be a possibility of the police organisation. The possibility of introducing multiple categories for passing the test can also be considered.

According to supervisors, having physical fitness and the overall health of the employee made part of the annual performance reviews would be a step in the right direction. During this review, if necessary, agreements could be made on getting the employee's fitness to a desired level, in which the supervisor encourages and facilitates a particular employee. If the employee fails to follow through on agreements, it could be looked into whether legal consequences for the position should be attached to this. Attaching legal consequences for the position to the FVT is extremely complicated, however. For this reason, a majority of the respondents believe it is wise to first work on the preconditions (facilitating sport, raising overall awareness of the importance of fitness and permanent employability) and after that, look into how consequences could be

attached for employees who do not adapt to culture in which health and vitality are focal points.

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding van voor de evaluatie

In de Politie-CAO 2005/2007 is overeengekomen dat de fitheid en gezondheid van het politiepersoneel een cruciaal onderdeel van het HRM-beleid moet zijn.[1] Een van de afspraken die in deze cao is vastgelegd, is de ontwikkeling en implementatie van een norm ter bepaling van de fitheid van executief politiepersoneel. Deze norm moet gerelateerd zijn aan het op voldoende wijze kunnen vervullen van de takenpakketten van politiemedewerkers en de fysieke conditie en vaardigheden die daarvoor benodigd zijn.
In de daarop volgende jaren is gewerkt aan een zogenoemde fysieke vaardigheidstoets (FVT). De FVT bouwt voort op een, in samenwerking met de Vrije Universiteit Amsterdam, ontwikkelde toets die al langere tijd werd gebruikt bij de werving en selectie van politiemedewerkers. Na een periode van vrijwillige deelname is deelname aan de FVT sinds 2012 verplicht gesteld. Deze verplichtstelling is op 1 januari 2015 bekrachtigd met een ministeriële regeling.[2] Deze verplichtstelling geldt voor alle operationele politiemedewerkers die vallen onder de Regeling toetsing geweldsbeheersing politie (RTGP) en een geweldscode van 3 of hoger hebben.[3] In het vervolg van deze rapportage worden deze politiemedewerkers FVT-plichtige medewerkers genoemd.

De ministeriële regeling voorziet, twee jaar na het van kracht worden, in een evaluatiemoment. Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het ministerie van Veiligheid en Justitie heeft aan Regioplan de opdracht gegeven om deze evaluatie, in samenwerking met het Mulier Instituut, uit te voeren. Dit rapport doet verslag van deze evaluatie.

[1] Zie ook: https://www.politiebond.nl/documentenbank/politie-cao-20052007

[2] Regeling fysieke vaardigheidstoets politie, Staatscourant nr. 37009, 22 december 2014.

[3] Geweldscodes binnen de politie lopen op van 1 tot en met 5 en zijn afhankelijk van de geweldsmiddelen waarmee de politiemedewerkers zijn uitgerust. Vanaf geweldscode 3 zijn politiemedewerkers RTGP-plichtig en wordt de FVT een verplicht onderdeel van de jaarlijkse training en toetsing van de politiemedewerker.

1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek

De hoofdoelstelling van het onderzoek is als volgt te omschrijven:

Het verkrijgen van inzicht in de uitvoeringspraktijk en doelbereiking van de Fysieke Vaardigheidstoets (FVT) voor FVT-plichtige medewerkers.

Het onderzoek moet drie hoofdvragen beantwoorden:

- **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?**

De drie hoofdvragen zijn uitgewerkt in de volgende deelvragen:

Voorbereiding

1. In hoeverre vinden politiemedewerkers dat zij voldoende gelegenheid hebben om de FVT af te leggen?
2. Kunnen politiemedewerkers naar hun mening beschikken over voldoende en actuele informatie over de doelstelling, uitvoering en voorbereiding op de FVT?
3. In hoeverre vullen deelnemers voor het afleggen van de FVT een vragenlijst en checklist in?
4. Hoe en op welk moment verloopt de inplanning van de medewerkers die verplicht zijn om aan de FVT deel te nemen?

Deelname

5. Wat zijn de deelname- en slagingspercentages? In hoeverre wordt voldaan aan het uitgangspunt dat de FVT door alle FVT-plichtige politiemedewerkers ten minste eenmaal per jaar met succes wordt afgelegd?
6. In hoeverre raken deelnemers geblesseerd tijdens of als gevolg van deelname aan de FVT? In hoeverre zijn deze blessures te herleiden naar specifieke onderdelen van de FVT?
7. In hoeverre leidt het niet halen van de FVT tot een gesprek tussen de deelnemer en de leidinggevende over de weg naar het alsnog met succes afleggen van de FVT? In hoeverre zoekt een gezakte medewerker of diens leidinggevende aansluiting bij eventuele andere programma's of initiatieven om de fysieke en mentale gesteldheid van politiepersoneel te bewaken en verbeteren? Welke programma's of initiatieven zijn dat?

Niet-deelname

8. In hoeverre is niet-deelname te herleiden naar de in de regeling genoemde rechtvaardigingsgronden om de FVT niet af te leggen?
9. In hoeverre wordt bij niet-deelname schriftelijk uitstel verleend door het bevoegd gezag (de korpschef)?

10. In hoeverre leidt niet-deelname aan de FVT tot een gesprek met de leidinggevende en/of (bedrijfs)arts?
11. In hoeverre wordt actie ondernomen opdat de medewerker op een later moment alsnog kan deelnemen aan de FVT? Wat is de aard van deze acties? In hoeverre worden deze acties afgestemd op eventuele andere programma's of initiatieven om de fysieke en mentale gesteldheid van politiepersoneel te bewaken en te verbeteren?
12. In hoeverre leggen politiemedewerkers die niet deelnemen zo snel mogelijk nadat de omstandigheid eindigt die deelname verhindert de FVT alsnog af?
13. Wat valt te zeggen over de achtergrondkenmerken van niet-deelnemers? Is de uitval aselect, of zijn er specifieke eigenschappen die de groep niet-deelnemers kenmerkt?

Registratie

14. In welke mate is de registratie van de door de kandidaten behaalde resultaten op de FVT betrouwbaar, nauwkeurig, compleet en actueel (incl. eventuele reden van niet-afleggen van de FVT)?
15. In hoeverre voldoet de registratie aan de privacywetgeving? In hoeverre hebben medewerkers inzicht in hun eigen gegevens in de registratie? In hoeverre hebben anderen inzicht in de geregistreerde gegevens over individuele medewerkers?
16. In hoeverre voldoet het registratiesysteem aan de wensen van de gebruikers ervan?

Sancties

17. In hoeverre vinden stakeholders het wenselijk om sancties of andere gevolgen te verbinden aan het niet halen of niet deelnemen aan de FVT?
18. Aan welke sancties of gevolgen kan worden gedacht?

Doelbereiking

19. In hoeverre vinden deelnemers aan de FVT dat de toetsresultaten inzicht verschaffen in de eigen fysieke vaardigheden en de politiespecifieke conditie die nodig zijn voor een adequate taakuitvoering? In hoeverre is de frequentie waarmee getoetst wordt optimaal?
20. In hoeverre vinden gebruikers van de geregistreerde gegevens van de FVT dat deze inzicht geven in de fysieke conditie van FVT-plichtige medewerkers? In hoeverre vinden zij de gegevens geschikt om trends hierin te onderkennen en beleidsbeslissingen ten aanzien van de fitheid van politiepersoneel te onderbouwen?
21. Welke aanknopingspunten bieden de ervaringen van andere beroepsgroepen (met name de brandweer en defensie) voor het verbeteren van de FVT of de uitvoeringspraktijk daarvan?
22. Welke mogelijkheden zijn er om de doelbereiking te vergroten?

Normtijden

23. In hoeverre is de samenstelling van de normgroep qua fysieke conditie representatief voor de populatie van FVT-plichtige medewerkers? Zo nee, wat is het effect daarvan op de huidige normtijden?
24. Wat zijn de voor- en nadelen van relatieve normtijden versus een absolute normering?
25. In hoeverre vormen de antwoorden op de twee voorgaande onderzoeksvragen en de overige onderzoeksbevindingen aanleiding om de normtijden te veranderen? Op welke wijze(n) zou dit kunnen gebeuren?

1.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestaat in hoofdlijnen uit drie onderdelen:

- bestandsanalyse;
- informatieverzameling door middel van interviews en enquêtes binnen de politieorganisatie;
- benutting van ervaringen over opzet en normering van de FVT.

Hieronder volgt op hoofdlijnen een beschrijving van de verschillende onderdelen. De itemlijsten die tijdens de interviews en enquêtes aan bod zijn gekomen, zijn als bijlagen in het rapport opgenomen.

Bestandsanalyse

Met bestandanalyses hebben we geanalyseerd of er verschillen zijn in deelname aan de FVT en de toetsresultaten naar persoonskenmerken, functies, eenheden en ziekteverzuim.
Voor deze analyses is door de politie een bestand aangeleverd, waarin gegevens uit het Opleidings-Informatiesysteem (OIS)[4] verrijkt zijn met verzuim- en functiegegevens uit de personeelsadministratie. Dit heeft een integraal registratiebestand FVT opgeleverd met gegevens van alle FVT-plichtige politiemedewerkers voor de jaren 2015 en 2016.

Met bovengenoemd registratiebestand FVT is het volgende in kaart gebracht:

- deelname- en slagingspercentages (op landelijk en regionaal niveau);
- niet-deelnamepercentages;
- redenen niet-deelname;
- achtergrond niet-deelnemers (leeftijd, geslacht, ziekteverzuim, eenheid en functie);
- verband tussen slagings- en deelnamepercentages;
- vergelijking FVT-registraties en resultaten 2015 met 2016.

[4] Het systeem waarmee de politie de registratiegegevens van de FVT op landelijk niveau bijhoudt.

De bestandsanalyse heeft tevens gediend om drie van de tien regionale eenheden binnen de nationale politieorganisatie te selecteren voor verdere informatieverzameling.

Informatieverzameling binnen de politieorganisatie
Om een eerste inzicht te krijgen in de uitvoering van en de ervaringen met de FVT hebben we stakeholders op centraal niveau geïnterviewd. Vervolgens hebben we op regionaal en lokaal/operationeel niveau interviews en enquêtes afgenomen bij drie hiervoor geselecteerde regionale eenheden. De eenheid Noord-Holland is gekozen omdat deze eenheid landelijk het hoogste deelnamepercentage kent. De eenheid Zeeland-West-Brabant is gekozen omdat de deelname aan de FVT binnen deze eenheid het laagst is van alle eenheden. Verder is de eenheid Rotterdam gekozen omdat deze eenheid landelijk het laagste slagingspercentage kent en omdat deze eenheid werkzaam is in en rondom een grote stad.
In een later onderzoeksstadium hebben we tevens gesprekken gevoerd binnen de overige eenheden van de politieorganisatie.

Interviews op centraal niveau
Op centraal niveau hebben we vijf face-to-face-interviews afgenomen. Gesprekspartners waren de voorzitter van de Centrale Ondernemingsraad Politie Nederland, een portefeuillehouder binnen de korpsleiding (portefeuille bedrijfsvoering), een sectorleider Operationele Begeleiding en Training (OBT), het sectorhoofd HR Veilig en Gezond Werken en een docent aan de Politieacademie.
In de gesprekken zijn, afhankelijk van de functie van de gesprekspartner, de volgende onderwerpen aan bod gekomen (voor de volledige itemlijst wordt verwezen naar bijlage 1):

- de doelen van de FVT en de verwachtingen over de uitvoering;
- de achtergronden van de normering;
- de uitvoering en eventuele verschillen tussen onderdelen van de politieorganisatie;
- de opzet, inhoud en volledigheid van de registratie;
- communicatie, klachten over de FVT en eventuele klachtregistraties;
- de rol van diverse dienstonderdelen en functionarissen: wie is waarvoor verantwoordelijk?

Interviews binnen de geselecteerde eenheden
Binnen de drie geselecteerde eenheden hebben we de volgende (telefonische) interviews afgenomen (de bijbehorende itemlijsten zijn opgenomen in bijlage 1):

- Interviews met drie OBT-teamchefs (1 per eenheid). Iedere regionale eenheid heeft een OBT-teamchef, die eindverantwoordelijk is voor de vormgeving en uitvoering van de FVT binnen de eenheid. Van de drie geselecteerde eenheden hebben we de OBT-teamchef gesproken over: de organisatie van de FVT, de communicatie, klachten, redenen voor niet-deelname, de werkwijze bij deelname en niet-deelname, de omgang met

werknemers die de norm niet halen en met niet-deelnemers, de beschikbare programma's en voorzieningen, de verdeling van verantwoordelijkheden en de kwaliteit van de registratie.

- Interviews met vijftien teamchefs (vijf per eenheid), die de verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering van de FVT op lokaal/operationeel niveau (basisteams) over: de meerwaarde van de FVT voor het werk en de organisatie, redenen voor niet-deelname, klachten, de omgang met werknemers die de norm niet halen en met niet-deelnemers, de beschikbare programma's en voorzieningen en eventuele knelpunten.
- Interviews met vier operationeel experts, aan wie in veel gevallen de verantwoordelijkheid voor de deelname aan de FVT door (kleinere groepen binnen) teams wordt gedelegeerd door teamchefs. Deze gesprekken gingen over: de meerwaarde van de FVT voor het werk en de organisatie, redenen voor niet-deelname, de persoonlijke omgang met niet-deelnemers en medewerkers die de norm niet halen, de beschikbare programma's en voorzieningen, eventuele knelpunten en klachten.
- Interview met een coördinator en planner van de FVT. De gespreksonderwerpen waren geconcentreerd op de organisatie rondom de FVT.
- Interview met een bedrijfsarts: over de meerwaarde van de FVT binnen het arbobeleid, achtergronden van niet-deelname en het stimuleren van deelname. Het oorspronkelijke plan was om per geselecteerde eenheid een bedrijfsarts te spreken. Omdat bedrijfsartsen ver van de praktijk van de FVT blijken te staan (zie hoofdstuk 4) hebben we uiteindelijk met één bedrijfsarts een gesprek gevoerd.
- Interviews met acht docenten die de FVT begeleiden en afnemen gedurende trainingsdagen op de toetslocaties van de drie geselecteerde eenheden. Deze gesprekken gingen over: de doelstellingen van de FVT, het verloop van de inplanning, de haalbaarheid van de normen, de omgang met niet-deelnemers en medewerkers die de norm niet halen, de beschikbare programma's en voorzieningen, eventuele kans op blessures en klachten.

Interviews met de overige eenheden

De eerste analyses van bevindingen hebben we verbreed door de andere zeven regionale eenheden en de landelijke eenheid telefonisch te bevragen over overeenkomsten en verschillen: in hoeverre komen organisatie en ervaringen overeen? De onderwerpen komen overeen met de thema's uit de interviews met de drie geselecteerde eenheden. Voor deze interviews hebben we de OBT-teamchefs van de eenheden die nog niet in het onderzoek betrokken waren geïnterviewd.

Enquêtes FVT-deelnemers en niet-deelnemers

Enquêtes zijn afgenomen onder FVT-deelnemers en niet-deelnemers op toetslocaties van de drie geselecteerde eenheden. Deze enquêtes betroffen beknopte vragenlijsten over de FVT met betrekking tot ervaringen, betekenis, zwaarte, meerwaarde, informatievoorziening en ervaren knelpunten (zie bijlagen 2 en 3 voor de gebruikte vragenlijsten). In totaal zijn 217 vragenlijsten

door FVT-deelnemers en 98 vragenlijsten door niet-deelnemers ingevuld. Omdat het aantal ingevulde vragenlijsten door niet-deelnemers lager ligt en zich vrijwel uitsluitend beperkt tot deelnemers die vanwege medische beperkingen niet deelnemen, hebben we via interviews met leidinggevenden additionele informatie verzameld over de motieven van niet-deelnemers.

Per eenheid zijn gedurende twee FVT-dagen bezoeken afgelegd aan toetslocaties voor informatieverzameling. In totaal hebben we zes bezoeken afgelegd aan de volgende toetslocaties: Alkmaar en Hoofddorp (eenheid Noord-Holland), Nieuwdorp en Breda (eenheid Zeeland-West-Brabant) en Rotterdam (twee bezoeken aan de toetslocatie). Tijdens een bezoek aan een toetslocatie hebben we tevens de FVT zelf bijgewoond, en zijn gesprekken gevoerd met docenten die de FVT begeleidden (zie interviews).

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). De interviews zijn op een semi-structurele wijze uitgevoerd met behulp van een interviewleidraad (bijlage 4). In de interviews zijn de volgende onderwerpen ter sprake gebracht: de opzet van de test, deelname en slagingspercentages, normering en consequentie van de test en ervaringen met de test. Na ieder interview is een interviewverslag gemaakt en dit verslag is teruggekoppeld aan de respondent.

Daarnaast is een verkennende literatuurstudie uitgevoerd om meer zicht te krijgen op de voor- en nadelen van verschillende soorten normering. Hiervoor is gezocht in internationale databases zoals Pubmed en Google Scholar. De gebruikte zoektermen hierbij zijn: *'Physical Qualification Test'*, *'Physical Ability Test'*, *'Physical Fitness Test'* en *'Physical Capacity Test'*. Deze termen zijn gecombineerd met *'Police'*. Met behulp van deze termen werden 83 publicaties gevonden. Omdat deze publicaties niet voldoende ingingen op de verschillende soorten normering en de ontwikkeling van normering is er verder gezocht op de termen '*Performance standards'* en *'Physical employment standards'*. De beschikbare literatuur is vervolgens geselecteerd op basis van titels en abstracts. Ook zijn aanbevolen gerelateerde artikelen in PubMed meegenomen. Wanneer het artikel relevant bleek, is, indien beschikbaar, het gehele artikel bestudeerd. Naast internationale literatuur zijn er ook nationale rapporten verkregen via contacten met enkele Nederlandse auteurs op het betreffende onderwerp (zogenaamde grijze literatuur). Deze literatuur betrof met name publicaties over de ontwikkeling van de FVT en de normbepaling. In bijlage 5 is een literatuurlijst met de gebruikte literatuur opgenomen.
Tot slot is een expertmeeting georganiseerd met stakeholders om te discussiëren over de betekenis van de FVT voor de politieorganisatie en de plaats in de arbeidsverhoudingen. Tijdens de expertmeeting is ook ingegaan op de representativiteit van de FVT, een alternatieve wijze voor normering en consequenties bij het niet slagen voor de FVT. In bijlage 6 is een overzicht

opgenomen van de betrokken experts. Omdat niet alle experts aanwezig konden zijn bij de expertmeeting is aan sommige experts input gevraagd voorafgaand aan de expertmeeting of nadien. Dit om er zeker van te zijn dat de input van alle experts voldoende in de resultaten is meegenomen.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 schetsten we achtergrondinformatie ten aanzien van het ontstaan van de FVT en de beleidsdoelen. Tevens presenteren we een versimpelde versie van de organisatiestructuur van de politie in relatie tot de uitvoering van de FVT. Hoofdstuk 3 beschrijft de mate waarin politiemedewerkers deelnemen aan de FVT en hiervoor slagen. Hoofdstuk 4 beschrijft aan de hand van praktijkervaringen in hoeverre de met de FVT beoogde doelen worden bereikt en wat mogelijk aan de FVT kan worden verbeterd. Hoofdstuk 5 gaat in op de opzet van de FVT en mogelijke verbeteringen hierin. Hierbij is speciale aandacht voor het gebruik van normscores en de ervaringen met fysieke testen in andere sectoren. Het rapport wordt afgesloten met een conclusiehoofdstuk.

2 ACHTERGROND FYSIEKE VAARDIGHEIDSTOETS

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de achtergrond van het ontstaan van de fysieke vaardigheidstoets (FVT) en de beleidskeuzes die daarbij zijn gemaakt (paragraaf 2.2). De beleidsdoelen van de FVT worden in paragraaf 2.3 toegelicht. Verschillende lagen en functies binnen de organisatiestructuur van de politie zijn betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van de FVT. Ter verduidelijking bespreken we in paragraaf 2.4 een versimpelde versie van deze organisatiestructuur en de onderdelen binnen deze structuur die betrokken zijn bij de FVT.

2.2 Ontstaan FVT

Historie

In de Politie-CAO 2005/2007 was voor het eerst sprake van plannen voor een fitheidstest voor operationele politiemedewerkers. Volgens de in de cao opgenomen planning zou de toets in 2007 ingevoerd worden zonder verplichting van deelname; vanaf 2009 zou de test verplicht gesteld worden. Vanaf 2012 zouden rechtspositionele gevolgen aan het niet voldoen van de fitheidstest verbonden kunnen worden.[1]

Vanaf 2007 heeft het politiepersoneel de gelegenheid gehad vrijwillig deel te nemen aan de FVT. Met enige vertraging is deelname aan de FVT op 1 januari 2012 verplicht gesteld, en is deze verplichting per 1 januari 2015 vastgelegd in een ministeriële regeling (zie ook hoofdstuk 1). Deze verplichting geldt voor operationele politiemedewerkers die RTGP-plichtig zijn (met geweldsmiddelen uitgerust) en een geweldscode 3 of hoger hebben.[2] Er zijn vooralsnog geen rechtspositionele gevolgen verbonden aan het niet slagen voor de FVT.

Deelname

FVT-plichtige medewerkers kunnen wegens medische beperkingen, het dienstbelang of andere dringende redenen schriftelijk uitstel van deelname aan de FVT krijgen van de korpschef. Medewerkers dienen voorafgaand aan

[1] https://www.politiebond.nl/documentenbank/politie-cao-20052007

[2] Politiemedewerkers die zijn uitgerust met lichte geweldsmiddelen (geen vuurwapen) vallen bijvoorbeeld onder geweldscode 3 en zijn FVT-plichtig. Politiemedewerkers met zwaardere geweldsmiddelen (o.a. vuurwapen) vallen onder geweldscode 4 of 5 en zijn eveneens FVT-plichtig. Daarentegen vallen politie medewerkers zonder geweldsmiddelen onder gewelds-code 2 of lager. Voor hen is de FVT geen verplichting.

de toets twee vragen te beantwoorden, waarmee zij zelf kunnen beoordelen of zij gezondheidsrisico's lopen bij het deelnemen aan de FVT.[3]

Opzet FVT

De FVT is gebaseerd op de Physical Abilities Requirement Evaluation (PARE) test, die gebruikt wordt als selectiemiddel op de Politieacademie. Deze test werd ontwikkeld in samenwerking met de Vrije Universiteit Amsterdam en is ingevoerd in 2003.

De FVT bestaat uit meerdere onderdelen, die gebaseerd zijn op de dagelijkse werkzaamheden van een politieagent (o.a. achtervolging te voet, het onder controle brengen van een verdachte, het handmatig verplaatsen van zware objecten, en het handmatig verplaatsen van personen). Gesommeerd over het gehele circuit rent de deelnemer 227 meter, duwt hij/zij een kar van 200 kilogram over 18 meter en trekt hij/zij deze kar 12 meter (verdeeld over 2 rondes[4]). Verder wordt tillend een gewicht van 5 kilogram over een afstand van ongeveer 3 meter meerdere keren verplaatst en tenslotte wordt een pop van 48 kilogram verplaatst over een afstand van 5 meter. Deelnemers dienen dit parcours binnen een bepaalde normtijd af te leggen, die afhankelijk is van leeftijd en geslacht en varieert van 3:08 (mannen tussen 19 en 24) tot 4:50 (vrouwen van 60 tot 64 jaar). Inmiddels behoort het verslepen van de pop niet meer tot de onderdelen die binnen de normtijd moeten worden afgelegd. Na het afleggen van de eerste onderdelen van de FVT kunnen deelnemers vrijwillig met het verslepen van de pop oefenen. Deze oefening staat echter los van de FVT zelf.

Overwegingen bij invoering en uitvoering FVT

Bij het vormgeven van de FVT zijn verschillende keuzes gemaakt omtrent de invoering en uitvoering van de regeling. Hieronder worden enkele hoofdpunten toegelicht.

Het niet behalen van of niet deelnemen aan de FVT heeft geen rechtspositionele gevolgen

In de uitvoeringscirculaire van 4 november 2011[5] wordt hierover gezegd: 'Door het zelf doen van de FVT krijgt de medewerker inzicht waar hij staat met zijn politiespecifieke conditie en fysieke vaardigheden die nodig zijn om het vak professioneel uit te voeren. De toets is hiervoor slechts een middel en geen doel op zich. Er zijn dan ook (vooralsnog) geen sancties verbonden aan het niet halen van de toets.'

[3] Deze twee vragen vervangen sinds 1 januari 2015 de eerdere gebruikte vragenlijst en checklist.

[4] Bij de eenheid Rotterdam worden drie identieke rondes gelopen. De pop komt hier niet voor.

[5] https://www.cao-politie.nl/binaries/Uitvoeringscirculaire-fysieke-vaardigheidstoets%20_FVT_tcm63-147945.pdf

De regeling voor de FVT gaat in sterke mate uit van de eigen verantwoordelijkheid van de politiemedewerker om goed te functioneren in zijn/haar dagelijkse werkzaamheden en om het daarvoor benodigde vakmanschap te onderhouden. Het hebben en onderhouden van een goede fysieke conditie wordt gerekend tot het onderhoud van dit vakmanschap. De taak van het bevoegd gezag hierin is te waken over de fitheid en gezondheid van de politiemedewerker.

De toets heeft een relatieve normscore
Voor het behalen van de FVT is vanuit diverse overwegingen gekozen voor een relatieve normscore, op basis van geslacht en leeftijd. Binnen de politie wordt een diversiteitsbeleid gehanteerd, hetgeen in dit kader betekent dat fysieke verschillen tussen politiemedewerkers niet mogen leiden tot uitsluiting van personen voor bepaalde taken. Op basis hiervan worden aparte normen voor mannen en vrouwen gesteld, alsmede voor verschillende leeftijdscategorieën. Deze normen zijn terug te vinden op de website van de FVT, waar politiemedewerkers informatie en trainingsadviezen over de toets kunnen vinden.[6]

Daarnaast wordt bij het vaststellen van de norm rekening gehouden met subjectieve normen omtrent de gewenste fitheid van FVT-plichtige politiemedewerkers. In het onderzoek *Klaar voor de start* (2008)[7] wordt hierover gezegd: 'Het vaststellen van de norm geschiedt in dat kader binnen een spanningsveld tussen enerzijds het creëren van een uitnodigende, 'pittige' toets, die de medewerkers van de politie moet motiveren hun conditie te verbeteren en op peil te houden en anderzijds het creëren van een toets die voor een groot gedeelte van de populatie haalbaar moet zijn.' Ook uit deze overweging is een leeftijds- en geslachtafhankelijke norm een logische keuze.

Hoewel in de

Het is niet de bedoeling dat politiemedewerkers onder werktijd sporten om de FVT te behalen
Het uitgangspunt van de regeling[8] is dat trainen voor de toets in eigen tijd geschiedt.[9] De keuze hiervoor wordt echter niet toegelicht. Wel zei toenmalig minister Opstelten op 20 mei 2014 in reactie op Kamervragen omtrent de FVT: "De laatste vraag van de heer Bontes ging over de dienst-sport. […] Ik zou er niet voor zijn om die in te voeren. Ik heb daarvoor twee argumenten. Ik vind het de eigen verantwoordelijkheid van professionals om deze test te kunnen

[6] https://www.fvtpolitie.nl/

[7] https://www.fvtpolitie.nl/uploads/publicaties/Rapport_Klaar_voor_de_start.pdf

[8] Regeling FVT, Staatscourant nr. 37009 22 december 2014.

[9] Hoewel in de uitvoeringscirculaire van 2011 wordt gesproken over de mogelijkheid om uren uit het 'leerrugzakje' (extra uren voor training en opleiding) in te zetten ten bate van de FVT, bleek in de praktijk dat deze middelen werden ingezet voor andere doeleinden dan training. Het leerrugzakje is inmiddels afgeschaft.

doorstaan. Dat is belangrijk. Dat moet je kunnen. Het tweede punt is dat twee uur sport per week voor iedere diender extra, zo'n 1.000 fte inzetbare capaciteit per jaar kost. De keuze voor dienstsport op die manier wil ik niet maken.[10]"

De toets dient eenmaal per jaar te worden behaald
De keuze voor een jaarlijkse toets vindt plaats vanuit een streven naar periodiek zicht op de fysieke conditie. Daarnaast wordt verwezen naar een vergelijkbare toets op fysieke vaardigheden bij de krijgsmacht[6], die eenzelfde frequentie kent.[11]

Parallelle initiatieven bevordering vitaliteit
Naast de FVT zijn er nog andere initiatieven die de vitaliteit van de politie-medewerkers beogen te bevorderen. Deze initiatieven zijn samengevoegd onder de noemer 'Fit@NP'.
Fit@NP is een programma op maat ter versterking van medewerkers van de Nationale Politie, dat drie thema's omvat: fysiek, mentaal en voeding. In de kern gaat het om het verder verkleinen van de langdurige inzetbaarheidrisico's bij een hoogrisicoberoep met 24/7 diensten. Fit@NP bestaat uit drie met elkaar samenhangende interventies: Fit Online, Fit Plus en Fit Maximaal. Fit Online bestaat uit een online trainingsprogramma en digitaal advies op maat; Fit Plus betreft enkele coachingssessies op basis van maatwerk; en Fit Maximaal omvat een groepsprogramma in de vorm van een coachingstraject van 12 tot 26 weken op basis van een intake en persoonlijk plan van aanpak. De bij Fit@NP betrokken coaches hebben hbo-werk- en denkniveau en hebben een speciaal voor Fit@NP ontwikkelde opleiding afgelegd. Voor de periode 2015-2017 is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid subsidie beschikbaar gesteld om circa 4.500 politiemedewerkers via Fit@NP te ondersteunen.

2.4 Beleidsdoelen van de FVT

Het doel van de FVT is tweeledig. Enerzijds geeft de FVT deelnemers inzicht in hun eigen fysieke vaardigheden en de politiespecifieke conditie die nodig is voor een adequate taakuitvoering. Anderzijds biedt de FVT leidinggevenden inzicht in de fysieke conditie van het FVT-plichtige politiepersoneel.

De FVT betreft een piekinspanning, die de deelnemers een indicatie geeft van hun persoonlijke conditie. Doordat het parcours is afgestemd op vaardigheden die FVT-plichtige medewerkers in de dagelijkse praktijk nodig kunnen hebben,

[10] Vragenuur: Vragen van het lid Bontes aan de minister van Veiligheid en Justitie over het bericht dat een groot deel van de Nationale Politie niet meedoet aan de fitheidstest – 20 mei 2014.

[11] Zie: http://defensiefit.nl/fysieke-eisen/defensie-conditie-proef-dcp/

biedt de test de deelnemers tevens inzicht of hun politiespecifieke conditie voldoende op peil is.
Aan de hand van de resultaten van de FVT dienen politiemedewerkers gestimuleerd te worden om de conditie op peil te brengen en/of te houden, zodat zij hun dagelijkse politiewerk goed kunnen (blijven) uitvoeren. De toets gaat daarbij uit van het plichtsbesef van de politiemedewerkers om zelf acties te ondernemen om de conditie op een wenselijk niveau te brengen en te houden.

De FVT biedt leidinggevenden van de politiemedewerkers en overige gebruikers van de geregistreerde gegevens van de FVT inzicht in de fysieke conditie van het FVT-plichtige politiepersoneel. Aan de hand van deze gegevens kunnen zij eventueel de politiemedewerkers aansturen om hun conditie op het gewenste peil te krijgen en/of te houden.

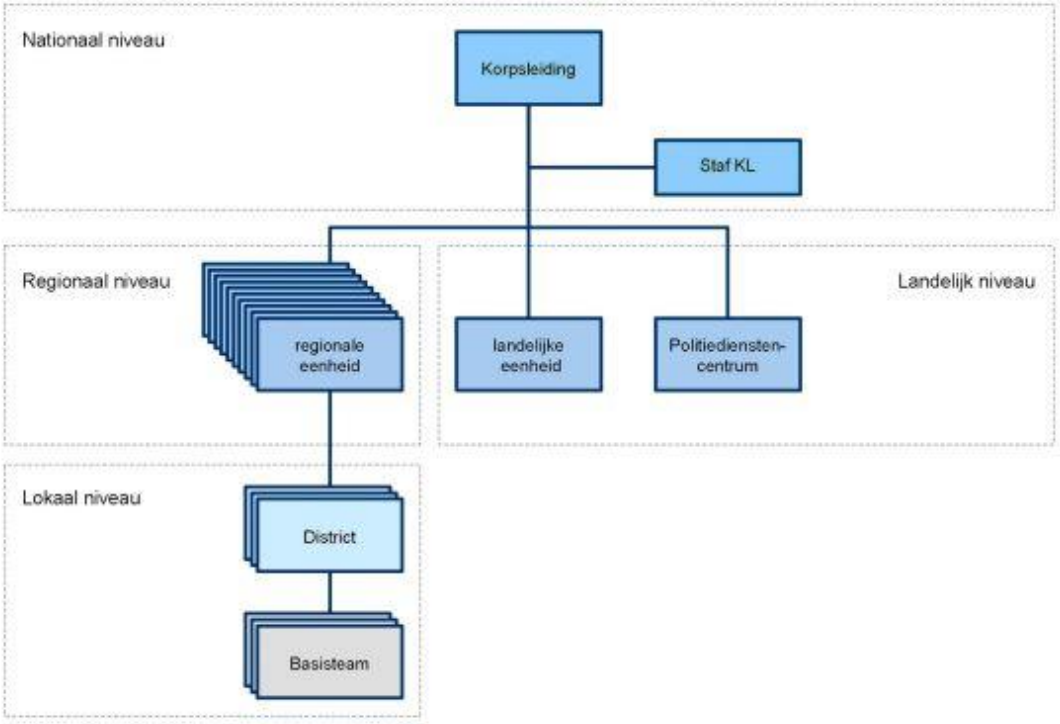
2.5 Organisatiestructuur politie

Hoofdstructuur politie
De hoofdstructuur van de Nationale Politie kent drie, nauw samenwerkende niveaus: nationaal, regionaal en lokaal. De Korpsleiding, ondersteund door de Staf Korpsleiding, functioneert op nationaal niveau. De Landelijke Eenheid, die onder meer regio-overschrijdende en specialistische politietaken verricht, en het Politiedienstencentrum, waarin alle bedrijfsvoeringsonderdelen zijn gebundeld, functioneren eveneens op nationaal niveau en zijn gericht op het operationele deel van de politie.

Op regionaal niveau opereren tien eenheden, die op lokaal (operationeel) niveau zijn opgedeeld in districten. Elk district is onderverdeeld in meerdere robuuste basisteams. Districten overbruggen de afstand tussen het regionale niveau van de eenheid en het lokale niveau van de robuuste basisteams.[12] Een robuust basisteam werkt voor een hele gemeente, een deel van een (grote) gemeente of voor meerdere (kleinere) gemeenten. Het team voert de kerntaken van de politie uit: de basispolitiezorg. Wijkagenten vervullen daarin een hoofdrol.

[12] De huidige indeling van de Nationale Politie is het gevolg van een reorganisatie die begin 2013 van start ging. De 26 korpsen in Nederland werden met deze reorganisatie vervangen door één landelijke eenheid, tien regionale eenheden en 168 zogenoemde basisteams.

Figuur 2.1 Organisatiestructuur Nederlandse politie



Bron: www.politie.nl

Organisatie FVT

Binnen de politie is de afdeling Operationele Begeleiding en Training (OBT) op nationaal niveau verantwoordelijk voor de training van operationele politiemedewerkers. OBT maakt deel uit van het Politiedienstencentrum (zie figuur 2.1).
OBT draagt onder meer zorg voor de landelijke uitvoering van de FVT[13], die weer deel uitmaakt van de Integrale Beroepsvaardigheden Training (IBT). De FVT wordt doorgaans afgenomen tijdens een IBT-dag. Tijdens deze IBT-dag worden politiemedewerkers tevens getoetst op schietvaardigheid, aanhoudingstechnieken en op kennis van geweldsbeheersing.

Iedere regionale eenheid kent een OBT-teamchef die ervoor zorgt dat de beleidsplannen met betrekking tot de FVT, die op nationaal strategisch niveau zijn gevormd, in de praktijk worden uitgevoerd binnen de eenheid. OBT-teamchefs zijn eindverantwoordelijk voor de toetsing en training van alle politiemedewerkers binnen de eenheid. Daarbij faciliteren zij tevens al het personeel dat betrokken is bij het inplannen en afnemen van de FVT. In principe bewaart de OBT-teamchef het overzicht op de uitvoering van de FVT binnen de gehele eenheid en weet hij/zij wat er binnen de eenheid speelt. OBT-teamchefs dragen doorgaans eveneens bij aan de strategische

[13] Daarnaast is OBT verantwoordelijk voor de trajectbegeleiding van studenten, rijvaardigheid van medewerkers en planning en administratie.

planvorming van de training van het politiepersoneel op nationaal niveau. Daarnaast zijn er OBT-coördinatoren die zorg dragen voor de dagelijkse coördinatie en de randvoorwaarden voor de operationele aansturing van de OBT-organisatie. De coördinatie van IBT-dagen valt daarbij onder hun verantwoordelijkheden. In Nederland zijn 22 OBT-locaties waar de FVT kan worden afgenomen.
OBT kent op landelijk niveau een planningsafdeling die de beschikbare FVT-plaatsen aanbiedt aan de dienstplanners van de regionale eenheden en van de basisteams. Deze dienstplanners plannen uiteindelijk de FVT in bij de politiemedewerkers, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de capaciteitsplanningen van zowel de OBT-locaties als die van de basisteams. De verschillende planningsafdelingen op landelijke en regionaal niveau voeren regelmatig overleg ter bevordering van een efficiënte planning.

Aan het hoofd van een robuust basisteam staat de teamchef, die verantwoordelijk is voor de deelname van zijn/haar team aan de FVT. In principe is het aan de teamchef om de deelname aan de FVT en de resultaten van de deelnemers te monitoren en de politiemedewerkers daarop aan te spreken. Deze verantwoordelijkheid wordt in de praktijk vaak weer gedelegeerd naar operationeel leidinggevenden, die een kleinere groep binnen het basisteam aansturen en verantwoordelijk zijn voor de personeelszorg van deze medewerkers.

De FVT wordt afgenomen door IBT-docenten, die een sportachtergrond hebben en gekwalificeerd zijn om de FVT af te nemen. De FVT wordt tijdens IBT-dagen doorgaans afgelegd door groepen van vijftien tot dertig politiemedewerkers. Bij medische klachten kunnen deelnemers aan de FVT eventueel worden doorverwezen naar de bedrijfsarts. Iedere eenheid heeft een bedrijfsarts.

3 DEELNAME- EN SLAGINGSPERCENTAGES

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk nemen we de feitelijke deelname- en slagingspercentages van de FVT onder de loep. Deze percentages zijn afgeleid uit landelijke registratiebestanden FVT over de jaren 2015 en 2016. Als aanvullende analyse zoomen we onder meer in op de achtergrondkenmerken van niet-deelnemers.
Allereerst lichten we de registratiebestanden FVT toe, die we voor de analyses in dit hoofdstuk hebben gebruikt.

3.2 Registratiebestanden FVT

Op landelijk niveau worden de resultaten van FVT-deelnemers geregistreerd in het Opleidings-Informatiesysteem (OIS). In het OIS wordt eveneens bijgehouden wie niet heeft deelgenomen. De resultaten van de FVT worden doorgaans door de begeleidende IBT-docenten schriftelijk geregistreerd. Na afloop van de IBT-dag, waarvan de FVT deel uitmaakt, geven de IBT-docenten de resultaten door aan de planningsafdeling, die deze resultaten uiteindelijk digitaal doorvoert in het OIS (zie ook hoofdstuk 2).
Voor de analyses in dit hoofdstuk is door de politie één integraal registratiebestand FVT[1] samengesteld voor alle FVT-plichtige politiemedewerkers[2], voor de jaren 2015 en 2016. Het bestand is samengesteld op basis van gegevens uit het OIS en verrijkt met aanvullende gegevens, afkomstig uit de personeelsadministratie van de politie.

Het integrale bestand bevat de volgende kenmerken:

- FVT-gegevens:
  - deelname aan de toets, datum deelname;
  - FVT-status (volbracht, niet behaald, belemmering/niet-deelname, niet ingepland, no-show);
  - bij belemmering: reden niet-deelname (medische beperking, dienstbelang, andere (dringende) redenen, slechte fysieke conditie, onbekend);
  - behaald tijdsresultaat.

[1] Het registratiebestand is binnen de politieorganisatie op juistheid gecontroleerd. De op basis van dit bestand berekende deelname- en slagingspercentages komen overeen met eerder door de politie gebubliceerde cijfers.

[2] Dit betreft politiemedewerkers die een geweldscode 3 of hoger hebben.

- Personeelsregistratie:
  - geslacht en leeftijd;
  - functie, eenheid en dienstdistrict;
  - team en afdeling;
  - ziekteverzuimgegevens;
  - dienstnummer (versleuteld/geanonimiseerd).

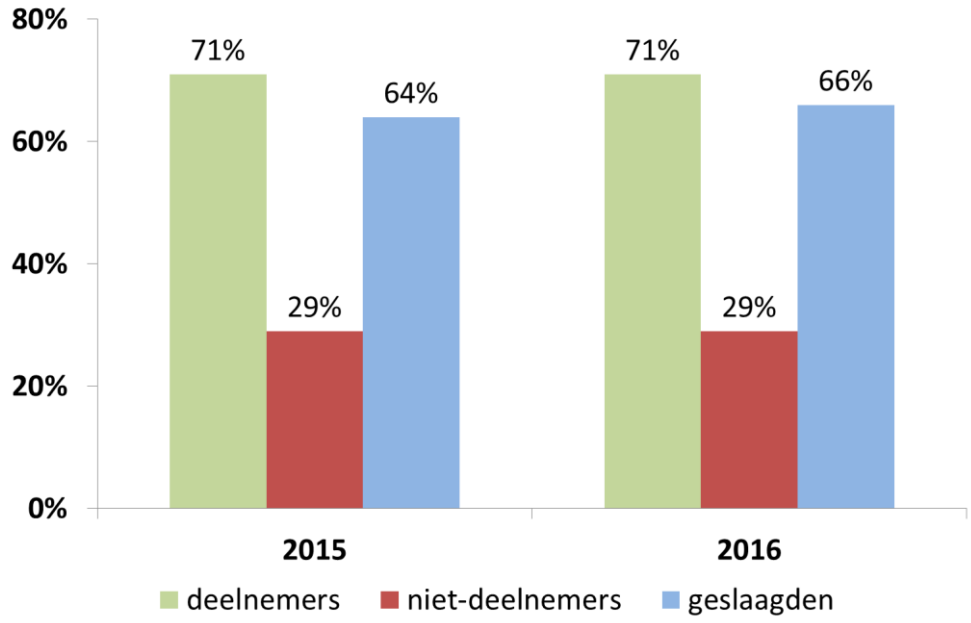
3.3 Deelname- en slagingspercentages

Landelijk beeld

Analyse van het registratiebestand FVT wijst uit dat de deelnamepercentages in 2015 en 2016 stabiel zijn gebleven op 71 procent. Ook het slagings-percentage bleef gedurende die jaren redelijk stabiel en bedroeg 93 procent in 2016 en 90 procent in 2015. Vrijwel iedereen die deelneemt aan de FVT, behaalt de toets binnen de voor hen geldende norm. In totaal heeft dus 66 procent van de FVT-plichtige politiemedewerkers in 2015 met goed gevolg deelgenomen aan de FVT. In 2015 was dit percentage 64 procent (zie figuur 3.1).

De genoemde cijfers betreffen statistieken over de gehele populatie FVT-plichtige medewerkers. In het registratiebestand FVT over 2016 zijn 39.630 FVT-plichtige politiemedewerkers opgenomen. Het registratiebestand van 2015 telde 39.566 politiemedewerkers.

Figuur 3.1 Percentages deelnemers, niet-deelnemers en geslaagden in 2015 en 2016



Bron: registratiebestand FVT, bewerking Regioplan

Regionaal beeld

Als we kijken naar de deelname- en slagingspercentages van de tien regionale eenheden en de landelijke eenheid in 2016, dan zien we dat Noord-Holland koploper is wat betreft het deelnamepercentage (opkomst van 83%). De eenheid Zeeland-West-Brabant scoort van alle eenheden het laagst op deelname (met 58,8%; net lager dan de eenheid Noord-Nederland), terwijl de eenheid wat betreft het slagingspercentage tot de drie hoogst scorende eenheden behoort (tabel 3.1).

De eenheid Oost-Brabant kent het hoogste slagingspercentage (ruim 95%), op de voet gevolgd door de eenheid Midden-Nederland (bijna 95%). Met een slagingspercentage van 89 procent scoort de eenheid Rotterdam het minst op de FVT.

Als we het regionale beeld van 2016 vergelijken met dat van 2015, dan is opvallend dat de deelnamepercentages in de regionale eenheden Midden-Nederland en Noord-Nederland in 2016 sterk toenamen ten opzichte 2015, beide met ruim 7 procentpunt. Verder is opvallend dat het deelname-percentage in de eenheid Oost-Brabant in 2016 fors is gedaald ten opzichte van 2015 (18 procentpunt), terwijl het slagingspercentage hier een forse toename liet zien (18 procentpunt). Nader onderzoek zou moeten uitwijzen wat hiervan de oorzaken zijn.[3]

Zoals aangegeven in hoofdstuk 1, zijn de eenheden Noord-Holland met het hoogste deelnamepercentage, Zeeland-West-Brabant met het laagste deelnamepercentage en Rotterdam met een relatief laag deelname- en slagingspercentage, vanwege van deze karakteristieken, uitgekozen voor nader onderzoek (zie verder hoofdstuk 4).

Tabel 3.1 Deelname- en slagingspercentages regionale eenheden en landelijke eenheid in 2016

Eenheid	% deelnemers	% geslaagd van de deelnemers	% geslaagden van FVT-plichtigen
Noord-Holland	83	93	77
Amsterdam	81	92	75
Oost-Nederland	78	93	73
Midden-Nederland	74	95	70
Den Haag	71	91	65
Limburg	68	91	62
Rotterdam	67	89	59
Oost-Brabant	66	95	63
Landelijke Eenheid	62	94	59
Noord-Nederland	59	93	55
Zeeland-West-Brabant	59	95	56
Totaal	**71**	**93**	**66**

Bron: registratiebestand FVT, bewerking Regioplan

[3] Er is navraag gedaan bij de politie voor de genoemde verschillen in deelname- en slagingspercentages, maar vooralsnog is hier geen verklaring voor gevonden. Binnen deze eenheid leek geen sprake van substantiële beleidsveranderingen. Mede om deze reden is ervoor gekozen om deze eenheid niet nader te onderzoeken.

3.4 Niet-deelnemers

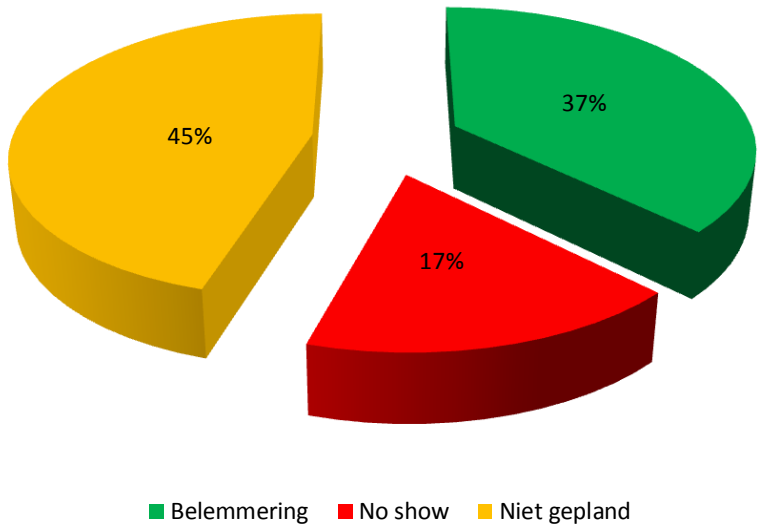
De groep niet-deelnemers is de afgelopen jaren stabiel in omvang gebleven (circa 11.400 politiemedewerkers in 2015 en 2016) en maakt bijna 30 procent uit van alle politiemedewerkers die de FVT moeten afleggen.

Reden voor niet-deelname

In het registratiebestand FVT staan drie redenen opgenomen voor het niet deelnemen aan de FVT door politiemedewerkers (figuur 3.2):

- Een groot deel is '*niet ingepland*' voor de FVT. In 2016 was iets minder dan de helft (45%) van de niet-deelnemers volgens de registraties niet ingepland voor de FVT (ruim 5100 politiemedewerkers). Daarmee is het aandeel niet-ingeplande politiemedewerkers stabiel gebleven ten opzichte van het jaar daarvoor.
- Bij 37 procent van de groep niet-deelnemers was een '*belemmering*' de reden om in 2016 de FVT niet af te leggen. In het jaar daarvoor betrof dit nog dertig procent van de niet-deelnemers. In vrijwel alle gevallen gaat het hierbij om een medische belemmering.
- 17 procent van de niet-deelnemers betrof in 2016 een '*no-show*'. Dit zijn gevallen waarin de betreffende persoon wel was ingepland voor de FVT, maar zonder opgave van reden niet bij de FVT is verschenen. Het aandeel no-shows was in 2016 verminderd ten opzichte van 2015, toen dit aandeel nog 25 procent bedroeg.

Figuur 3.2 Reden voor niet-deelname aan FVT in 2016



Bron: registratiebestand FVT, bewerking Regioplan

3.4.1 Niet ingepland

De groep niet-ingepland maakt een substantieel deel uit van het totale aantal niet-deelnemers. Uit het registratiebestand valt echter niet op te maken waarom bepaalde personen niet zijn ingepland. Wel valt op basis van het registratiebestand op dat het ziekteverzuim onder de groep niet-ingeplanden (gemiddeld ruim 58 verzuimdagen per medewerker in 2016) aanmerkelijk hoger is dan bij de groep 'reguliere' niet-deelnemers, die als gevolg van een (medische) belemmering of een no-show niet meedoen aan de FVT (gemiddeld 33 verzuimdagen in 2016). Langdurig zieken zijn dus oververtegenwoordigd in de groep niet-ingeplanden. Vermoedelijk wordt een deel van de groep (langdurig) zieke politiemedewerkers niet ingepland voor de FVT vanwege hun ziekteverzuim.[4]

Onder de groep niet-ingeplanden is echter ook een aanzienlijke groep zonder langer dan gemiddeld verzuim. In 2016 was bijvoorbeeld bij ruim 2900 niet ingeplande politiemedewerkers (waarvan ongeveer 640 aspiranten) de verzuimduur lager dan of gelijk aan de gemiddelde verzuimduur van politiemedewerkers die de FVT *wel* hadden afgelegd. Langdurige ziekte is dus niet de enige oorzaak dat personen niet worden ingepland voor de FVT.
Bij de politie is navraag gedaan naar verklaringen voor de aantallen niet-ingeplande medewerkers. Bij de politie is de exacte reden vooralsnog echter onbekend. Intern onderzoek bij diverse partijen (planners, personeelszaken, leidinggevenden) zou de exacte redenen moeten uitwijzen. Mogelijke verdere verklaringen[5] die zijn genoemd voor het relatief grote aandeel niet-ingeplande medewerkers zijn:

- De groep bestaat deels uit politiemedewerkers die door de reorganisatie van de Nationale Politie in 2013 vanuit de functie buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) naar een politiefunctie met geweldscode 3 of hoger omgezet zijn (zie ook hoofdstuk 2). Deze groep heeft dan al wel een geweldscode waarbij de FVT verplicht is, maar is wellicht nog niet ingepland voor de FVT.
- Niet ingepland kan tevens te maken hebben met het feit dat bepaalde politiemedewerkers vanwege fysieke redenen of ouderdom niet meer op straat komen en hun geweldsmiddel feitelijk niet meer gebruiken/dragen, maar nog wel steeds als wapendragend staan geregistreerd en van wie de geweldscode dus ongewijzigd is.[6] Deze mensen worden dan niet ingepland, maar worden wel geregistreerd als niet-deelnemers.

[4] Overigens zou er dan eveneens een verband moeten zijn tussen langdurige ziekte en niet-deelname aan overige toetsen die tijdens IBT-dagen worden afgenomen (zie hoofdstuk 2). Dit zou aan de hand van de registraties van deze overige toetsen kunnen worden onderzocht. Wel zijn er voor deze overige toetsen doorgaans meer inhaalmomenten dan voor de FVT.

[5] De genoemde verklaringen konden noch door ons worden geverifieerd, noch cijfermatig worden onderbouwd door de politie.

[6] Overigens wordtt een geweldscode uitsluitend aangepast wanneer een geweldsmiddel wordt uitgereikt dan wel ingeleverd.

Overigens wijst nader onderzoek uit dat de gemiddelde leeftijd van de groep niet-ingeplanden, zonder een langere gemiddelde verzuimduur dan de gemiddelde verzuimduur van FVT-deelnemers, nauwelijks afwijkt van de landelijk gemiddelde leeftijd, die rond 42 jaar ligt. Indien dit een geldige verklaring is, dan zou het dus gaan om een beperkt aantal ouderen.

- Wanneer bij de planningsafdeling reeds bekend is van bepaalde personen dat zij, bijvoorbeeld om medische redenen, niet zullen meedoen aan de FVT, dan worden deze personen wellicht ook niet ingepland. In een dergelijk geval wordt de reden voor niet-deelname dan (foutief) geregistreerd als niet-ingepland en niet als belemmering vanwege medische redenen.
- Mogelijk zijn de registratiegegevens van bepaalde personen bij verschillende onderdelen binnen de politieorganisatie (afdeling planning, personeelszaken, OIS) onvoldoende op elkaar aangesloten, waardoor de inplanning en registratie van FVT-plichtigen niet synchroon verlopen.
- Opvallend is tot slot de relatief grote groep niet-ingeplande aspiranten in 2016 (696 van de in totaal 1842 aspiranten).[7] Van de niet-ingeplande aspiranten is bij meer dan 640 van hen geen sprake van langdurig ziekteverzuim. Dat zoveel niet-langdurig zieke aspiranten toch niet staan ingepland voor de FVT kan te maken hebben met het gegeven dat aspiranten gedurende hun opleiding bij de Politieacademie een hogere geweldscode krijgen. Het kan zijn dat een deel van de aspiranten die in de categorie ‘niet gepland’ staat pas kort voor de peildatum aan het eind van het jaar in een doelgroepcode wordt geplaatst waarvoor de FVT wel moet worden gedaan. In dat geval worden deze niet-ingeplande aspiranten toch opgenomen als FVT-plichtig in de registratie. Het is dan de vraag hoe reëel het is om deze groep als niet-deelnemers te duiden.

3.5 Nadere analyse deelname en slagingspercentage

Bijna dertig procent van de politiemedewerkers die de FVT moeten afleggen, doet dit niet. In deze paragraaf beschrijven we de resultaten van aanvullende analyse op het registratiebestand, gericht op het achterhalen van mogelijke verklaringen voor verschillen in deelname- en slagingspercentages.

[7] In 2015 was deze groep (468 niet ingeplande aspiranten) eveneens substantieel, maar wel minder groot dan in 2016.

(Niet-)deelnemers nader geanalyseerd

Bij het vergelijken van deelnemers en (niet-)deelnemers op beschikbare achtergrondkenmerken blijkt dat niet-deelnemers (zie ook tabel 3.2a en 3.2b):

- vaker vrouw zijn. In 2016 nam 35 procent van de vrouwelijke FVT-plichtige politiemedewerkers niet deel aan de FVT. In datzelfde jaar legde 27 procent hun mannelijke collega's de FVT niet af.
- met een gemiddelde leeftijd van 45 jaar, gemiddeld drie jaar ouder zijn dan de gemiddelde FVT-plichtige politiemedewerker, waarvan de leeftijd rond 42 jaar ligt.
- gemiddeld 30 dagen meer afwezig zijn door ziekte dan politiemedewerkers die de FVT wel afleggen. Ook wanneer we zeer langdurig zieken buiten beschouwing laten[8], zijn niet-deelnemers gemiddeld 21 dagen meer afwezig vanwege ziekte dan deelnemers aan de FVT.
- oververtegenwoordigd zijn in bepaalde functies, waaronder de functies Assistent Intake & Service, Herplaatsbare kandidaten en Medewerker meldkamer. Daarentegen is deelname het hoogst onder gebiedsgebonden politiemedewerkers, assistenten, operationeel experts en generalisten A.

Kader: partiële correlatie

De achtergrondkenmerken leeftijd, geslacht en ziekteverzuim zijn ook onderling significant gecorreleerd. Zo blijkt dat::

- mannelijke politiemedewerkers gemiddeld zes jaar ouder zijn dan hun vrouwelijke collega's;
- de gemiddelde verzuimduur stijgt met de leeftijd;
- vrouwen gemiddeld bijna tien dagen per jaar meer verzuimen dan mannen.

Dit betekent dat de hierboven gepresenteerde verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers qua leeftijd, geslacht en ziekteverzuim ook veroorzaakt kunnen zijn door andere factoren. Om te controleren of deze effecten van invloed zijn op de hierboven geconstateerde verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers hebben we de partiële correlatiecoëfficiënten uitgerekend waarbij steeds gecontroleerd is voor de andere twee kenmerken. Ook de partiële correlatie coëfficiënten stellen dat niet-deelnemers vaker vrouw zijn, gemiddeld ouder zijn en gemiddeld meer dagen afwezig zijn door ziekteverzuim, ongeacht de overige twee kenmerken.

Als we verder inzoomen op het behaalde resultaat van de deelnemers, dan blijkt dat vrouwen vaker slagen dan mannen, het slagingspercentage daalt met de leeftijd van de medewerker en ook het aantal verzuimdagen negatief van invloed is op het slagingspercentage.[9]

Nadere analyse van de niet-deelnemers leert ons dat vrouwen relatief vaak niet ingepland worden, het aantal politiemedewerkers dat belemmeringen ondervindt om deel te nemen aan de FVT toeneemt met de leeftijd en het gemiddelde aantal verzuimdagen relatief hoog is bij niet-ingeplande en no-

[8] Hierbij zijn mensen die in 2016 langer dan 42 weken ziek zijn geweest niet meegenomen in de analyse. Dit is de grens die UWV hanteert voor langdurig ziekteverzuim.

[9] Ook hier is sprake van de eerder genoemde correlatie tussen leeftijd, geslacht en ziekteverzuim. Deze correlaties zijn echter niet zo sterk dat ze van invloed zijn op de richting van de gevonden verbanden.

show-medewerkers. Het relatief hoge percentage jongeren dat niet ingepland is, hangt samen met de eerder genoemde niet-ingeplande aspiranten die relatief jong zijn.

Tabel 3.2a Deelname aan FVT in 2016 naar achtergrondkenmerken

Kenmerk	Deelname	Resultaat	
	%	Volbracht %	Niet behaald %
Geslacht			
• man	74	92	8
• vrouw	65	94	6
Gem. leeftijd (in jaren)	41	40	46
• jonger dan 30 jaar	78	96	4
• 31 tot 40 jaar	77	95	5
• 41 tot 50 jaar	71	92	8
• 51 jaar en ouder	61	87	13
Gem. aantal verzuimdagen (in dagen)	14	13	22
1 week of minder	77	94	6
1 tot en met 6 wkn	70	91	9
7 tot en met 13 wkn	54	88	12
13 tot en met 25 wkn	47	87	13
26 tot en met 42 wkn	27	86	14
Meer dan 42 weken	5	75	25
Totaal	**71**	**93**	**7**

Tabel 3.2b Niet-deelname aan FVT in 2016 naar achtergrondkenmerken

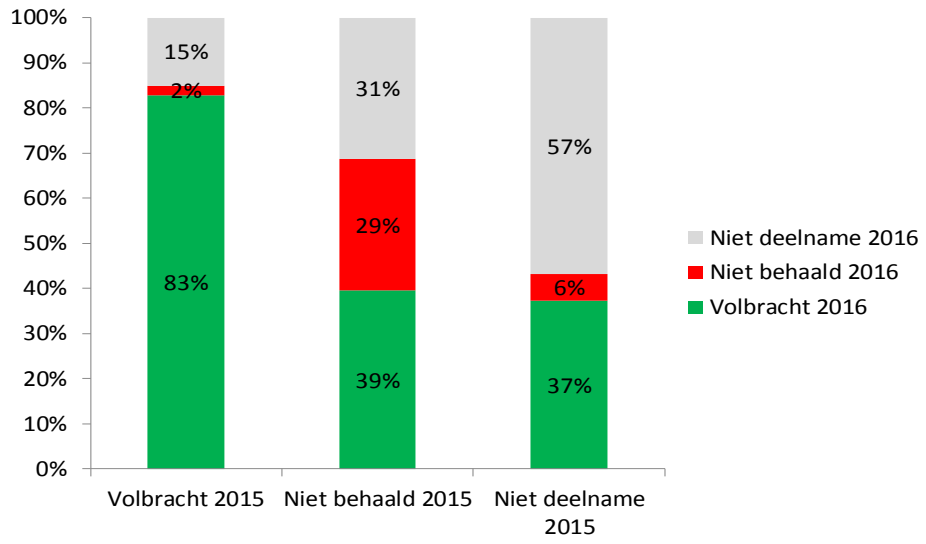
Kenmerk	niet-deelname	Reden niet-deelname		
	%	Belemmering %	No-show %	Niet ingepland %
Geslacht				
• man	26	40	17	43
• vrouw	35	32	17	51
Gem. leeftijd (in jaren)	45	47	44	43
• jonger dan 30 jaar	21	21	17	61
• 31 tot 40 jaar	23	34	19	47
• 41 tot 50 jaar	29	41	19	40
• 51 jaar en ouder	40	44	15	41
Gem. aantal verzuimdagen (in dagen)	44	27	47	58
1 week of minder	22	37	15	48
1 tot en met 6 wkn	30	48	19	33
7 tot en met 13 wkn	46	40	19	41
13 tot en met 25 wkn	53	28	21	52
26 tot en met 42 wkn	73	16	19	65
Meer dan 42 weken	95	2	13	84
Totaal	**29**	**37**	**17**	**45**

Niet-deelnemers door de tijd: FVT-registraties van 2015 met 2016 vergeleken

Als we de FVT-registraties van 2015 vergelijken met die van 2016, dan valt onder meer het volgende op (figuur 3.3):

- 57 procent van de groep die niet deelnam aan de FVT in 2015 legde ook in 2016 de toets niet af. Dit is mogelijk een groep die structureel niet aan de FVT meedoet.
- 43 procent van de niet-deelnemers in 2015 legt de FVT wel af in 2016.
- 29 procent van de gezakten in 2015 slaagt ook in 2016 niet voor de FVT.
- 39 procent van de gezakten in 2015 slaagt wel voor de toets in 2016. Voor deze groep is de FVT dus mogelijk een signaal geweest om te gaan werken aan de conditie.

Figuur 3.3 FVT-registraties in 2015 in vergelijking met 2016



Bron: registratiebestand FVT, bewerking Regioplan

Het is opvallend dat van de groep niet-deelnemers die wel hebben deelgenomen aan de toets in 2015 maar niet hebben behaald, de meerderheid (52%) als reden voor niet-deelname een belemmering heeft. Bij de andere twee groepen (volbracht in 2015 en niet-deelname in 2015) is niet-ingepland de meest voorkomende reden (ruim 40%).

Bij de groep die zowel in 2015 als in 2016 niet heeft deelgenomen, zien we dat bij ruim vijftig procent van deze groep de reden voor niet-deelname ongewijzigd is gebleven. Dit geldt vooral voor de reden niet-ingepland (67%) en belemmering (62%).

4 ERVARINGEN MET DE FVT IN DE PRAKTIJK

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op praktijkervaringen met de FVT. Aan bod komt of de uitvoeringspraktijk verloopt zoals deze was beoogd met de Regeling FVT en in hoeverre de beleidsdoelstellingen worden behaald.
Het beantwoorden van deze vragen doen we vanuit meerdere invalshoeken. Verschillende bij de FVT betrokken partijen zijn geïnterviewd, uiteenlopend van bestuurders binnen de politieorganisatie, (OBT-)teamchefs en operationeel leidinggevenden, tot docenten die de FVT begeleiden. Daarnaast komen FVT-deelnemers en niet-deelnemers aan het woord. Hiertoe zijn 217 enquêtes door FVT-deelnemers (op papier) ingevuld en 98 enquêtes door niet-deelnemers.[1] Deze groep niet-deelnemers bestaat uitsluitend uit FVT-plichtige medewerkers die wel aanwezig waren op de IBT-dag, maar vanwege een medische beperking niet-deelnamen aan de FVT. Dit betekent dat het beeld dat in dit hoofdstuk wordt geschetst alleen betrekking heeft op deze groep niet-deelnemers.[2]

Om de uitvoeringspraktijk en het doelbereik van de FVT in beeld te brengen, zijn drie regionale eenheden omwille van hun deelname- of slagings-percentage geselecteerd (zie ook hoofdstuk 3) en door middel van (telefonische) interviews en enquêtes onder de loep genomen: Noord-Holland, met landelijk het hoogste deelnamepercentage, Zeeland-West-Brabant met de laagste opkomst en de eenheid Rotterdam met het laagste slagings-percentage en als grote stad.
Tevens is op centraal niveau binnen de politieorganisatie een vijftal face-to-face-interviews gehouden om een beeld te vormen bij de FVT-organisatie.[3]
Tot slot zijn in een latere onderzoeksfase interviews gehouden met de OBT-teamchefs van de zeven overige regionale eenheden en de landelijke eenheid om de bevindingen bij de drie onderzochte eenheden te toetsen aan de gang van zaken bij deze eenheden. Daar waar dit opvallende of afwijkende beelden

[1] De enquêtes betroffen 122 deelnemers en 77 niet-deelnemers in de eenheid Zeeland-West-Brabant, 60 deelnemers en 4 niet-deelnemers in de eenheid Noord-Holland en 35 deelnemers en 17 niet-deelnemers in de eenheid Rotterdam. Doordat binnen de onder-zoeksperiode een beperkt aantal FVT-momenten was ingepland door de eenheid Rotterdam was het niet mogelijk om meer enquêtes binnen deze eenheid af te nemen.

[2] In het oorspronkelijke onderzoeksplan werd niet voorzien in een enquête onder niet-deelnemers vanwege de slechte responsverwachting en een gebrek aan representativiteit. Tijdens de evaluatie bleek het echter relatief eenvoudig om, zij het een beperkt deel van de niet-deelnemers, wel mee te nemen in de evaluatie. Het betreft vermoedelijk dus een selectieve groep respondenten.

[3] De in dit hoofdstuk geschetste beelden zijn gebaseerd op ruim 40 interviews. Bepaalde uitspraken worden vaker gedaan door meerdere personen en komen als zodanig terug in het hoofdstuk. Het is echter niet per definitie mogelijk om over ieder in dit hoofdstuk geschetst beeld generaliserende uitspraken te doen.

ten opzichte van de drie geselecteerde eenheden opleverde, wordt dit in het hoofdstuk vermeld.

De paragrafen van dit hoofdstuk zijn ingedeeld aan de hand van de verschillende onderdelen van de uitvoering van de FVT: voorbereiding (paragraaf 4.2), deelname (paragraaf 4.3), niet-deelname (paragraaf 4.4), registraties (paragraaf 4.5) en sancties (paragraaf 4.6). Tot slot wordt het doelbereik van de FVT besproken in paragraaf 4.7.
In de paragrafen worden steeds per thema eerst de bevindingen van de interviews toegelicht, om vervolgens in te gaan op de uitspraken van FVT-deelnemers en niet-deelnemers.

4.2 Voorbereiding

In deze paragraaf gaan we in op de voorlichting over en voorbereiding op de FVT. We lichten daarbij de eerste kennismaking met de FVT door politiemedewerkers tijdens de Politieacademie toe en gaan in op verdere voorlichting en communicatie in de periode daarna en tijdens het afleggen van de FVT zelf. Tevens gaan we in op het gebruik van checklists en vragenlijsten die politiemedewerkers voorafgaand aan de FVT dienen in te vullen om te bezien of zij eventuele medische belemmeringen hebben waardoor deelname niet mogelijk is. Tot slot bespreken we de inplanning van de FVT.

4.2.1 Voorlichting en voorbereiding op FVT

De eerste voorbereiding op de FVT door deelnemers begint in principe op de Politieacademie, waar aspiranten die worden opgeleid tot politiemedewerker kennismaken met de FVT en worden voorgelicht over de inhoud en de doelstellingen van de toets. Het belang van het hebben en onderhouden van een goede conditie om het operationele politievak goed uit te kunnen voeren, komt daarbij uitgebreid aan bod. Wanneer aspiranten gedurende hun opleiding een geweldscode 3 of hoger wordt toebedeeld (zie hoofdstuk 2), dienen zij de FVT reeds op de Politieacademie af te leggen. Overigens is recentelijk een extra fitheidstoets aan de basisopleiding toegevoegd, genaamd Professioneel Fit. Volgens docenten bij de Politieacademie is deze toets zwaarder dan de FVT en dwingt de toets de aspiranten om hier specifiek voor te trainen.

Voorlichting en communicatie over de FVT na de Politieacademie
Uit gesprekken met OBT-teamchefs, die overzicht houden over de uitvoering van de FVT binnen de gehele eenheid, blijkt dat er na de Politieacademie feitelijk weinig aandacht uitgaat naar verdere toelichting op de FVT. Politiemedewerkers worden dan verondersteld bekend te zijn met de FVT en extra uitleg is volgens hen dan niet meer nodig. Wel is er een website[4], waar politiemedewerkers actuele informatie over de FVT kunnen vinden. Hier wordt

[4] http://www.fvtpolitie.nl/

onder meer het parcours toegelicht en kan actuele informatie worden gevonden over training, gezondheid en leefstijl. Eventueel worden bezoekers van de site doorverwezen naar experts voor meer informatie of eventuele begeleiding bij training en/of voedingsadvies.
Ook van teamchefs en operationeel experts, die leiding geven aan een basisteam of een kleiner onderdeel daarvan, horen we terug dat zij zelden voorlichting geven over de FVT aan hun medewerkers. Overigens is hier in veel gevallen wel expliciet aandacht aan besteed toen de FVT werd ingevoerd in 2007. Teamchefs en operationeel experts zeggen dat de politiemedewerkers inmiddels goed bekend zijn met de FVT en dat er daarom nu weinig behoefte bestaat aan extra toelichting. Het komt zelden voor dat deelnemers om extra informatie bij hun leidinggevende vragen.

De communicatie over de FVT naar de deelnemers toe beperkt zich in veel gevallen tot een mededeling wanneer zij zijn ingepland voor de FVT. Dat gebeurt doorgaans per e-mail, vanuit de planningsafdeling OBT, dienstplanners van de eenheid, IBT-docenten (zie hoofdstuk 2 voor de definities van de afkortingen), of mondeling door een direct leidinggevende.
Binnen de eenheid Rotterdam wordt naast herinneringsmails tevens geëxperimenteerd met sms-diensten, om de verplichte FVT-deelname en het moment van planning extra onder de aandacht te brengen.

Voorlichting en begeleiding tijdens de FVT
Voordat de FVT wordt afgelegd, besteden de IBT-docenten die de toets begeleiden expliciet aandacht aan voorbereiding. Het parcours wordt doorgaans goed uitgelegd en over het algemeen wordt uitleg gegeven over de te gebruiken technieken, bijvoorbeeld hoe het best kan worden gesprongen over de kast of hoe de medicijnballen zo efficiënt mogelijk kunnen worden verplaatst. Eventueel demonstreert de docent het parcours zelf. Ook wordt deelnemers geadviseerd om zich voor het parcours op te warmen, voornamelijk ter voorkoming van blessures. Bij de zes door ons bezochte FVT-dagen hebben wij niet gezien dat de politiespecifieke doelstellingen van de FVT (zie hoofdstuk 2) worden toegelicht door de IBT-docenten.

Het uitgelegde parcours en de manier van afnemen van de toets vertonen bij de bezochte OBT-centra grote overeenkomsten met elkaar en er lijkt sprake van standaardisatie. In bepaalde gevallen assisteren de IBT-docenten de deelnemers echter, bijvoorbeeld door de medicijnballen op de juiste plaats te leggen. Tevens wordt het deelnemers soms toegestaan om bijvoorbeeld te kruipen over de lengte van de kast (in plaats van te stappen). In principe is dit niet conform het uitvoeringsprotocol van de FVT en kan dit bij randgevallen bepaalde deelnemers helpen om de FVT toch te halen. De tijden worden handmatig door de docenten gemeten (met een telefoon of een stopwatch) en op een registratieformulier bijgehouden, dat aan het eind van de dag bij de planningsafdeling wordt ingeleverd. Deelnemers krijgen na het afleggen van de FVT direct hun tijd te horen en weten dan of zij geslaagd zijn.

FVT-deelnemers en niet-deelnemers aan het woord

Er is voldoende voorlichting over de FVT en voldoende gelegenheid om de FVT jaarlijks af te leggen.

Uit de enquêtes onder deelnemers en niet-deelnemers blijkt dat beide groepen zich over het algemeen voldoende geïnformeerd voelen over de doelstellingen van de FVT, de uitvoering van de toets en de benodigde voorbereiding. Daarnaast is ook het merendeel van de deelnemers van mening dat ze voldoende gelegenheid krijgen voor de FVT (79%).

Tabel 4.1 Mate waarin FVT-deelnemers en niet-deelnemers voldoende geïnformeerd zijn over de FVT*

	FVT-deelnemers % (n=209)	Niet-deelnemers % (n=94)
Voldoende geïnformeerd over de doelstelling van de FVT (a)	83	82
Voldoende geïnformeerd over de uitvoering van de FVT (b)	94	89
Voldoende geïnformeerd over de voorbereiding op de FVT (c)	69	76

* De verschillen tussen de FVT-deelnemers en niet-deelnemers bij stelling a zijn niet statistisch significant ($p > 0,05$). De verschillen tussen de FVT-deelnemers en niet-deelnemers bij stellingen b en c zijn wel statistisch significant ($p < 0,05$).

Bron: enquête Regioplan

Voorbereiding op de FVT door deelnemers

IBT-docenten maken de FVT-deelnemers en niet-deelnemers gedurende het jaar tijdens meerdere trainingsmomenten (ook voor andere doeleinden dan de FVT) mee en schatten in dat zij redelijk zicht hebben op de sportactiviteiten en conditie van hun cursisten. Op de vraag aan docenten of de deelnemers zich fysiek hebben voorbereid op de FVT, krijgen we wisselende reacties. Sommige deelnemers zijn inderdaad voorbereid. In de meeste gevallen is de reactie echter dat sportievelingen altijd wel frequent sporten en zodoende voldoende conditie hebben. Specifieke voorbereiding voor de FVT lijkt dan niet nodig. Niet-sportieve mensen daarentegen sporten niet frequent en bereiden zich volgens de docenten in veel gevallen ook niet voor op de FVT.

Op enkele OBT-locaties (trainingscentra waar de FVT wordt afgelegd; zie hoofdstuk 2) is gedurende het gehele jaar, of op gezette momenten, een FVT-parcours uitgelegd waarop (buiten werktijd om) getraind kan worden. Uit de gevoerde gesprekken blijkt echter dat hier maar weinig gebruik van wordt gemaakt. Teamchefs en operationeel experts schetsen een vergelijkbaar beeld met dat van de IBT-docenten. Wel is er in Rotterdam een geval bekend van een team, waarbij personen die de FVT niet gehaald hebben, wekelijks een tot twee middagdelen (onder werktijd) mogen oefenen op een FVT-parcours. Er wordt op toegezien dat hier daadwerkelijk gebruik van wordt gemaakt (zie 4.4.5).

Als we vragen waarom er maar weinig specifieke voorbereiding plaatsvindt en waarom de faciliteiten op de OBT-locaties weinig lijken te worden gebruikt, dan krijgen we vaak als reactie dat de politiemedewerkers die niet voor de FVT trainen ook geen plezier hebben in de toets. Sportieve politie-medewerkers sporten wel voor hun plezier, maar maken daarbij weinig gebruik van de FVT-faciliteiten. Doordat er geen rechtspositionele gevolgen zijn verbonden aan het niet behalen van de FVT hebben de niet-sportievelingen volgens de gesproken IBT-docenten en leidinggevenden geen stok achter de deur om wel voor de FVT te trainen. Bovendien kunnen politiemedewerkers in principe niet onder diensttijd sporten, enkele uitzonderingen daargelaten. Omdat er in dat kader maar weinig facilitering is, voelen zij zich volgens onze gesprekspartners ook weinig gemotiveerd om voor de FVT te trainen.

FVT-deelnemers en niet-deelnemers aan het woord

Ongeveer de helft van de FVT-deelnemers en niet-deelnemers sport meerdere keren per week.

Zowel bij FVT-deelnemers als niet-deelnemers is het aandeel dat niet structureel sport relatief laag. Niet-deelnemers lijken zelfs iets frequenter te sporten dan deelnemers, hetgeen in tegenspraak is met wat tijdens de interviews doorgaans wordt gesuggereerd. De verschillen tussen beide groepen zijn echter niet statistisch significant ($p > 0,05$). Dat er geen grote verschillen zijn gevonden tussen deelnemers en niet-deelnemers kan ermee te maken hebben dat, zoals eerder benoemd, alleen een selecte groep niet-deelnemers is geënquêteerd.

Tabel 4.2 Aantal keer sport per maand

	FVT-deelnemers % (n=215)	Niet-deelnemers % (n=98)
Meerdere keren sport per week	49	47
Eens per week sport	22	25
Eens of meerdere keren sport per maand	12	17
Sport niet structureel	17	11

* De verschillen tussen de FVT-deelnemers en niet-deelnemers zijn niet statistisch significant ($p > 0,05$).

Bron: enquête Regioplan

4.2.2 Gebruik checklist en vragenlijst

Voorafgaand aan de FVT dienen de politiemedewerkers in principe altijd een checklist en/of een korte vragenlijst in te vullen, om te bezien of zij voorbereid zijn op de FVT en of zij eventuele medische belemmeringen hebben waardoor deelname niet mogelijk is. Bij veel OBT-locaties wordt inderdaad een dergelijke checklist en/of vragenlijst afgenomen, maar dit is niet bij alle locaties gemeengoed. Tijdens onze bezoeken werd in geen van de gevallen de exacte

checklist en vragenlijst gebruikt zoals deze op de website van de FVT staan weergegeven.[5] In enkele gevallen volstaat een mondelinge mededeling van de politiemedewerker aan de IBT-docent dat hij/zij niet zal deelnemen aan de toets.

FVT-deelnemers en niet-deelnemers aan het woord

Ongeveer veertig procent van FVT-deelnemers en niet-deelnemers vult geen checklist en/of vragenlijst in.

Ook uit de enquêtes blijkt dat de checklist en vragenlijsten in lang niet alle gevallen worden gebruikt. Het merendeel van de deelnemers mag op basis van de checklist/vragenlijst meedoen aan de FVT. Opvallend bij de niet-deelnemers is dat een deel van hen op basis hiervan wel aan de FVT zou mogen meedoen, maar dit uiteindelijk toch niet doet.

Tabel 4.3 Invullen checklist en/of vragenlijst door FVT-deelnemers en niet-deelnemers*

Checklist en/of vragenlijst ingevuld	FVT-deelnemers % (n=210)	Niet-deelnemers % (n=94)
Ja, beide	41	44
Alleen checklist	5	5
Alleen vragenlijst	12	15
Geen van beide	41	36
Uitslag checklist/vragenlijst	**FVT-deelnemers % (n=108)**	**Niet-deelnemers % (n=42)**
Mocht meedoen aan FVT	98	12
Mocht niet meedoen aan FVT	2	88

* Bij de vraag of de checklist en/of vragenlijst is ingevuld, is het verschil tussen de groepen FVT-deelnemers en niet-deelnemers niet statistisch significant ($p > 0,05$). Bij de uitslag van de checklist/vragenlijst is dit verschil wel statistisch significant ($p < 0,05$).

Bron: enquête Regioplan

4.2.3 Inplanning FVT

Op centraal niveau stelt de planningsafdeling OBT de FVT-plaatsen beschikbaar aan de eenheden. Dienstplanners en teamplanners plannen de FVT-dagen vervolgens in bij de politiemedewerkers, rekening houdend met de personeelscapaciteit bij de OBT-centra en de capaciteit van de basisteams (o.a. voor het vervullen van de diensten op straat). Doordat zowel bij de OBT-centra als bij de basisteams dikwijls sprake is van krapte in het beschikbare personeelsbestand kan hier een spanningsveld ontstaan. In dit kader wordt regelmatig overleg gevoerd tussen de OBT-centra, (dienst)planners en de teamchefs.

[5] Uit navraag is gebleken dat de oorspronkelijke checklist en vragenlijst zoals weergegeven op de website van de FVT sinds 1 januari 2015 niet meer worden gebruikt. Er moeten nu voorafgaand aan de FVT twee vragen worden beantwoord zodat de deelnemer kan beoordelen of er geen belemmeringen zijn om deel te nemen aan de FVT.

Als we vragen naar de effectiviteit van deze inplanning, krijgen we gemengde reacties. Voor veel teams, vooral in de eenheden Noord-Holland en Rotterdam, geldt dat de planning efficiënt geschiedt. Er wordt rekening gehouden met de capaciteitsplanningen van de betrokken partijen en iedereen die moet worden ingepland voor het allereerste FVT-moment (zie inplannen inhaalmomenten) krijgt daar gedurende het jaar voldoende gelegenheid voor. In andere gevallen krijgen we juist te horen dat er onvoldoende gelegenheid is om de FVT af te nemen, voornamelijk als gevolg van capaciteitsproblemen bij de dienstvervulling van basisteams. Wanneer deze capaciteit in het geding komt door de FVT, dan wordt er in bepaalde gevallen door de leidinggevende voor gekozen om de FVT lagere prioriteit te geven dan het vervullen van de reguliere diensten (zie ook deelname).

Inplannen inhaalmomenten
Vrijwel alle benaderde partijen (teamchefs, operationeel experts, IBT-docenten) vinden dat vooral het inplannen van inhaalmomenten niet optimaal verloopt. Het inhalen van de FVT moet vaak op een aparte dag gebeuren en dat is vooral voor de OBT-locatie, die hier binnen hun capaciteit ruimte voor moet inplannen, niet ideaal. Daarnaast komt het inhalen van de FVT meer aan op de eigen verantwoordelijkheid van de politiemedewerker. Gezien het feit dat er weinig gevolgen zijn voor het niet deelnemen aan de FVT wordt de FVT in veel gevallen niet binnen hetzelfde jaar ingehaald. Overigens wordt het inhalen van bijvoorbeeld de schiettoets wel door de meeste politiemede-werkers gedaan. Aan het niet halen van de schiettoets kleven duidelijke gevolgen voor de politiemedewerker (inleveren wapen; zie sancties). Deze sancties lijken een duidelijk effect te hebben op het gedrag van de politie-medewerker.

4.3 Deelname

Zoals vermeld in hoofdstuk 3 liggen de landelijke deelname- en slagings-percentages respectievelijk rond 70 en 90 procent. De eenheid Noord-Holland kent met een deelnamepercentage van 83 procent de hoogste opkomst en de eenheid Zeeland-West-Brabant de laagste (59%). Rotterdam heeft het laagste slagingspercentage (89%) en tevens een relatief lage opkomst (67%). In deze paragraaf lichten we de tijdens gesprekken benoemde verklaringen voor de deelname in de genoemde eenheden toe. We gaan tevens in op blessures, de omgang met deelnemers die niet slagen voor de FVT en sportprogramma's voor politiemedewerkers.

4.3.1 Deelname in de eenheid Noord-Holland

De OBT-teamchef van de eenheid Noord-Holland, met zicht op de uitvoering van de FVT door de gehele eenheid, heeft geen directe verklaring waarom de deelname binnen de eenheid landelijk het hoogst is. Wel stelt hij dat de sturing op de FVT vrij strak is geworden. Het jaarlijks uitvoeren van de FVT heeft

prioriteit. Deelnamelijsten van de FVT worden door OBT toegestuurd naar de OBT-teamchef, de teamchefs en overige leidinggevenden en met niet-deelnemers dient in principe een gesprek te worden gevoerd door de desbetreffende leidinggevende. Ook de teamchefs en operationeel experts geven aan de FVT belangrijk te vinden en sturen strak aan op deelname van hun medewerkers. Niet-deelnemers dienen hun niet-deelname te verant-woorden (zie niet-deelname).

4.3.2 Deelname in de eenheid Zeeland-West-Brabant

Van alle benaderde partijen in de eenheid Zeeland-West-Brabant vernamen wij dat de relatief lage deelname deels valt te wijten aan capaciteitsproblemen, zowel bij de basisteams zelf als bij de OBT-centra. Tevens worden de vergrijzing binnen de eenheid[6] en de afstanden in het relatief uitgestrekte gebied als oorzaken benoemd. Ook wordt een cultuur beschreven die binnen bepaalde delen van de eenheid heerst, waarin sport geen prioriteit heeft en de FVT vanwege het in de ogen van deze medewerkers vrijblijvende karakter niet serieus genoeg wordt genomen.

Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat de eenheid te kampen heeft met leegloop van jongeren naar de stedelijker gebieden. Als gevolg hiervan is er sprake van vergrijzing binnen de eenheid. De genoemde leegloop drukt op de personeelscapaciteit binnen de eenheid (en de OBT-centra) en het werk wordt vaker door ouderen uitgevoerd. Zeker wanneer onder capaciteitsdruk voor een ouder personeelslid moet worden gekozen tussen óf het vervullen van de dienst óf het deelnemen aan de FVT, dan wordt hier in bepaalde gevallen voor het eerste gekozen. Het vervullen van de dienst op straat heeft dan bij de leidinggevenden hogere prioriteit dan de FVT.
Doordat het gebied in de eenheid Zeeland-West-Brabant uitgestrekt is, kan de afstand tot een OBT-locatie groot zijn en de reistijd lang. Deze reistijd kan meespelen bij de keuze om aan de FVT mee te doen. Tevens dragen de grote afstanden binnen de eenheid voor sommigen bij aan een niet sportieve cultuur. Velen zijn gewend om de auto of een ander vervoersmiddel te gebruiken om de afstanden af te leggen. Velen ervaren de afstanden als te groot om te fietsen of te lopen.

4.3.3 Deelname- en slagingspercentages in de eenheid Rotterdam

Met een gemiddelde leeftijd van 42 jaar behoren de FVT-plichtige politie-medewerkers van de eenheid Rotterdam tot de oudere regionale eenheden. Alleen bij de eenheden Limburg en Noord-Nederland ligt de gemiddelde leeftijd hoger (beide 43 jaar). Het is dan ook de relatief hogere leeftijd die tijdens gesprekken met de Rotterdamse eenheid vaker wordt benoemd als reden voor het lagere slagingspercentage en de relatief lage opkomst. Oudere medewerkers hebben vaker last van blessures, zijn minder sportief en doen

[6] De gemiddelde leeftijd in de eenheid Zeeland- West-Brabant is echter niet significant hoger dan de gemiddelde leeftijd van alle FVT-plichtigen.

daarom minder vaak mee aan de FVT, en behalen mindere resultaten. Ook capaciteitsproblemen bij de OBT-centra worden hier genoemd. Door een gebrek aan IBT-docenten schieten vooral de inhaaldagen voor de FVT erbij in. Wanneer er wel inhaaldagen worden georganiseerd, wordt er getracht zo veel mogelijk politiemedewerkers in te plannen op één dag. Dat veroorzaakt vervolgens weer problemen in de capaciteitsplanningen van de basisteams.

Algemeen beeld

Daar waar de opkomst is verbeterd, wordt tegelijkertijd aangegeven dat hier strak door leidinggevenden op is gestuurd. FVT-deelnemers worden gewezen op de verplichting van de toets en worden erop aangesproken wanneer zij de FVT niet afleggen (zie niet-deelname en sancties). In de overige eenheden horen we tevens terug dat de in 2015 ingevoerde verplichtstelling ook voor de leidinggevenden een omslag van beleid is en dat nog niet iedereen zich hierop voldoende heeft aangepast.

In veel gevallen worden leden van de basisteams gezamenlijk ingepland voor de FVT. Voor velen werkt het motiverend om te sporten met naaste collega's en zij ervaren dan een groepsstimulans. Wanneer de teamchef daarbij het goede voorbeeld geeft door tegelijk met het team de FVT af te leggen, kan dit extra stimuleren. Tegelijkertijd ervaren sommigen het juist als niet fijn om samen met naaste collega's de toets af te leggen. Zij voelen dan extra groepsdruk en/of zij voelen zich bekeken. Sommigen zouden het dan ook fijn vinden om de FVT zonder toeschouwers af te nemen. Overigens doen leidinggevenden zelf lang niet altijd mee aan de FVT. Dit kan weer een demotiverende werking op het team hebben. Bij alle eenheden heerst het vermoeden dat ouderen in sommige gevallen niet meer van de leidinggevende op straat hoeven en dan wellicht ook niet meer worden ingepland voor de FVT.

FVT-deelnemers en niet-deelnemers aan het woord

Alle ondervraagde FVT deelnemers (n=217) en vrijwel alle niet-deelnemers (96%; n=96) in 2016 hebben eerder de toets afgelegd.

4.3.4 Blessures

Blessures komen bij de drie onderzochte eenheden voor, maar zijn niet aan de orde van de dag. Volgens de eenheid Zeeland-West-Brabant was er bijvoorbeeld in 2016 sprake van in totaal drie tijdens de FVT opgelopen blessures. Vaker benoemde blessures zijn spier-, enkel-, kuit, rug en knieblessures. De kast wordt veel genoemd als onderdeel waar men op geblesseerd raakt. Zeker wanneer de vermoeidheid na de eerste ronde van het parcours toeslaat en de coördinatie hierdoor vermindert, kunnen ongelukken bij de kast voorkomen. Vooral door de minder lange deelnemers wordt de hoogte van de kast als belemmering ervaren. Ook de landing na het springen over de kast kan blessures opleveren, zoals verzwikte enkels of verdraaide knieën. Daarnaast wordt het verplaatsen van de medicijnballen vaker genoemd als veroorzaker

van blessures aan de (onder)rug of verzwikte enkels en/of verdraaide knieën. Het duwen van de kar levert in een enkel geval een polsblessure op. Toen er nog matjes op het FVT-parcours lagen, werden hier dikwijls blessures (verzwikkingen) opgelopen. Ook het verplaatsen van de pop, vlak na het uitvoeren van de FVT, leverde relatief vaak blessures op, bijvoorbeeld aan de rug. De matjes, evenals het verplaatsen van de pop, zijn inmiddels uit (het genormeerde deel van) het FVT-parcours gehaald, mede vanwege van de blessuregevoeligheid van deze parcoursonderdelen. Overigens viel tijdens onze bezoeken aan de FVT-dagen op dat het vrijwillig oefenen met de pop door de deelnemers vaak wordt overgeslagen. Navraag bij één van de docenten wees uit dat hij de pop bewust niet aan bod liet komen, vanwege van de blessuregevoeligheid van het onderdeel.

Volgens de IBT-docenten vallen veel van de blessures te voorkomen door een gedegen warming-up, op de toestellen zelf of bijvoorbeeld op (spinning)fietsen die naast het parcours staan. Hoewel deelnemers worden gewezen op het belang van een warming-up blijft dit wel hun eigen verantwoordelijkheid. Bij de iets oudere politiemedewerkers blijkt het 'niet onder willen doen' voor hun jongere collega's soms de valkuil voor blessures. De piekinspanning die tijdens de FVT is vereist, kan tevens zwaar zijn en blessures veroorzaken bij mensen die normaliter weinig sporten en/of piekinspanningen leveren (trekken van een sprintje, zwaar tillen en/of duwen, springen et cetera).

4.3.5 Niet slagen voor de FVT

Zoals blijkt uit hoofdstuk 3 zijn de slagingspercentages voor de FVT hoog. Toch is er ieder jaar een groep die de FVT niet haalt. Van de groep die in 2015 niet slaagde voor de FVT behaalde vervolgens bijna 30 procent de FVT ook in 2016 niet en deed een groep van ongeveer dezelfde omvang niet mee dat jaar (zie hoofdstuk 3). Bij enkele teamchefs en operationeel experts maken de fysieke conditie en de score op de FVT deel uit van de jaar- en functioneringsgesprekken. Indien de score op de FVT onvoldoende was, dan wordt hier in bepaalde gevallen naar de achterliggende reden gevraagd. Eventueel wordt dan een plan van aanpak gemaakt om de conditie op peil te brengen. Tegelijkertijd wordt in dit kader door de leidinggevenden benadrukt dat er geen rechtspositionele consequenties kunnen worden verbonden aan de uitslag van de FVT en dat het daarom tijdens functioneringsgesprekken uiterst lastig is om harde afspraken te maken. Ook wordt in meerdere gevallen door de teamchefs en operationeel experts gezegd dat zij meer waarde hechten aan het feit dat de politiemedewerker meedoet aan de FVT en zijn/haar best doet, dan dat de FVT daadwerkelijk binnen de normtijd wordt afgelegd. Daarnaast wordt ook naar de persoonlijke omstandigheden van de politiemedewerker gekeken. Indien iemand bijvoorbeeld net gestopt is met roken, dan kan er begrip zijn voor de situatie en is het geen probleem dat de FVT niet wordt gehaald. Heeft de medewerker in kwestie daarentegen overgewicht en werkt hij/zij niet aan een verbetering van de conditie, dan voelt de operationeel expert zich vaker vrij en/of verplicht om hier iets van te zeggen. Tegelijkertijd vinden de leiding-

gevenden ook hier weer dat zij vervolgens weinig kunnen doen om niet-geslaagden sancties op te leggen zodat zij de toets in een vervolg wel halen (zie gesprek met leidinggevende of arts).

FVT-deelnemers en niet-deelnemers aan het woord

Slechts een kleine groep van de FVT-deelnemers (7%; n=197) stelt de FVT eerder niet gehaald te hebben. Bij de niet-deelnemers is dit aandeel groter (15%; n=88).

4.3.6 Sportprogramma's voor politiemedewerkers

Er bestaan sportprogramma's voor politiemedewerkers (zie hoofdstuk 2), maar het gevormde beeld tijdens de gevoerde gesprekken is dat politiemedewerkers weinig in sport worden gefaciliteerd en dat sporten tijdens werktijd over het algemeen niet mogelijk is. Bovendien wordt vermeld dat deelnemers aan de beschikbare programma's soms aan bepaalde voorwaarden moeten voldoen (overgewicht, slechte conditie) om mee te mogen doen aan een sport-programma, waardoor politiemedewerkers die daar net niet aan voldoen zich buitengesloten kunnen voelen. Om de animo voor deze programma's te vergroten, zou het helpen om deze programma's zo laagdrempelig mogelijk te maken. Verder komt het in veel gevallen aan op persoonlijke initiatieven van de politiemedewerkers, buiten werktijd om. Van deze initiatieven is binnen alle eenheden volop sprake (hardloop-, wandel- en fietsgroepen et cetera), maar hier is de vrijblijvendheid groot en komt het uiteindelijk vaak aan op initiatieven door sportievelingen, die de FVT toch veelal probleemloos afleggen. Hoewel deze sportinitiatieven vaak binnen een team worden genomen, staat het de niet-sportievelingen toch vrij om hier niet aan deel te nemen.

FVT-deelnemers en niet-deelnemers aan het woord

Volgens de FVT-deelnemers (n=199) scoort de zwaarte van de toets op een schaal van 1 (erg makkelijk) tot en met 10 (erg zwaar) gemiddeld een 6,9. De zwaarte van de toets volgens niet-deelnemers (n=90) bedraagt gemiddeld een 6,5.

Het feit dat niet-deelnemers de toets als minder zwaar lijken te beschouwen, is opmerkelijk. Het verschil in score tussen beide groepen is echter statistisch niet significant ($p > 0,05$) en kan dus op toeval berusten.

4.4 Niet-deelname

De oorzaken voor niet-deelname zijn (medische) belemmeringen, niet ingepland en no-shows (zie hoofdstuk 3). We lichten deze oorzaken toe aan de hand van de afgenomen interviews en gaan in op eventuele gesprekken die leidinggevenden voeren met niet-deelnemers en ondernomen acties om het inhalen van de FVT te bevorderen. Tot slot schetsen we een beeld bij de achtergrond van niet-deelnemers.

4.4.1 Medische belemmeringen

Zoals blijkt uit hoofdstuk 3 is voor een groot deel van de niet-deelnemers een medische belemmering de reden om niet deel te nemen aan de FVT. Bij alle benaderde eenheden horen we echter terug dat in weinig gevallen wordt gevraagd naar een verklaring van de bedrijfsarts ter bevestiging dat deelname aan de FVT niet mogelijk is. Teamchefs, operationeel leidinggevenden en IBT-docenten nemen vaak genoegen met de mededeling van de politiemedewerker dat hij/zij niet kan deelnemen. Van schriftelijk verzoek door deelnemers om uitstel voor de FVT lijkt eveneens weinig sprake. Doordat er geen rechtspositionele consequenties zijn verbonden aan de resultaten van de FVT vinden leidinggevenden dat zij voor hun gevoel niet in de positie verkeren om naar officiële verklaringen, bijvoorbeeld door de bedrijfsarts, te vragen. Daarnaast zijn leidinggevenden veelal bekend met de politiemedewerker en zijn/haar medische achtergrond en klachten, en wordt daarom een eventuele verklaring van een bedrijfsarts niet noodzakelijk geacht. Ook door de IBT-docenten wordt over het algemeen niet gevraagd naar een verklaring van een bedrijfsarts, maar ook zij verkeren doorgaans niet in de rechtspositionele positie om hiernaar te vragen.

Wel worden medische belemmeringen naar het idee van de gesprekspartners in sommige gevallen overdreven of geveinsd, zodat de deelnemer niet hoeft mee te doen aan de FVT, terwijl dit wellicht eigenlijk wel zou kunnen. Sommigen willen geen (in hun ogen) onnodige belasting uitoefenen op een (lichte) blessure. Zij geven dan bij hun leidinggevende aan dat zij in de praktijk, bij noodzaak, wel deze belasting willen/kunnen uitoefenen, maar zolang het niet nodig is, willen ze tijdens de FVT geen blessure forceren/riskeren. Het vermoeden is dat dit vaker voorkomt bij 40-plussers, niet-sportliefhebbers en medewerkers met overgewicht. Hier kan ook meespelen dat een deel van de politiemedewerkers het niet als prettig ervaart om in het bijzijn van naaste collega's de FVT te moeten afleggen (zie ook 4.3.3).

4.4.2 Niet ingepland

Zoals uit hoofdstuk 3 blijkt, is een groot deel van de niet-deelnemers niet ingepland voor de FVT. Iets meer dan twee vijfde van deze groep (circa 2100 van de ruim 5100 niet-ingeplanden) heeft te maken met langdurig ziekteverzuim (gemiddeld 133 verzuimdagen per persoon). Hoogstwaarschijnlijk is dit ziekteverzuim de reden dat deze groep niet is ingepland. De precieze redenen waarom het overige deel van deze groep niet-deelnemers niet is ingepland voor de FVT zijn vooralsnog onbekend. Volgens de gesprekspartners laat een deel hiervan zich bewust niet inplannen. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld om ingepland te worden tijdens IBT-dagen waarbij de FVT niet wordt afgenomen. Wellicht sturen sommige politiemedewerkers hierop aan, zodat zij niet aan de FVT hoeven mee te doen. Daarnaast bestaat het vermoeden dat de groep niet-ingeplanden voor een deel bestaat uit ouderen, die van hun leidinggevende niet meer de straat op hoeven en daarom ook niet

meer worden ingepland voor de FVT. Indien medewerkers overstappen naar een functie met een lagere geweldscode, maar wanneer dit niet wordt doorgevoerd in het OIS, dan bestaat de mogelijkheid dat zij niet worden ingepland voor de FVT door dienstplanners die op de hoogte zijn van de situatie van de medewerker, maar dat zij wel als niet-ingepland worden geregistreerd.
Er bestaan meerdere mogelijke verklaringen voor het aandeel niet-ingeplande deelnemers. Buiten kijf staat echter dat niet-ingeplande medewerkers minder snel op de radar staan van teamchefs en dat het inhalen van de FVT vaak niet gebeurt.

4.4.3 Gesprek met leidinggevende of arts

Teamchefs en overige betrokken leidinggevenden krijgen in principe op frequente basis een uitdraai van de resultaten van de FVT, waarin ook een lijst van niet-deelnemers is opgenomen. Met niet-deelnemers dient een gesprek te worden aangegaan. Uit de afgenomen interviews binnen de geselecteerde eenheden blijkt dat niet-deelnemers wel degelijk worden aangesproken op hun gedrag, maar dat dit lang niet in alle gevallen gebeurt. In bepaalde gevallen stuurt de teamchef, die leiding heeft over een basisteam, persoonlijk aan op deelname aan de FVT door individuele gesprekken met niet-deelnemers. In veel gevallen wordt deze verantwoordelijkheid echter gedelegeerd naar de operationeel experts/leidinggevenden. Van zowel OBT-teamchefs als teamchefs kregen wij te horen dat zij niet zeker weten of in deze individuele gesprekken met niet-deelnemers alle gevallen daadwerkelijk worden gevoerd. Het is geen vanzelfsprekendheid dat er terugkoppeling plaatsvindt over gevoerde gesprekken door operationeel leidinggevenden aan teamchefs.
Als we vragen (OBT-)teamchefs en operationeel experts naar de gevoerde gesprekken met niet-deelnemers, dan wordt aangegeven dat zij vaak doorvragen naar de oorzaak voor de niet-deelname, maar dat zij noch in de positie verkeren om medewerkers te verwijzen naar de bedrijfsarts noch sancties te kunnen verbinden aan het niet deelnemen aan de FVT.
Overigens blijkt dat de direct leidinggevende ook niet in alle gevallen meedoet aan de FVT en dus ‘het goede voorbeeld’ geeft. Dit kan weer van invloed zijn op de manier waarop de betreffende leidinggevende aanstuurt op zijn/haar niet-deelnemende medewerkers en hun motivatie om alsnog de FVT af te leggen.

Iedere regionale eenheid heeft een bedrijfsarts. De bedrijfsartsen binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant en Rotterdam waren niet in staat ons te woord te staan gedurende de onderzoeksperiode. Alleen met de bedrijfsarts van Rotterdam is een gesprek gevoerd, en deze bleek vrijwel onbekend te zijn met de FVT.[7] De bedrijfsarts in kwestie behandelde wel degelijk politiemedewerkers met fysieke klachten, maar maakte daarbij niet de link met

[7] De vragenlijst die voor 2015 werd gebruikt legde een directe link tussen niet kunnen deelnemen en een gesprek hierover met de bedrijfsarts. Door het gebruik van de nieuwe checklist lijkt het niet-deelnemen aan de FVT op zich geen reden om de bedrijfsarts te consulteren.

de FVT. Het algemene beeld is dat bedrijfsartsen ver van de praktijk van de FVT lijken te staan.

4.4.4 No-shows

De omgang met ‘no-shows’ lijkt anders. Wanneer een deelnemer wel is ingepland voor de FVT, maar zonder geldige reden niet komt opdagen, dan wordt er volgens de gesprekspartners vrijwel altijd een gesprek gevoerd met de niet-deelnemer. In veel gevallen is het dan de teamchef zelf, die van de no-show op de hoogte is gesteld door het OBT-centrum, die de niet-deelnemer op het matje roept en om uitleg vraagt. Volgens de benaderde teamchefs is de enig geldige verklaring dat de deelnemer op de FVT-dag zelf ziek is geworden en daarom niet bij de FVT kon verschijnen. De teamchefs vinden dat zij in 2016 resultaat hebben geboekt met een striktere sturing op no-shows. Als we kijken naar de registraties van 2015 en 2016, dan lag het aantal no-shows in 2016 (1961) inderdaad lager dan in 2015 (2823), maar dit aantal valt nog steeds substantieel te noemen.

4.4.5 Acties ter bevordering van het inhalen van de FVT

Zoals gezegd, wordt de verantwoordelijkheid voor het voeren van individuele gesprekken met niet-deelnemers in veel gevallen gedelegeerd naar operationeel experts. Tijdens deze gesprekken komt tevens het inhalen van de FVT aan bod. Ook hier speelt echter het probleem dat leidinggevenden het lastig vinden om harde afspraken met de niet-deelnemers te maken. In bepaalde gevallen wordt politiemedewerkers aangeraden om zich in te schrijven voor een sportprogramma, zoals bij voorbeeld Fit@NP. Bovendien kregen we van enkele operationeel experts te horen dat zij het lastig vinden om overzicht te houden van niet-deelnemers. Een aantal keer per jaar krijgen zij een lijst toegestuurd van wie niet heeft deelgenomen aan de FVT. Omdat dit niet altijd op frequente basis gebeurt, kunnen zij niet van iedere medewerker goed bijhouden of hij/zij de FVT daadwerkelijk heeft ingehaald in hetzelfde jaar.

Uiteindelijk komt het inhalen van de FVT grotendeels neer op de eigen verantwoordelijkheid van de niet-deelnemer. Van alle gesproken partijen kregen wij te horen dat vooral het inhalen van de FVT in hetzelfde jaar vaak niet gebeurt en dat hier ook onvoldoende controle op is. Volgens een OBT-coördinator voor de eenheid Zeeland-West-Brabant is bijvoorbeeld in het OBT-centrum van Breda wekelijks sprake van hooguit drie personen die de FVT inhalen. Bij bepaalde OBT-centra ligt het FVT-parcours het gehele jaar uitgelegd, terwijl dit bij andere centra niet zo is. Bij de laatstgenoemde OBT-centra is het geen vanzelfsprekendheid dat het parcours voor slechts enkele mensen wordt uitgelegd die de FVT moeten inhalen. Het algemene beeld is dat het vangnet voor het inhalen van toetsen zich meer lijkt te richten op het inhalen van toetsen waarbij aan het niet-behalen duidelijk gevolgen zijn verbonden, dan de FVT waar dit niet het geval is. Alleen binnen de eenheid

Rotterdam hebben wij vernomen dat bij enkele teams niet-geslaagden de mogelijkheid krijgen om onder werktijd te oefenen voor de FVT. Van hen wordt vervolgens de verbetering van de conditie gemonitord en wordt een nieuw moment ingepland zodra de conditie voldoende op peil is.

4.4.6 Achtergrond niet-deelnemers

Het lastig om enkel op basis van de gevoerde gesprekken generaliserende uitspraken te doen over de achtergrondkenmerken van niet-deelnemers. Daarvoor is aanvullend onderzoek nodig. In veel gevallen hebben niet-deelnemers hiervoor een geldige reden, zoals een (chronische) blessure of een andere medische beperking. Wel horen wij vaker terug dat niet-deelnemers relatief vaak 40-plussers zijn, niet-sportievelingen zijn en relatief vaak met overgewicht hebben te kampen.

Structurele weigeraars
Daarnaast vernamen wij van alle benaderde eenheden dat er binnen bepaalde teams sprake is van een groep structurele weigeraars. Dit zijn dan personen die om principiële redenen niet aan de FVT willen meedoen, zonder dat zij per definitie een chronische blessure hebben. Dit kan ermee te maken hebben dat zij de FVT niet serieus nemen, omdat de FVT in hun ogen geen rechts-positionele status heeft en zij de link met de praktijk niet zien. Volgens de OBT-teamchef van Rotterdam leeft er onder bepaalde groepen structurele weigeraars bovendien een cultuur waarbinnen het strikt naleven van regels van belang is. Zolang de regelgeving rondom de FVT niet duidelijk is over de gevolgen van het niet-deelnemen aan de FVT wil deze groep niet aan de toets meedoen. Binnen de eenheid Rotterdam heeft dit geleid tot een discussie met de Politiebonden en een groep structurele weigeraars, waarop de groep uiteindelijk is aangeraden voorlopig niet aan de FVT mee te doen. De boven-genoemde cultuur ten aanzien van het strikt naleven van regels en het opzoeken van de ruimte binnen deze regelgeving geldt voor een zeer selecte groep niet-deelnemers. Hoe groot deze groep is, kan op basis van deze evaluatie niet worden vastgesteld.

4.5 Registraties

Van de benaderde partijen kregen wij te horen dat de registratie (inmiddels) over het algemeen op orde is en dat deze voldoet aan hun wensen. Wel wordt gezegd dat hier de laatste jaren een verbeterslag in is aangemaakt, toen werd overgegaan op landelijke registratie in het OIS.

(OBT-)teamchefs, IBT-docenten en soms ook andere leidinggevenden hebben inzicht in de resultaten van deelnemers op individueel niveau. De FVT-deelnemers zelf krijgen hun uitslag te horen na het afleggen van de FVT, maar hebben vervolgens over het algemeen geen zicht in hun eigen registratie. Wel beschikken medewerkers in bepaalde gevallen over een intranet, waarmee zij

bijvoorbeeld roosters kunnen opvragen. Soms wordt hier ook de FVT-registratie bijgehouden. FVT-deelnemers kunnen de registratie van hun collega's, conform de privacyregelgeving, niet inzien.
Vooralsnog kunnen teamchefs niet zelf de registraties in het OIS bekijken. Plannen bestaan echter om dit mogelijk te maken, zodat teamchefs zelf constant een actueel overzicht van hun basisteam kunnen verkrijgen. Hierbij wordt door teamchefs tevens gezegd dat het handig zou zijn indien zij de resultaten zouden kunnen vergelijken met die van andere teams.

Wat betreft de actualiteit van de registraties krijgen we wisselende reacties. Van sommige teamchefs kregen wij te horen dat zij vaak (eens per twee weken) een actueel overzicht van deelnemers en niet-deelnemers ontvangen en zodoende gedurende het gehele jaar goed op de hoogte zijn van de stand van zaken. Van andere teamchefs en operationeel leidinggevenden kregen wij juist te horen dat zij slechts enkele keren per jaar een actueel overzicht ontvangen en daardoor soms niet goed weten hoe het met de deelname en het inhalen van de FVT door niet-deelnemers staat. Daarnaast kregen wij in een enkel geval te horen dat de leidinggevende alleen de stand van zaken van het meest recente jaar kreeg te horen, waardoor geen verband gelegd kon worden met de resultaten van het jaar daarvoor. Hierdoor werd het aanpakken van structurele niet-deelnemers moeilijker.
In bepaalde gevallen bieden OBT-centra maatwerk aan door teamchefs alleen de registratiegegevens van de medewerkers van zijn/haar team door te sturen. Voorheen werden grotere registratiebestanden (van de gehele eenheid) aan teamchefs doorgestuurd met daarin ook de gegevens van deelnemers van andere teams, waardoor teamchefs de toegezonden bestanden minder overzichtelijk vonden en hier niet altijd gebruik van maakten.[8]

In principe staat de eventuele reden waarom niet is deelgenomen aan de FVT opgenomen in de registraties. Uit ons eigen onderzoek blijkt echter dat de redenen voor niet-deelname toch in veel gevallen niet duidelijk vallen op te maken uit de registraties. Zo is er een grote groep niet-deelnemers die niet is ingepland voor de FVT, waarvan de reden dat zij niet zijn ingepland niet staat opgenomen in de registratiebestanden (zie hoofdstuk 3). Een nadere toelichting hierop zou wenselijk zijn om zuivere deelnamepercentages te kunnen berekenen.

4.6 Sancties

Aan het niet-deelnemen of niet-behalen van de FVT lijken op basis van de door ons gevoerde gesprekken weinig consequenties te kleven, voornamelijk doordat er geen rechtspositionele gevolgen aan het al dan niet voldoen van de FVT kunnen worden verbonden (zie hoofdstuk 2). Op dit vlak verschilt de FVT

[8] Overigens betreffen de registratiebestanden Excelsheets. Niet alle teamchefs zijn ervaren met Excelsheets (en het filteren daarvan), waardoor de bestanden soms als onoverzichtelijk worden ervaren.

duidelijk van bijvoorbeeld de schiettoets (deze maakt ook deel uit van de IBT-dag), waarvoor politiemedewerkers moeten slagen om hun vuurwapen te mogen dragen. Overigens blijkt uit de gesprekken eveneens dat de opkomst en slagingspercentages voor de schiettoets aanmerkelijk hoger liggen. De mogelijke link met de consequenties die wel worden verbonden aan het niet behalen van de schiettoets (inleveren geweldsmiddel, (tijdelijk) uitvoeren van andere werkzaamheden) is daarbij snel gelegd.

Van enkele leidinggevenden kregen wij te horen dat de conditie en de resultaten op de FVT ter sprake kunnen komen tijdens jaargesprekken. Gemeengoed is dit echter niet. In bepaalde gevallen wordt met minder fitte medewerkers en niet-deelnemers tijdens een gesprek met de leidinggevende een plan van aanpak gemaakt om de conditie meer op het gewenste peil te krijgen. Ook hier krijgen wij echter te horen dat de leidinggevende vervolgens vaak niet veel meer kan doen dan de voortgang te monitoren en de medewerker proberen de juiste richting op te sturen. Hierbij kan ook spelen dat leidinggevenden in bepaalde gevallen niet altijd beschikken over het actueelste beeld ten aanzien van de deelname aan de FVT en/of de behaalde resultaten door minder fitte medewerkers.

Over het algemeen achten leidinggevenden het verbinden van harde sancties aan niet-deelname of het niet-behalen van de FVT niet wenselijk. Wanneer politiemedewerkers bijvoorbeeld (tijdelijk) geen diensten meer op straat zouden mogen vervullen indien zij de FVT niet halen of hier niet aan deelnemen, dan zou dit problemen veroorzaken bij de personeelscapaciteit om de reguliere politiediensten te kunnen vervullen. Vrijwel overal wordt gesproken over krapte in het personeelsbestand en kunnen geen medewerkers worden gemist. Bovendien zou een dergelijke sanctie mogelijk een averechts effect hebben. Indien politiemedewerkers bijvoorbeeld graag (tijdelijk) niet op straat zouden willen werken (of nachtdiensten willen voorkomen), dan ontstaat bij hen mogelijk juist een motief om de FVT doelbewust niet te halen of hieraan deel te nemen.
Tevens wordt genoemd dat in veel gevallen (oudere) politiemedewerkers die niet slagen voor de FVT wel degelijk goed functioneren en dus prima geschikt lijken voor het politiewerk, ook al blijkt dit niet uit de FVT-resultaten. In bepaalde gevallen is het functioneren van de minder fitte politiemedewerker, mede vanwege zijn/haar ervaring, zelfs beter dan dat van de fittere jonge collega, die glansrijk voor de FVT is geslaagd. De vraag rijst dan al snel waarom de ouderen die de FVT niet halen gesanctioneerd moeten worden wanneer zij wel goed politiewerk afleveren. In een enkel geval wordt geopperd dat niet-fitte medewerkers gesanctioneerd zouden kunnen worden door hen geen of minder salarisverhoging te geven of te korten op verlofdagen bij het niet halen van de FVT.

Meerdere gesprekspartners zeggen dat zij de deelname aan de FVT liever op positieve wijze stimuleren, dan hierop te sanctioneren. Het beter en meer faciliteren van sport, al dan niet onder werktijd, wordt dan ook vaak genoemd

als optie om de deelname te stimuleren. Daarbij zou specifieke aandacht kunnen uitgaan naar de minder fitte medewerkers. Tevens zou reeds bij het werven van politiemedewerkers gevraagd moeten worden naar de intrinsieke motivatie om te sporten. Bij de Politieacademie zou het besef reeds (sterker) kunnen worden aangewakkerd dat het hebben en houden van een goede conditie tot de vakbekwaamheid behoort. Ook na de Politieacademie moet constant worden gewerkt aan een cultuur waarin een goede conditie als vanzelfsprekendheid geldt.

FVT-deelnemers en niet-deelnemers aan het woord

- *Bijna de helft van de FVT-deelnemers vindt het (heel) wenselijk dat er sancties worden verbonden aan **niet-deelname**, tegenover 26 procent van de niet-deelnemers.*
- *23 procent van de FVT-deelnemers acht het (heel) wenselijk dat er sancties worden verbonden aan **het niet halen** van de FVT, tegenover 16 procent van de niet-deelnemers.*

In tabel 4.4a en 4.4b staat respectievelijk welk deel van de deelnemers en niet-deelnemers het wenselijk vindt dat er consequenties worden verbonden aan niet-deelnemen aan en niet-halen van de FVT.
Door politiemedewerkers wordt wel vaker dan door leidinggevenden de ontzegging van dienstvervulling op straat genoemd als geschikte sanctie. Het faciliteren van sport, al dan niet onder werktijd, is een ander vaak genoemde oplossing om deelname te stimuleren, evenals een andere opzet van de FVT (praktijkgerichter, zonder normtijden, kast en/of ballen) en ontheffing voor ouderen.

Tabel 4.4a Mate waarin FVT-deelnemers en niet-deelnemers het verbinden van sancties aan niet-deelname als wenselijk zien*

	FVT-deelnemers % (n=210)	Niet-deelnemers % (n=97)
Heel onwenselijk	20	37
Onwenselijk	11	17
Niet onwenselijk, niet wenselijk	19	21
Wenselijk	26	19
Heel wenselijk	22	7
Weet niet	2	0

* Het verschil tussen de groepen FVT-deelnemers en niet-deelnemers is statistisch significant (p 0,05).
Bron: enquête Regioplan

Tabel 4.4b Mate waarin FVT-deelnemers en niet-deelnemers het verbinden van sancties aan het niet-halen van de FVT als wenselijk zien*

	FVT-deelnemers % (n=205)	Niet-deelnemers % (n=94)
Heel onwenselijk	22	48
Onwenselijk	21	22
Niet onwenselijk, niet wenselijk	32	14
Wenselijk	15	14
Heel wenselijk	8	2
Weet niet	2	0

* Het verschil tussen de groepen FVT-deelnemers en niet-deelnemers is statistisch significant ($p < 0,05$).

Bron: enquête Regioplan

4.7 Doelbereik

Zoals in hoofdstuk 2 beschreven, dient de FVT enerzijds inzicht te geven in de (politiespecifieke) conditie van de FVT-deelnemer zelf en dient de toets anderzijds leidinggevenden en overige gebruikers inzicht te geven in de fitheid van de getoetste politiemedewerkers. Hieronder beschrijven we in hoeverre deze doelstellingen volgens onze gesprekspartners en volgens de FVT-deelnemers en niet-deelnemers worden gerealiseerd. Tevens beschrijven we benoemde suggesties ter vergroting van het doelbereik.

4.7.1 Inzicht in de (politiespecifieke) conditie

Vragen we (OBT-)teamchefs en operationeel leidinggevenden naar het doelbereik van de FVT, dan krijgen we gemengde reacties. Het belang van de fitheid van politiemedewerkers en het gebruik van toetsing om deze fitheid in kaart te brengen, worden over het algemeen onderschreven. Er lijkt echter minder overeenstemming te heersen over of de FVT daar daadwerkelijk een geschikt instrument voor is. Volgens sommige gesprekspartners bieden de toetsresultaten inderdaad een redelijk beeld van de algehele fitheid van de deelnemer. De resultaten van de deelnemer kunnen vervolgens aanleiding geven om in dit kader een vervolggesprek aan te gaan over het eventueel verbeteren van de conditie.

Ook de link tussen de onderdelen van de FVT en de politiepraktijk wordt in enkele interviews onderkend. Zo wordt het kastonderdeel vaker met het springen over bijvoorbeeld een schutting of een auto geassocieerd en wordt het trekken van sprintjes over het parcours vergeleken met het rennen achter een verdachte aan. Daarentegen zien veel leidinggevenden deze link onvoldoende. Zo zou de tijdens de FVT benodigde piekinspanning zelden nodig zijn in de praktijk en worden vooral de vereiste conditie en vaardigheden voor het verplaatsen van de medicijnballen als onnodig beschouwd.

4.7.2 Inzicht in de conditie van medewerkers voor leidinggevenden

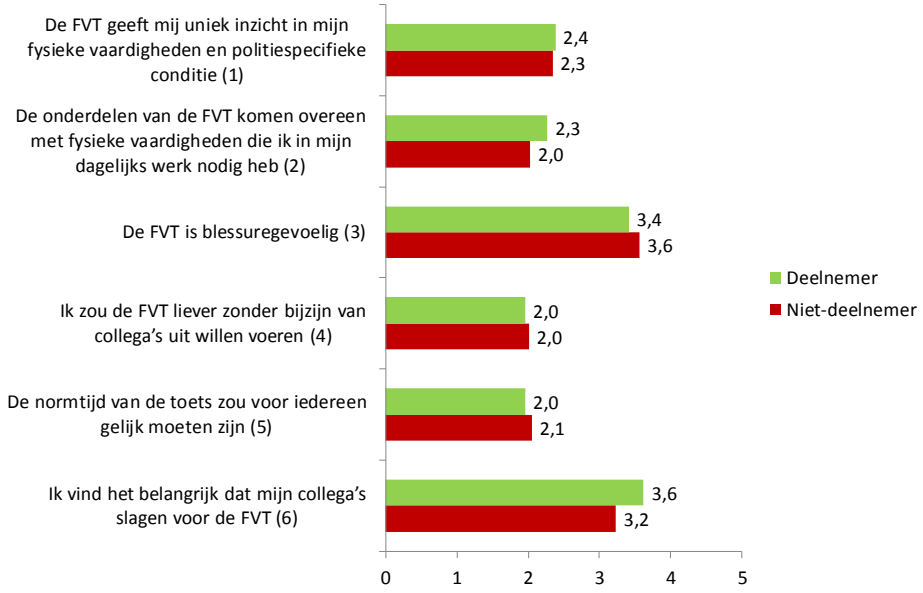
Tijdens de gevoerde gesprekken krijgen we van leidinggevenden en overige betrokkenen vaak te horen dat de toets hun niet altijd gedegen inzicht geeft in de conditie van de medewerker. Zo is de toets een momentopname en kan de deelnemer op dat moment om verscheidene redenen (denk aan grieperigheid, verkoudheid, niet lekker in het vel zitten) niet goed (of juist wel) presteren, terwijl de conditie over het algemeen een ander beeld geeft van de fitheid. Door meerdere IBT-docenten wordt tevens benadrukt dat de voor de FVT benodigde conditie en vaardigheden zeer specifiek zijn en dat prestaties daardoor niet altijd volledig vallen te verbinden met de algehele fitheid van de deelnemer. Zo werden voorbeelden benoemd van sportievelingen, die meerdere keren per week een andere sport beoefenen (bijvoorbeeld zwemmen of een balsport), maar toch de FVT niet behalen omdat zij daarvoor nooit specifiek trainen. Anderzijds waren er voorbeelden bekend van niet-sportievelingen die zonder enige vorm van training de FVT wel behalen. Daarnaast kunnen bepaalde medewerkers door een chronische blessure of beperking bijvoorbeeld de kast als moeilijk onderdeel ervaren, maar wil dat niet per definitie zeggen dat deze personen geen goede conditie hebben. De resultaten van de FVT lijken zelden te dienen als aangrijpingspunt voor beleidsbeslissingen ten aanzien van de fitheid van het personeel. Zoals gezegd verkeren leidinggevenden niet in de rechtspositionele positie om politiemedewerkers te sanctioneren op FVT-resultaten. Tevens kampt men over het algemeen met een gebrek aan middelen om sport meer te faciliteren, zeker waar het sport onder werktijd betreft. Wanneer politiemedewerkers niet fit zijn, is dit vaak al bekend bij de leidinggevende en is het niet de FVT die hun dit inzicht biedt. Wel kunnen de FVT-resultaten aangehaald worden ter bevestiging van de niet-fitheid tijdens een individueel gesprek met de betreffende medewerker (zie gesprek met leidinggevende of arts).

FVT-deelnemers en niet-deelnemers aan het woord

Zowel deelnemers als niet-deelnemers vinden het belangrijk dat hun collega's slagen voor de FVT, maar tegelijkertijd zijn zij het er in redelijke mate over eens dat de FVT blessuregevoelig is.

Zowel FVT-deelnemers als niet-deelnemers zijn vaak niet van mening dat de FVT uniek inzicht geeft in de fysieke vaardigheden en politiespecifieke conditie. Ook de link tussen de FVT en de dagelijkse werkzaamheden wordt vaak niet gezien (figuur 4.1).

Figuur 4.1 Mate waarin FVT-deelnemers (n=216) en niet-deelnemers (n=98) het met de onderstaande 6 stellingen eens/oneens zijn, op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot en met 5 (helemaal mee eens)*



* Het verschil tussen de scores van FVT-deelnemers en niet-deelnemers op stelling 6 is statistisch significant ($p < 0,05$).
Bron: enquête Regioplan

4.7.3 Klachten over de FVT

Veel politiemedewerkers zien de link met de praktijk niet of nauwelijks. De FVT wordt dan gezien als een 'kunstje' dat ieder jaar moet worden vertoond, zonder dat er wezenlijk nut in/van de daarvoor benodigde vaardigheden wordt gezien. De kast is een vaak genoemd onderdeel waarover klachten zijn. Velen vinden de kast te hoog. Voor zover de kast wordt geassocieerd met het springen over een schutting wordt tegelijkertijd gezegd dat men in de praktijk nooit meerdere keren achter elkaar over een schutting hoeft te springen. Ook de medicijnballen en in iets mindere mate de kar worden benoemd als onderdelen die ver van de politiepraktijk staan. Zoals eerder gezegd voelen velen zich door anderen bekeken tijdens het afleggen van de toets.

Hoewel uit de gesprekken blijkt dat veel politiemedewerkers klachten over de FVT hebben, lijkt er maar weinig sprake van een formele klachtenprocedure die specifiek is toegespitst op de FVT. Klachten worden gehoord in de wandelgangen of deelnemers luchten hun hart bij andere collega's of de leidinggevende, maar tot een officiële klacht komt het vrijwel nooit.

4.7.4 Benoemde suggesties vergroting doelbereik

Een vaak gehoorde suggestie om het doelbereik van de FVT te vergroten, is om de toets beter te laten aansluiten op de praktijk. Zodoende kan beter

worden getoetst op de daadwerkelijk voor het politiewerk benodigde conditie en fysieke vaardigheden. Mogelijk zien deelnemers dan ook meer het nut in van de FVT en zijn zij gemotiveerder om hieraan deel te nemen en een goede prestatie neer te zetten. Genoemde elementen die in een dergelijke toets aan bod zouden kunnen komen, zijn het doorzoeken van een huis, een sprintje trekken achter een verdachte aan, springen over een auto en een schiettest, direct na een fysieke inspanning. Daarbij wordt tevens genoemd dat het uitvoeren van de FVT in politie-uniform, in plaats van in gymkleding, het realiteitsgehalte van de toets zou vergroten. Zo is het dragen van een uniform van grote invloed op de lichaamstemperatuur tijdens intensieve beweging, hetgeen een sterk effect op de fysieke prestaties heeft. Wel kleven aan dergelijke praktijkgerichte toetsingselementen mogelijk meer risico's op blessures en dient hier bij de eventuele ontwikkeling ervan expliciete aandacht aan te worden besteed. Overigens zijn in Rotterdam reeds pilots uitgevoerd met fysieke toetsen waarin de link met de praktijk sterker aanwezig is, onder meer door toetselementen als het rennen achter een verdachte aan, schieten na het trekken van een sprint en boksen tegen een zak.

Een andere suggestie is om de vormgeving van toetsing te wijzigen en daarbij de IBT-docent meer discretionaire vrijheid geven om de fysieke conditie van politiemedewerkers te beoordelen. IBT-docenten maken politiemedewerkers gedurende meerdere trainingsmomenten in het jaar mee en hebben in principe een goed beeld van de conditie van hun cursisten. De docenten zouden dus goed in staat moeten kunnen zijn om te bepalen of de politiemedewerker voldoende conditie en fysieke vaardigheden heeft voor het operationele politiewerk, zonder dat daar per se een FVT voor hoeft te worden afgelegd. Een mondelinge terugkoppeling van de IBT-docent aan de teamchef of betrokken leidinggevende zou dan volstaan. Daarmee wordt de conditie tevens gedurende het gehele jaar gemonitord en hangt de beoordeling minder af van een momentopname, zoals dat nu het geval is met de FVT.
In het verlengde hiervan is een vaker genoemde optie om IBT-docenten de professionele vrijheid en bevoegdheid te geven om zelf trainingsprogramma's op maat voor hun cursisten samen te stellen. Hierbij kan gedacht worden aan speciale programma's voor bijvoorbeeld de recherche, ME en wijkagenten, waarbij meer rekening wordt gehouden met de politiespecifieke context waarin men opereert. Tevens kan de IBT-docent dan rekening houden met eventuele fysieke beperkingen en de levensloopbaan van de cursist. Het vergroten van de discretionaire ruimte van IBT-docenten is tevens meer in lijn met IBT-nieuwe stijl, waarmee meer ruimte wordt geboden voor variatie in specifieke trainingen voor specifieke doelgroepen.[9]
Een laatste vaak genoemde suggestie is om het doel van de FVT breder te trekken dan fitheid alleen en om ook het beïnvloeden van de leefstijl (beweging, voeding en slaap) van het politiepersoneel als doelstelling van de toets op te nemen. Daarbij zou de focus van de toets meer moeten komen liggen op de duurzame inzetbaarheid van politiemedewerkers.

[9] Zie ook de regeling tot wijziging van de RTGP in Staatscourant. nr. 67831 19 december 2016.

Tijdens de interviews is een beeld geschetst dat sommige teamchefs en operationeel leidinggevende de FVT scherp op het netvlies hebben, hier strak op aansturen en daardoor hoge deelname binnen het team hebben, terwijl anderen de FVT juist minder prioriteit geven. Om het vrijblijvende karakter korpsbreed te verkleinen, zou de onderlinge samenwerking tussen teamchefs op dit terrein kunnen worden vergroot. Genoemd worden frequentere overleggen waarin gewerkt wordt aan een vergrote bewustwording van de fitheid van het personeel en oplossingsrichtingen in dit kader worden besproken.

Tot slot zeggen leidinggevenden vaker dat zij hun personeel wel meer zouden willen faciliteren in sport, maar beseffen zij tegelijkertijd dat zij beperkt zijn in middelen daarvoor. Een stap in de goede richting is Fit@NP, maar in bepaalde gevallen mag dit programma nog laagdrempeliger worden zodat meer politiemedewerkers hiervoor in aanmerking komen en aan het programma willen meedoen.

5 NORMERING VAN DE FVT

5.1 Inleiding

De FVT is gebaseerd op de Canadese PARE-test en is in eerst instantie ontwikkeld als selectiemiddel voor de Politieacademie. De toets bestaat uit meerdere onderdelen die binnen een bepaalde tijd moeten worden afgelegd (zie ook hoofdstuk 2). De toets heeft een relatieve norm, die afhankelijk is van leeftijd en geslacht. In Nederland is onderzocht hoe representatief de test is voor de dagelijkse praktijk (Mol et al., 2001, 2003).

In dit hoofdstuk staat de normering van de FVT centraal. Op basis van literatuuronderzoek wordt ingegaan op de voor- en nadelen van relatieve en absolute normering en de ontwikkeling van de normering van de FVT. Vervolgens is de representativiteit van de normgroep voor de FVT bepaald. Daarnaast staat in dit hoofdstuk de vraag centraal of er aanleiding is de normtijden te veranderen en op welke manier de normering van de FVT eventueel verbeterd kan worden. Met behulp van interviews is onderzocht hoe andere organisaties, die ook fysieke vaardigheidstoetsen uitvoeren, omgaan met de uitvoering, de normering en de sancties bij het niet slagen voor de toets. Tot slot zijn mogelijke alternatieven voor de opzet en de normering van FVT besproken in een expertmeeting.

5.2 Voor- en nadelen van relatieve en absolute normering

Er zijn verschillende manieren om een norm te bepalen. De bekendste zijn een relatieve en een absolute normering. Een relatieve norm wordt gekenmerkt doordat de toets score van een deelnemer vergeleken wordt met een toets score die andere deelnemers van dezelfde groep behaald hebben. Kenmerkend voor een absolute norm is dat de toets score van een deelnemer vergeleken wordt met een toets score die als standaard aangeduid wordt. De meest bekende standaard van een toets is de toets score die de grens vormt tussen een slagen of niet slagen. Het is ook mogelijk om voor een toets meer dan één standaard vast te leggen (Sanders et al., 2011). De keuze voor een relatieve of absolute norm hangt mede af van het doel van de toets. Wanneer het doel van de toets is om na te gaan of iemand geschikt is om de taken uit te voeren, dan is het gebruik van een absolute norm gewenst. Essentieel hierbij is dat de toets representatief is voor de taken die moeten worden uitgevoerd. Wanneer het doel van de toets is om iemand een spiegel voor te houden en zicht te geven in hoe fit iemand is ten opzichte van anderen, dan is het gebruik van een relatieve norm passender. Een relatieve norm wordt bepaald door middel van het bepalen van een normgroep, het doen van normeringsonderzoek en het construeren van een normschaal.

Hieronder worden de voor- en nadelen van een relatieve en absolute norm beschreven aan de hand van literatuur.

Relatieve norm

De relatieve norm wordt over het algemeen vaak gebruikt. Bij een relatieve norm wordt de norm niet bepaald door de inhoud van de test maar door de resultaten van een normgroep (Jamnik et al., 2013). De relatieve norm wordt gebruikt om deelnemers te laten zien in hoeverre zij presteren ten opzichte van vergelijkbare anderen in een groep. Het nadeel van een relatieve norm is dat werknemers die minder goed op de test scoren de gemiddelde prestatie van de normgroep naar beneden halen, waardoor mogelijk medewerkers onterecht slagen of het gevoel krijgen fit genoeg te zijn (te coulante norm). Een ander nadeel van een relatieve norm is dat de afkapwaarde voor het wel of niet slagen vaak arbitrair bepaald wordt (Zumbo, 2016). Daarnaast blijkt uit de literatuur dat een relatieve normscore niet te verdedigen is zonder een beschrijving hoe deze met de gewenste praktijk is verbonden (Milligan et al., 2016). Payne et al. (2010) stellen vast dat voor het hanteren van relatieve normtijden in ieder geval een representatieve groep werknemers noodzakelijk is. Anders zou de norm immers niet eerlijk zijn. Vaak vormen de relatieve normtijden een ‘reality check’ om te bezien of de absolute normen uit de praktijk voldoen.

Absolute norm

Bij een absolute normering is de norm die behaald moet worden door de werknemers bepaald op basis van ervaringen uit de praktijk. De norm is dus bepaald aan de hand van de inhoud van de test en wordt niet beïnvloed door de prestatie op de test. De absolute norm wordt gebruikt als men een minimale eis wil hanteren die nodig is voor het uitvoeren van de taken van de beroepsgroep. De norm wordt opgesteld op basis van een absolute grens. In theorie zou iedere medewerker aan dezelfde eisen moeten voldoen om een taak te volbrengen (absolute normering). Het is daarbij wel nodig dat de test zoveel mogelijk lijkt op de taken die in de praktijk worden uitgevoerd om voorspellende waarde voor de praktijk te hebben (content validiteit). Het nadeel van de absolute norm is dat er geen rekening wordt gehouden met de omstandigheden waarin de test heeft plaatsgevonden, met als gevolg mogelijk onterecht niet geslaagde werknemers (een te strenge norm). Een ander nadeel is dat een absolute norm vaak lastig met meetgegevens is vast te stellen en dat dit met name een zaak is van oordelen (Cronbach, 1971). Deze oordelen komen meestal van experts. In de literatuur komt naar voren dat veel onderzoeken naar fysieke vaardigheidstesten bij de politie gebruik maken van het oordeel van experts voor het bepalen van een absolute norm (Jamnik et al., 2010; Milligan et al., 2016). Een voorbeeld van een methode om een absolute norm te bepalen is de ‘bookmark methode’ (Rogers et al.,2014). Bij de bookmark methode wordt aan een groep experts gevraagd test onderdelen te bekijken en daar een minimaal acceptabel prestatieniveau (minimale tijd waarin de taak volbracht moet worden) aan te koppelen. De norm wordt

hiermee bepaald op een minimale eis om bijvoorbeeld het werk veilig, efficiënt en degelijk te kunnen uitvoeren.

Combinaties van relatieve en absolute normering
Bij relatieve normering wordt de norm op basis van een brede normgroep bepaald, zoals nu bij de FVT gebeurt. Om de norm nog beter te kunnen bepalen, is ook een combinatie van een relatieve en absolute normering mogelijk. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van de zogenaamde 'borderline-group-method' (Livingston & Zieky, 1982). Gebaseerd op ervaringen van experts wordt er, naast de normgroep, een groep medewerkers gekozen die volgens de experts voldoende fysiek fit zijn voor het werk dat nodig is. De genomineerden nemen de test af en deze resultaten kunnen, gezamenlijk met de resultaten van de normgroep, gebruikt worden om de normtijden te bepalen.

Geslachts- en leeftijdsafhankelijke norm
Als er gekozen wordt voor het gebruik van een relatieve norm is het vervolgens mogelijk om normen te definiëren verschillend naar geslacht en leeftijd. Bij een absolute normering gebaseerd op de eisen van een beroep is een onderscheid naar geslacht en leeftijd niet wenselijk (Payne et al., 2010). Er is bij een absolute norm immers gekozen voor een minimale eis waaraan alle medewerkers zouden moeten voldoen. Bij een absolute normering zou wel gekozen kunnen worden voor verschillende minimale eisen naar bijvoorbeeld beroepsfuncties.

In de praktijk worden wel vaak verschillen in fysieke fitheid naar leeftijd en geslacht teruggezien. Strating et al (2010) tonen bij de Nederlandse politie verschillen in testscores tussen mannen en vrouwen aan. Deels kan dit aan de testopzet liggen, bijvoorbeeld omdat vrouwen een bepaalde taak minder makkelijk kunnen uitvoeren door hun lichaamsbouw. Ook blijkt in de praktijk dat oudere politiewerknemers minder snel een fysiek intensieve taak krijgen toebedeeld (zoals een arrestatie). Kenny et al. (2016) geeft in aanvulling hierop aan dat oudere medewerkers vaak andere taken hebben waarvoor andere fysieke vaardigheden nodig zijn. Hij pleit vooral wel voor differentiatie van de taken. Walker et al. (2014) geeft aan dat van ouderen simpelweg niet te verwachten valt dat zij even goed kunnen presteren als jongeren.

In tabel 5.1 worden de voor- en nadelen van absolute en relatieve normering samengevat.

Tabel 5.1 Voor- en nadelen absolute en relatieve normering

	Absolute normering	Relatieve normering
Voordelen	Gebaseerd op eisen van een beroep	Een relatieve norm is makkelijk vast te stellen
	Mogelijk om een absoluut minimum te formuleren	Nodig om een vergelijking met representatieve normgroep ((internationale) populatie) te maken
	Meestal niet geslachts- en leeftijdsspecifiek	Mogelijk geslachts- en leeftijdsspecifiek
Nadelen	Een absolute norm is lastig objectief vast te stellen, omdat de essentiële taken van een politiemedewerker lastig zijn te bepalen	Representatieve normgroep nodig
	Vaak in de praktijk wel onderscheid naar geslacht/leeftijd	Niet duidelijk of norm voldoet aan de eisen die de politie praktijk stelt De gekozen normwaarden worden arbitrair bepaald

5.3 Ontwikkeling van de normering van de FVT

De afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan om de normering van de FVT te ontwikkelen. In overleg met verschillende (politie)organisatie is er gekozen voor een relatieve normering. De ontwikkeling van de FVT en de bijbehorende normen kan worden onderverdeeld in verschillende fasen.

Bepalen voorlopige streeftijden op basis van vrijwillige toets deelname (2008)
In het kader van een (pilot)onderzoek hebben 7000 politiemedewerkers op vrijwillige basis de FVT uitgevoerd. Op basis van deze resultaten zijn de voorlopige streeftijden bepaald (Strating et al., 2010). In 2008 was de test nog inclusief het onderdeel ‘verslepen van de pop’. Medio september 2009 is dat onderdeel uit de test verwijderd. Dit was naar aanleiding van het mogelijk ontstaan van rugletsel bij het verslepen van de pop onder tijdsdruk. Er is besloten dat de pop onderdeel blijft van de toets, echter zonder tijdsdruk. Als de deelnemer na afloop van het parcours twee rondes afgelegd heeft laat hij de technische uitvoering van het verslepen van de pop zien.
In het bijbehorende rapport ‘Klaar voor de start’ werd geadviseerd om vervolgonderzoek te doen naar de validiteit en de betrouwbaarheid van de FVT, waarbij deze in dezelfde context wordt afgenomen als waarvoor de toets ontwikkeld is; namelijk niet vrijwillig, maar als verplichte toets voor reeds aangesteld personeel (Politie, 2008).

Bepalen eenduidig concept streeftijden voor zittend en aanstaand politiepersoneel (2012)
In 2009/2010 zijn vervolgens van meer dan 8000 medewerkers die de FVT (vrijwillig) hebben afgelegd testgegevens verzameld. Daarnaast zijn gegevens verzameld in het kader van selectie op de politieacademie. De normtijden voor de selectie van aanstaande politieagenten was destijds anders dan de

normtijden voor zittend personeel. Deze verschillen in normering werden niet wenselijk geacht. Gegevens van beide groepen zijn samengenomen en op basis daarvan zijn nieuwe relatieve normtijden ontwikkeld. De normtijden zijn daarmee gelijkgesteld voor mensen die geselecteerd worden als nieuwe politiemedewerker en politiemedewerkers die reeds in dienst zijn. Voor deze toets wordt een aftestgrens (p80) gehanteerd. Dit betekent dat tachtig procent van de selectiekandidaten deze normgrens haalt. Er is in 2012 gekozen voor een relatieve norm, onderverdeeld naar geslacht en vijf jaarsleeftijds-categorieën. Voor politiepersoneel wordt de normtijd als streeftijd gezien en voor aspiranten als normtijd.

Keuze voor een relatieve norm naar geslacht en leeftijdscategorieën
Er is in deze periode veel discussie geweest over de streeftijden onder-verdeeld naar leeftijd en geslacht. Vanuit het idee dat iedereen even fit moet zijn om hetzelfde werk goed en veilig te kunnen doen, is het wenselijk geen leeftijd en geslachtsafhankelijke streeftijden te ontwikkelen. Maar in samen-spraak met verschillende (politie)organisaties is er wel voor differentiatie gekozen. Hiervoor bleken verschillende redenen. Ten eerste wordt binnen de politie uitgegaan van 'diversiteit als business issue', wat in dit kader betekent dat fysieke verschillen tussen politieambtenaren, als gevolg van diversiteit in bijvoorbeeld geslacht en leeftijd, niet mogen leiden tot uitsluiting van personen voor bepaalde taken. Ten tweede is het door te differentiëren naar categorieën mogelijk om strengere streeftijden te hanteren dan een naar verhouding lage streeftijd voor iedereen. Een laatste reden om te kiezen voor differentiatie naar leeftijd en geslacht betrof het feit dat met een gelijke streeftijd voor iedereen te veel politiemedewerkers de test niet zouden halen. Het vaststellen van de streeftijden voor de FVT heeft plaatsgevonden in een spanningsveld tussen enerzijds het creëren van een uitnodigende fysieke toets, die de medewerkers van de politie moet motiveren hun conditie te verbeteren en op peil te houden en anderzijds het creëren van een toets die voor een groot gedeelte van de populatie haalbaar moet zijn (Politie, 2008).

Uit de literatuur blijkt dat vanwege het gelijkheidsbeginsel in veel westerse landen (met name in de Verenigde Staten) rechtszaken gevoerd zijn vanwege mogelijke discriminatie door fysieke vaardigheidstoetsen (Westlin, 2014). Normen kunnen zo gesteld worden dat een bepaald percentage van een potentieel benadeelde groep voor de test kan slagen. Het gaat hier dan om een minimumeis. Een voorbeeld hiervan is de keuze om vrouwelijk personeel als uitgangspunt voor een fysieke vaardigheidstest te nemen (Jamnik et al., 2010).

Invoering van de FVT
Vanaf 2012 is de FVT in de politieorganisatie ingevoerd. De deelname aan de toets is sinds 2012 verplicht voor alle medewerkers op wie de regeling Toetsing geweldsbeheersing politie van toepassing is. Het doel van het eerste jaar van de invoering was het verzamelen van resultaten over de behaalde resultaten. Het jaar 2012 werd gezien als een monitorjaar om zicht te krijgen

op de toets resultaten. In 2012 is nog geen sprake van slagen/niet slagen. In 2012 is geregistreerd of de streeftijd gehaald is (groen), men tot 20 seconden boven de streeftijd zit (oranje) of meer dan 20 seconden boven de streeftijd nodig heeft (rood). Met behulp van de FVT gegevens van ongeveer 20.000 medewerkers is een vergelijking gemaakt met de eerder ontwikkelde streeftijden (op basis van vrijwillige deelname). De scores op de FVT behaald in 2012 door medewerkers die verplicht aan de toets meededen waren goed vergelijkbaar met de ontwikkelde streeftijden (Strating, 2013). De streeftijden zijn daarom niet aangepast.
Het vastleggen van de verplichte FVT in een ministeriele regeling, inclusief normtijden, heeft plaatsgevonden op 1 januari 2015.

5.4 Representativiteit van de normgroep

Bij de FVT is gekozen om gebruik te maken van een relatieve norm, onderverdeeld naar geslacht en vijf jaarsleeftijdscategorieën. Om een relatieve norm te bepalen is het belangrijk dat de samenstelling van de normgroep, waarop de norm gebaseerd wordt, representatief is voor de populatie van het politiepersoneel dat de FVT verplicht moet uitvoeren. In onderstaande tabel is een uitsplitsing gemaakt van achtergrondkenmerken (leeftijd en geslacht) voor de normgroep, bepaald in 2012, en het politiepersoneel in 2016. In de normgroep blijken meer mannen vertegenwoordigd dan in de populatie politiepersoneel dat in 2016 de toets moest uitvoeren. De samenstelling is qua leeftijdsopbouw vergelijkbaar. Hierdoor is de normgroep waarop de streeftijden gebaseerd zijn qua fysieke conditie niet representatief voor het politiepersoneel in 2016, ervan uitgaande dat mannen een betere conditie hebben dan vrouwen. De streeftijd van de gehele normgroep zal daarmee lager liggen dan gewenst (strengere norm). Echter door de geslachtsafhankelijke normering heeft dit geen invloed op huidige streeftijden verdeeld naar groepen. Opgemerkt moet worden dat, als gevolg van de onderverdeling naar geslacht en vijf jaarsleeftijdscategorieën, voor bepaalde groepen het aantal medewerkers waarop de normscores zijn bepaald niet hoog is. Met name in de groep vrouwen in de leeftijdscategorieën 50-54, 55-59 en 60-65 jaar is het aantal medewerkers relatief laag.

Tabel 5.2 Achtergrondvariabelen van de normgroep, FVT-plichtige medewerkers en medewerkers die de FVT hebben volbracht (in %)

	Normgroep (2012)	FVT-plichtige medewerkers (2016)	Medewerkers FVT volbracht (2016)
Geslacht	N=21239	N= 39630	N=28170
Man (n)	78 (16.489)	73 (29043)	76 (21301)
Vrouw (n)	22 (4.758)	27 (10587)	24 (6869)
Leeftijd	N=21239	N=39552	N=28170
< 40 jaar (n)	50 (10609)	49 (19612)	54 (15072)
41-50 jaar (n)	25 (5296)	23 (8946)	22 (6309)
> 50 jaar (n)	25 (5334)	28 (10994)	24 (6789)

Conclusies normering FVT

De belangrijkste conclusies met betrekking tot de normering van de FVT zijn kort samen te vatten:

- De samenstelling van de normgroep is niet representatief voor de populatie FVT-plichtige in 2016. Door de geslacht- en leeftijdsafhankelijke normering heeft dit geen invloed op huidige streeftijden.
- De normscores zijn voor sommige doelgroepen (met name vrouwen in de leeftijd 55-65 jaar) gebaseerd op kleine aantallen respondenten.
- De streeftijden zijn gebaseerd op een normgroep waarbinnen mensen vrijwillig aan de FVT hebben meegedaan. Inmiddels zijn meer gegevens beschikbaar over testscores van medewerkers die de FVT verplicht hebben uitgevoerd.
- De meeste medewerkers hebben de test inmiddels meerdere keren uitgevoerd waardoor het leereffect minder groot is dan toen de test in de eerste jaren werd uitgevoerd.
- Een voordeel van de relatieve norm is dat de scores vergeleken worden ten opzichte van anderen. Een nadeel van een relatieve norm is echter dat niet duidelijk is of de norm voldoet aan de taken die in de praktijk worden uitgevoerd en dat de afkapwaarden/normen arbitrair bepaald zijn.
- Het voordeel van een absolute norm is dat de normering bepaald is op basis van de eisen van een beroep. Het nadeel van een absolute norm is dat deze norm vaak lastig vast te stellen is.

5.5 Ervaringen met fysieke vaardigheidstoetsen in andere sectoren

De sectoren brandweer, defensie, KNVB en KNRM zetten fysieke vaardigheidstoetsen in. Met interviews binnen deze organisaties is nagegaan welke fysieke vaardigheidstoetsen zij inzetten, wat de opzet van de toetsen is, welke normering gehanteerd wordt en welke consequenties aan het niet halen van de toetsen worden verbonden.

Hieronder wordt een korte beschrijving gegeven van de fysieke vaardighedentoetsen die worden ingezet en de doelen die hiermee worden beoogd.

- Defensie: de *Defensie Conditieproef (DCP)* bestaat uit push-ups, sit-ups en de coopertest. Het doel van deze proef is om te bepalen of een militair basisfit is, zodat hij/zij onder alle operationele omstandigheden kan opereren. Daarnaast maakt defensie gebruik van de *Fysieke Inzetbaarheidstest (FIT)*, waarbinnen een militair kritieke taken uitvoert die in zijn/haar werk voorkomen (bijvoorbeeld lopen met bepakking, tillen, graven, draven). Met behulp van deze test is een commandant in staat te beoordelen of de militair beschikt over de fitheid die vereist is voor zijn/haar functie.
- Brandweer: twee fysieke testen maken deel uit van het Preventief Periodiek Medisch Onderzoek (PPMO). In de *brandweerbestrijdingstest* worden twaalf werkgerelateerde handelingen binnen negentien minuten uitgevoerd. Deze test heeft als doel om te bepalen of een persoon zijn/haar

werk kan doen zonder gevaar voor zichzelf, collega's en anderen. Daarnaast wordt gebruikgemaakt van een *traplooptest* met als doel het meten van de anaerobe piekbelasting.
- KNRM: bij de selectie voor lifeguards van de KNRM en bij het examen aan het einde van de opleiding voor lifeguard wordt een *zwemtest* afgenomen. Het doel van de zwemtest is om een selectie te maken van personen die fit genoeg zijn. Bij het examen worden daarnaast een *hardlooptest* en een *vaardigheidstest* afgenomen. Het doel van de testen is om ervoor te zorgen dat lifequards in spe fit genoeg zijn om goed en veilig te kunnen werken voor zichzelf en collega's. Vanaf het moment dat een lifeguard in dienst is, wordt ieder jaar steekproefsgewijs een *ren-zwem-ren-test* afgenomen met als doel de fitheid bepalen. Er is gekozen voor de steekproefmethode om ervoor te zorgen dat lifeguards te allen tijde fit zijn. Dit is nodig om veilig te kunnen werken.
- KNVB: bij alle scheidsrechters binnen het betaald voetbal wordt de FIFA-test afgenomen ('*repeated sprint ability*' en '*interval test*') met als doel de sprintcapaciteit en het uithoudingsvermogen te bepalen. Assistent-scheidsrechters leggen daarnaast nog de *'change of direction ability'* af, waarmee de bekwaamheid snel van richting te veranderen wordt gemeten. Het doel van deze testen is om te bepalen of een (assistent-)scheids-rechter fit genoeg is om een wedstrijd te fluiten en te vlaggen, ook wanneer verlenging gespeeld moet worden.

In het vervolg van deze paragraaf worden deze toetsen op een aantal aspecten uitgebreider vergeleken met de FVT. In bijlage 7 staan van alle toetsen de uitvoering, normering en consequenties van niet slagen samengevat.

Functionele testen versus algemene conditietest

De fysieke vaardigheid van medewerkers kan worden getest met behulp van algemene conditietesten en met functionele testen. Bij conditietesten worden determinanten van fitheid gemeten, zoals kracht of uithoudingsvermogen. Functionele testen zijn werk gerelateerde testen waarbij situaties uit de praktijk zo goed mogelijk worden nagebootst. De FVT is een algemene fitheidstoets die wel zo veel mogelijk praktijk gerelateerd is opgezet. Tijdens de toets worden namelijk die spiergroepen getest die nodig zijn bij de uitoefening van het vak. De link met de praktijk is echter minder duidelijk dan bij bijvoorbeeld de ren-zwem-ren-test van KNRM en de brandbestrijdingstest en de traploop-test van de brandweer. Deze testen bestaan namelijk uit situaties die in de praktijk van het werk terug kunnen komen, zoals een brand bestrijden of een persoon redden uit het water.

Uit de interviews blijkt dat de verschillende organisaties van mening zijn dat medewerkers het nut van fysieke testen vooral inzien als het een functionele test betreft. Bij Defensie waarbij zowel een algemene conditietest (DCP) als een functionele test (FIT) wordt afgenomen, wordt opgemerkt dat militairen de FIT als leuker ervaren, omdat de onderdelen van de test dichter bij het dagelijks werk komen.

Verplichting en frequentie

Bij alle organisaties zijn de fysieke testen net zoals de FVT verplicht. De frequentie van de testen verschilt per organisatie:

- KNVB: de (assistent-)scheidsrechters dienen de test drie keer per seizoen te volbrengen.
- Brandweer: de frequentie is leeftijdsafhankelijk (tot 40 jaar één keer per vier jaar, tussen 40 en 50 jaar eens in de twee jaar en vanaf 50 jaar wordt de test elk jaar afgenomen).
- KRNM: frequentie is niet vastgelegd. Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers gedurende het gehele jaar fit zijn, is ervoor gekozen om de ren-zwem-ren-test onaangekondigd en steekproefsgewijs af te nemen.
- Defensie: zowel de DCP als de FIT wordt jaarlijks afgenomen. Bij de DCP is het doen van de test de verantwoordelijkheid van de militair zelf. Een commandant kan wel inzien wie de test gedaan heeft, maar daar houdt het toezicht op. De FIT is verplicht wanneer een commandant bepaalt dat de eenheid de FIT aflegt.

Uit de interviews is naar voren gekomen dat het jaarlijks verplicht afnemen van de test ideaal is. Wanneer de frequentie te laag is, kan de fitheid van de medewerkers tussentijds afnemen. Bij een te hoge frequentie is de tijdsinvestering vaak te groot. De frequentie van de FVT voldoet hiermee aan het ideaal.

Normering

Wij zijn zowel testen tegen gekomen met een absolute normering als met een relatieve normering. De politie hanteert zoals eerder beschreven een relatieve norm voor de FVT. De afwegingen die zijn gemaakt bij de keuze voor met name een relatieve norm zijn bij de onderzochte organisaties niet altijd meer te achterhalen.

De reden om te kiezen voor een absolute norm is dat deze beter aansluit op wat er in de praktijk nodig is om de taak goed en veilig (KNVB, FIT Defensie en KNRM) te kunnen uitvoeren. Zo is voor de ren-zwem-ren-test van de KNRM de normtijd van 7 minuten gebaseerd op het feit dat een drenkeling binnen 7 minuten gered moet worden om te kunnen overleven.

Bij de KNVB zijn de normtijden afhankelijk van het wedstrijdniveau waarop de scheidsrechter acteert, omdat de daadwerkelijke wedstrijdbelasting (loopsnelheid) per niveau verschilt. Bij de FIT van Defensie zijn de normen afhankelijk van de functie die wordt vervuld. Daarnaast mogen vrouwen tijdens de test een opstapje gebruiken en hoeven medewerkers van 45 jaar en ouder twee testonderdelen niet uit te voeren. In het interview wordt hierbij gezegd dat dit een punt van discussie is. Dit omdat in het werkveld ook geen rekening gehouden wordt met leeftijd en geslacht.

De Brandweer is de enige organisatie die net zoals de FVT een relatieve normering kent voor een functionele test[1]. Deze norm is echter niet geslacht- en leeftijdsafhankelijk, gedacht vanuit het *'same job, same task'*-principe.

[1] De conditietest van Defensie (DCP) kent wel een leeftijds- en geslachtsafhankelijke normering.

Consequenties niet slagen

Aan het niet-slagen voor de FVT zijn voor alsnog geen consequenties verbonden. Dit in tegenstelling tot de brandweer, KNRM en KNVB.

- KNVB: de (assistent-)scheidsrechter wordt per direct op non-actief gesteld bij het zakken voor de FIFA-test, omdat hij/zij niet fit genoeg is om een wedstrijd in zijn/haar categorie te fluiten of vlaggen. Hij of zij krijgt de mogelijkheid om de test alsnog te halen met twee herkansingen. Bij het niet halen van de herkansingen wordt de (assistent-)scheidsrechter het seizoen erna definitief een categorie teruggeplaatst.
- KNRM: de lifeguard wordt per direct op non-actief gesteld bij niet slagen voor de ren-zwem-ren-test, vanwege veiligheidsredenen. Binnen een week volgt een herkansing en bij wederom niet slagen wordt het contract ontbonden. Het ontbinden van het contract is bij de KNRM relatief makkelijk mogelijk, doordat alle lifeguards op basis van een nuluren-contract werken.
- Brandweer: er gelden drie mogelijke consequenties als gevolg van het niet slagen voor de testen. Hierbij moet worden opgemerkt dat de consequenties verschillend worden ingezet per regio. Het betreft:
  1. Niet geslaagd, maar mag wel uitrukken op voorwaarde dat er aan de fitheid wordt gewerkt.
  2. Niet geslaagd, mag niet meer uitrukken. De fitheid is echter te trainen en na een interventie (variërend van 2 maanden tot 2 jaren) wordt een herkansing gedaan.
  3. Niet geslaagd, mag niet meer uitrukken. De fitheid is niet goed te trainen, in verband met bijvoorbeeld een blessures aan de schouder. Voor de medewerker in dienst wordt een alternatieve functie gezocht. Vrijwillig personeel dient te stoppen met het werk.

Bij defensie gelden net zoals bij de politie geen rechtspositionele gevolgen voor de DCP en FIT. Een belangrijke reden hiervoor is dat er geen gelegenheid gegeven wordt om tijdens werktijd te trainen. De opvolging voor niet slagen is echter wel strakker geregeld dan bij de FVT. Bij het niet slagen voor de DCP of FIT krijgt een medewerker de gelegenheid om binnen de organisatie te trainen om te test alsnog te halen. Wanneer de medewerker ook niet voor de herkansing slaagt, wordt gekeken of het mogelijk is de medewerker een alternatieve functie te bieden. Het deelname- en slagingspercentage is hoger dan bij de FV: in 2016 was het deelnamepercentage ongeveer 81 procent (94% slaagt). Als reden voor niet-deelname zijn genoemd: reorganisaties, gezondheidsredenen, blessures en ‘vluchtgedrag’. Ook kan het zijn dat de hardlooptest bij de marine minder vaak wordt afgenomen, omdat dit bij de marine minder belangrijk is voor de taken die uitgevoerd moeten worden.

Concluderend: aanknopingspunten voor de FVT

De verschillende testen die de andere organisaties uitvoeren bieden de volgende aanknopingspunten voor de FVT:

- Het doelbereik van functionele testen is het grootst als ze zo dicht mogelijk bij de dagelijkse praktijk aansluiten. Op deze manier zien medewerkers het nut ervan in en ontstaat er makkelijker een cultuur waarbij deelnemen en slagen voor de test vanzelfsprekend is.
- Hoe dichter een functionele test de praktijk benaderd hoe makkelijker het is om hier een absolute norm aan te verbinden alsmede consequenties voor het niet-halen van de norm.
- Onderscheid naar leeftijd- en geslacht komen we niet tegen bij de bestudeerde functionele testen omdat allen uitgaan van een ‘same job, same task’ principe. Wel wordt bij deze testen, indien relevant in de normen onderscheid gemaakt naar functie(groepen).
- Sancties hoeven niet per definitie op non-actief stellen betekenen. Het faciliteren van gezakte medewerkers of het zoeken van een andere functie binnen de organisatie behoren ook tot mogelijke sancties. Dit laatste is ook eenvoudiger te realiseren als er per functie andere normen gelden.

5.6 Expertmeeting over de alternatieven voor huidige normering en consequenties van de FVT

In het kader van het onderzoek is een expertmeeting georganiseerd om gezamenlijk, op basis van de bevindingen, een discussie te voeren over mogelijke alternatieven voor de uitvoering van de FVT, de huidige normering en de consequenties bij het niet slagen van de FVT. In de expertmeeting is discussie gevoerd aan de hand van drie verschillende stellingen

1. De FVT is voldoende representatief voor het werk dat het politiepersoneel uitvoert
2. De voorkeur gaat uit naar een absolute normering, waarbij dus geen verschil wordt gemaakt naar leeftijd en geslacht.
3. Het is wenselijk om sancties of andere gevolgen te verbinden aan het niet slagen voor of niet deelnemen aan de test

Hieronder wordt kort ingegaan op de belangrijkste bevindingen.

Uitvoering van de FVT

De FVT is een algemene fitheidstoets die probeert aan te sluiten bij de spiergroepen die in de praktijk worden gebruikt. De onderdelen zijn zo veel mogelijk praktijkgericht, maar niet geheel representatief voor het werk wat het politiepersoneel uitvoert. Dit komt mede voort uit het feit dat de FVT van oorsprong een selectietest is. Daarnaast is de FVT meer dan 15 jaar geleden ontwikkeld. Verkend zou moeten worden in hoeverre de politiepraktijk sindsdien veranderd is en of er noodzaak is de FVT inhoudelijk te herijken en te vernieuwen.

Dat deelnemers onvoldoende een link zien in de onderdelen van de FVT en de politiepraktijk betekent wellicht dat de communicatie over de doelstellingen van de FVT voor verbetering vatbaar is. Het doel is om deelnemers zelf en hun leidinggevende inzicht te geven in de fysiek conditie. Met zicht op een duur-

zame inzet en de gezondheid van politiepersoneel kan bij mogelijke vernieuwing van de FVT ook het doel worden verbreed. Als alternatief kan gedacht worden aan het stimuleren van gezonde leefstijl in het algemeen, in het kader van het belang van gezond en veilig werken. Hierbij ligt dan niet alleen de focus op bewegen en fitheid, maar ook op gezonde voeding en voldoende slaap. Als besloten wordt de FVT te vernieuwen biedt dat meteen de gelegenheid om de toets meer aan te laten sluiten bij de veranderingen in het IBT-beleid.

Normering van de FVT
Hoewel een absolute norm vanuit het '*One job, One standard'* principe wenselijk is, wordt door de experts de voorkeur gegeven aan een relatieve norm. Op basis van het diversiteitsbeleid wat de politie hanteert mogen fysieke verschillen tussen politiemedewerkers niet leiden tot uitsluiting van personen voor bepaalde taken. Een (strenge) absolute normering zou kunnen leiden tot uitsluiting. Daarnaast is op basis van de politiepraktijk lastig een absolute norm te bepalen, omdat niet duidelijk is welke normen de praktijk precies stelt.

Als alternatief kan nagedacht worden over normering waarbij onderscheid wordt gemaakt naar functieprofielen. Sommige functies vragen om een zeer goede fysieke conditie waar bij andere functies conditie minder belangrijk is. De discussie over de wijze van normering en de keuze voor onderscheid naar verschillende doelgroepen moet ook worden gevoerd in samenspraak met de doelgroep. Bij de Brandweer wordt door medewerkers zelf aangegeven dat een verschil in streeftijden naar geslacht niet wenselijk is. Het kan 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 normbepaling. Naast de gegevens van een normgroep kan ook gebruik gemaakt worden van het oordeel van experts voor het bepalen van een normen om het werk veilig, efficiënt en degelijk te kunnen uitvoeren.

Normgroep van de FVT
De samenstelling van de normgroep die op dit moment wordt gebruikt om afkapwaarden te bepalen is niet representatief voor de FVT-plichtige medewerkers in 2016. Door de leeftijds- en geslachtsafhankelijke normering heeft dit geen invloed op huidige streeftijden. Daarnaast zijn de streeftijden gebaseerd op een normgroep waarbinnen mensen vrijwillig aan de FVT hebben meegedaan. Inmiddels zijn meer gegevens beschikbaar over testscores van medewerkers die de FVT verplicht hebben uitgevoerd. Ook hebben de meeste medewerkers de test inmiddels meerdere keren uitgevoerd waardoor het leereffect minder groot is dan toen de test in de eerste jaren werd uitgevoerd. Een herijking van de normtijden op basis van een representatieve groep werkend personeel die de FVT verplicht heeft uitgevoerd wordt als wenselijk gezien.

Consequenties naar aanleiding van het niet slagen voor de FVT

Een veelgehoorde mogelijkheid om deelname aan de FVT te stimuleren, is het verbinden van arbeidsrechtelijke consequenties aan het niet halen/niet deelnemen. Om na te gaan wat de juridische mogelijkheden zijn om politiepersoneel op non-actief te stellen als zij de FVT niet halen, is informatie verzameld bij een arbeidsjurist. Hiermee is globaal verkend wat de juridische mogelijkheden zijn.[2]

Kader: juridische mogelijkheden

De non-actiefstelling van werknemers is niet geregeld in de wet. Onder welke omstandigheden een werkgever een werknemer op non-actief mag stellen, moet dus worden afgeleid uit de praktijk en de rechtspraak daarover. Heel belangrijk hierin is dat redelijkheid daarbij een grote rol speelt.
Als in een arbeidsovereenkomst een non-actiefstellingsregeling is opgenomen, dan hangt het antwoord op de vraag of een werknemer al dan niet geschorst mag worden als gevolg van het niet behalen van de test vooral af van hetgeen hierover uitdrukkelijk is opgenomen in de regeling. Wanneer de bevoegdheid tot non-actief stelling niet uitdrukkelijk overeen is gekomen, dan kan de medewerker alleen op non-actief gesteld worden als er zwaarwegende redenen worden aangedragen.
Voor het op non-actief stellen van werknemers is het daarnaast nodig om duidelijkheid te geven over het doel van de non-actiefstelling. Er zijn twee mogelijke maatregelen: een ordemaatregel en een disciplinaire maatregel. Een ordemaatregel kan inhouden dat de werknemer tijdelijk zijn werkzaamheden niet uit kan voeren, omdat bijvoorbeeld het benodigde certificaat is verlopen, een opleiding niet is gehaald of als een werknemer een fitheidstoets niet heeft gehaald. Een disciplinaire maatregel wordt in de meeste gevallen gezien als een sanctie, en wordt vaak gezien als een zware maatregel.

Of het (juridisch) mogelijk is om politiepersoneel op non-actief te stellen als zij de FVT niet halen, hangt dus – onder andere – af van de volgende punten:

1. Wat is het doel dat de maatregel dient?
   a. Is het een maatregel om politiepersoneel te straffen voor het niet halen van de FVT?
   b. Of is het een maatregel die wordt opgelegd omdat politiepersoneel hun werk anders niet (goed/veilig) kan uitvoeren?
2. Is sprake van een schriftelijk reglement?
   a. Ja, wat is dan de inhoud van het reglement? Op basis daarvan moet worden beoordeeld of de non-actiefstelling mag.
   b. Nee, heeft de werkgever dan een zwaarwegende reden voor de non-actiefstelling? Als dat het geval is, dan is non-actiefstelling in principe mogelijk.
3. Is een minder ingrijpende maatregel dan non-actiefstelling ook mogelijk?
   Een non-actiefstelling is een vrij zwaar middel. Hoewel werknemers in de meeste gevallen wel gewoon aanspraak hebben op loon tijdens de non-actiefstelling, wordt het door werknemers als uiterst belastend ervaren.

Het uitgangspunt in het arbeidsrecht is dat wordt gekozen voor de – voor de werknemer – minst ingrijpende maatregel; als hetzelfde doel bereikt kan worden met een minder ingrijpend middel, dan moet een werkgever daarvoor kiezen. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld opdragen om tijdelijk ander werk te doen (bijvoorbeeld kantoorwerk) als het doel een ordemaatregel is.

[2] Er is dus geen sprake van een juridisch haalbaarheidsonderzoek.

Op basis van bovenstaande en de discussie tijdens de expertmeeting concluderen wij dat er aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan om consequenties te kunnen verbinden aan het niet-halen van de FVT. Allereerst is het nodig om medewerkers meer duidelijkheid te geven over het doel van de FVT. Zo is één van de doelen van de FVT om individuele medewerkers een spiegel voor te houden. Deze doelstelling leent zich eerder voor het positief stimuleren in plaats van het verbinden van negatieve consequenties aan het niet slagen voor de FVT. Daarnaast kan gekozen worden voor minder ingrijpende consequenties dan op non-actiefstelling zoals de KNVB dat doet. 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. Wellicht is dit bij de politieorganisatie ook een mogelijkheid. Ook kan nagedacht worden over de mogelijkheid om meerdere categorieën voor slagen in te voeren. De brandweerorganisatie hanteert vier uitkomstcategorieën, te weten, geschikt, geschikt maar verbetering nodig, ongeschikt maar trainbaar of niet geschikt.
Voor het verbinden van consequenties aan het niet halen van de FVT is het ook nodig om duidelijke regels op papier te zetten wanneer een FVT-plichtige medewerker het werk niet goed of veilig kan uitvoeren. Hierbij moet ook aandacht worden besteed aan goede regels bij bijzondere omstandigheden (zoals blessures, zwangere medewerkers en weigering om de FVT af te leggen). Daarnaast is het zeer wenselijk dat de test en de gebruikte maten met een zorgvuldige analyse van taken zijn bepaald en dat de test een goede indicator is voor belangrijke taakonderdelen of arbeidsprestaties. Tot slot is het belangrijk om te zorgen voor de benodigde begeleiding voor het behalen van de FVT gedurende het hele dienstverband en als de test niet gehaald is.

6 SAMENVATTING EN CONCLUSIE

6.1 Doel van de evaluatie

De evaluatie van de FVT had tot doel inzicht te krijgen in de uitvoeringspraktijk en het doelbereik van de FVT. Sinds 2012 is deelname aan de FVT verplicht voor alle politiemedewerkers met geweldscode 3 (de zogenoemde FVT-plichtige politiemedewerkers). Deze verplichtingstelling is vanaf 2015 bekrachtigd met een ministeriële regeling. Aan het niet behalen van de FVT binnen de vastgestelde normen zijn vooralsnog geen rechtspositionele gevolgen verbonden.

In dit evaluatieonderzoek stonden drie onderzoeksvragen centraal:
1. In hoeverre verloopt de uitvoeringspraktijk van de FVT zoals beoogd met de Regeling FVT politie?
2. In hoeverre worden de beleidsdoelen van de FVT behaald?
3. Hoe kan de FVT worden verbeterd?

Deze hoofdvragen zijn verbijzonderd naar 25 deelvragen, geclusterd naar zeven thema's. In dit conclusiehoofdstuk worden eerst de deelconclusies per thema beschreven. In de laatste paragraaf worden in de slotbeschouwing de hierboven genoemde drie hoofdvragen van de evaluatie beantwoord.

6.2 Voorbereiding

Politiemedewerkers zeggen voldoende voorgelicht te zijn over de FVT en voldoende gelegenheid te hebben om de FVT af te leggen. Ook tijdens de FVT worden deelnemers doorgaans goed begeleid door IBT-docenten. Daarbij wordt echter voornamelijk ingegaan op hoe de FVT het beste en blessurevrij afgelegd kan worden. Op de politiespecifieke doeleinden van de FVT wordt zowel door leidinggevenden als IBT-docenten nauwelijks ingegaan. Wel is er een FVT-website beschikbaar waar dergelijke en overige informatie (o.a. trainings- en voedingsadviezen) kan worden gevonden.

Specifieke voorbereiding op de FVT gebeurt weinig. Het algemene beeld is dat sportieve politiemedewerkers altijd wel frequent sporten en zodoende voorbereid zijn. Minder sportieve politiemedewerkers sporten weinig en trainen ook niet voor de FVT. Omdat het niet halen van de toets geen gevolgen heeft, is er voor hen ook geen stok achter de deur om zich voor te bereiden.

Het FVT-parcours en de manier van afnemen kwamen bij de door ons bezochte toetslocaties grotendeels overeen. In enkele gevallen werden lichte afwijkingen van de landelijke protocollen waargenomen, zoals het assisteren van deelnemers door de IBT-docenten, of het ontbreken van de pop bij het

parcours. Het gebruik van een checklist/vragenlijst om te zien of de deelnemer medische belemmeringen heeft, is geen gemeengoed.

Inplannen FVT
De inplanning voor de FVT verloopt volgens zowel leidinggevenden als FVT-deelnemers in veel gevallen goed. Bij de meeste OBT-centra en eenheden is voldoende capaciteit om een eerste FVT-moment bij de medewerkers in te plannen. Een enkele eenheid zegt hier soms problemen te ondervinden, voornamelijk als gevolg van een beperkte capaciteit bij de dienstvervulling van de basisteams.

6.3 Deelname

In de praktijk blijkt dat, ondanks de verplichtstelling van de FVT, de landelijke deelname aan de FVT rond zeventig procent lag in 2015 en 2016. Het slagingspercentage is de afgelopen jaren stabiel en bedroeg ongeveer negentig procent. Het uitgangspunt dat de FVT door alle FVT-plichtige medewerkers ten minste één keer per jaar met succes wordt afgelegd, wordt hiermee niet behaald.

Blessures
Blessures tijdens het afleggen van de FVT komen bij alle eenheden voor, maar zijn niet aan de orde van de dag. Het gaat hierbij relatief vaak om spier-, enkel-, kuit-, rug- en knieblessures. De kast en het verplaatsen van de medicijnballen worden veel 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, mede vanwege van de blessuregevoeligheid van dit parcoursonderdeel.

Volgens de IBT-docenten vallen veel blessures te voorkomen door een gedegen warming-up. Hoewel deelnemers hierop worden gewezen, blijft dit wel hun eigen verantwoordelijkheid. Bij de oudere politiemedewerkers blijkt het ‘niet onder willen doen’ voor hun jongere collega’s een mogelijke oorzaak van blessures. De piekinspanning die tijdens de FVT is vereist, kan tevens zwaar zijn en blessures veroorzaken bij mensen die normaliter weinig sporten of piekinspanningen leveren.

Niet-halen FVT
Het niet-halen van de FVT leidt lang niet in alle gevallen tot een gesprek met de leidinggevende hierover. Er zijn zelfs leidinggevenden die zeggen dat zij alleen weten of de medewerker heeft deelgenomen en niet weten of hij/zij geslaagd is.

De FVT wordt door sommige leidinggevenden besproken tijdens jaargesprekken en eventueel wordt dan een plan van aanpak gemaakt indien de

medewerker niet fit genoeg is. Overigens benadrukken de leidinggevenden daarbij dat zij noch in de positie verkeren om tijdens deze gesprekken sancties te verbinden aan het niet halen van de FVT, noch om medewerkers door te verwijzen naar bijvoorbeeld de bedrijfsarts. Dat is voornamelijk zo omdat er geen rechtspositionele gevolgen aan de uitslag van de toets kunnen worden verbonden. Gesprekken met de bedrijfsarts naar aanleiding van de FVT vinden dan ook niet of nauwelijks plaats.

In een enkel geval vernamen wij dat er binnen teams ruimte is om een dagdeel per week te trainen onder werktijd voor medewerkers die de FVT niet hebben gehaald.

6.4 Niet-deelname

In 2015 en 2016 nam ongeveer dertig procent van de FVT-plichtige medewerkers niet deel aan de FVT. In de FVT-registratiebestanden worden drie redenen voor niet-deelname vastgelegd. In 2016 waren deze reden als volgt verdeeld:

1. niet-ingepland: 45 procent van de groep niet-deelnemers;
2. belemmering: 37 procent van de groep niet-deelnemers;
3. no-show: 17 procent van de groep niet-deelnemers.

Niet ingepland

Van de groep '*niet ingepland*' (ruim 5.100 politiemedewerkers) valt de reden voor het niet inplannen niet op te maken uit de registraties. Ook bij de politie is vooralsnog onbekend wat de reden is om bepaalde medewerkers niet in te plannen en waarom deze groep relatief groot is (13% van alle FVT-plichtige politiemedewerkers). Voor deelpopulaties zijn verklaringen mogelijk, maar deze konden niet worden geverifieerd binnen deze evaluatie:

- Langdurig zieken worden vermoedelijk niet ingepland voor de FVT: het ziekteverzuim onder de groep niet-ingeplanden is aanmerkelijk hoger dan het landelijk gemiddelde verzuim per medewerker.[1]
- Aspiranten zijn mogelijk ten onrechte als niet-deelnemer geregistreerd. Waarschijnlijk hebben zij al tijdens hun opleiding aan de Politieacademie een geweldscode 3 of hoger gekregen en zijn daarmee FVT-plichtig geworden. Op de peildata van registratie van de FVT hebben zij echter de FVT nog niet afgelegd.

Belemmering

Voor meer dan 4200 politiemedewerkers was een '*belemmering*' de reden om in 2016 de FVT niet af te leggen. In het jaar daarvoor was voor bijna 3500 medewerkers een belemmering de reden voor niet-deelname. In vrijwel alle gevallen gaat het om een medische belemmering. Hoewel leidinggevenden

[1] In het onderzoeksbestand kon niet worden nagegaan of langdurig zieken ook de andere verplichte RGTP-toetsen niet hebben afgelegd.

vaak op de hoogte zijn van blessures, wordt er in de praktijk meestal geen schriftelijk uitstel door het bevoegd gezag verleend.

No-show
17 procent van de niet-deelnemers betrof in 2016 een '*no-show*'. Dit zijn gevallen waarin de betreffende persoon wel is ingepland voor de FVT, maar zonder opgave van reden niet bij de FVT is verschenen. In 2015 bedroeg het aandeel no-shows nog 25 procent van de niet-deelnemers. Het strakker sturen op no-shows door de leidinggevenden wordt als belangrijkste verklaring gegeven voor het afnemen van de no-show.

Gesprekken met niet-deelnemers
Alle eenheden zijn zich ervan bewust dat er gesprekken dienen te worden gevoerd met niet-deelnemers, waar de betrokken medewerker om toelichting wordt gevraagd. Leidinggevenden worden op regelmatige basis geïnformeerd over ingeplande deelnemers die vanwege een blessure of no-show niet hebben deelgenomen aan de FVT. De niet-ingeplande medewerkers zijn niet in deze overzichten opgenomen.
De teamchefs zijn verantwoordelijk voor het voeren van deze gesprekken. Zij delegeren deze verantwoordelijkheid vaak aan operationeel experts, die leiding geven aan kleinere (delen van) teams. Of deze gesprekken in alle gevallen worden gevoerd, is niet duidelijk. Wel is duidelijk dat de FVT bij sommige leidinggevenden meer prioriteit heeft dan bij anderen en dat de mate van aansturing hierop sterk verschilt.

Meestal blijkt uit de gesprekken met de niet-deelnemers dat er sprake is van een (medische) belemmering, waardoor de niet-deelname dus legitiem is. Wel hebben leidinggevenden soms het idee dat belemmeringen en blessures worden overdreven of geveinsd om niet-deelname te legitimeren. Daarnaast is het voor niet-deelnemers relatief gemakkelijk om op de FVT-dag zelf aan te geven dat zij niet mee wensen te doen. Door de IBT-docenten wordt doorgaans niet gevraagd om een schriftelijke verklaring.

De omgang met no-shows lijkt echter bij alle eenheden strakker geregeld dan bij legitieme niet-deelname. 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.

Inhalen FVT
Vrijwel alle eenheden vinden het inhalen van de FVT problematisch. Het inhalen van de toets komt voornamelijk neer op de eigen verantwoordelijkheid van de niet-deelnemer. In de praktijk betekent dit dat inhaalmomenten maar weinig plaatsvinden. Het feit dat de toets door velen nog altijd als vrijblijvend wordt gezien en het gegeven dat leidinggevenden weinig toezien op het inhalen, dragen hieraan bij. Daarnaast moet voor het inhalen van de toets extra capaciteit worden ingeruimd bij de OBT-centra en de basisteams en dit blijkt voor beide partijen een opgave te zijn.

Sportprogramma's en overige initiatieven
Er zijn sportprogramma's voor minder fitte deelnemers, zoals fit@NP, waar programma's op maat worden gemaakt rond drie thema's: fysiek, mentaal en voeding. 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. Volgens enkelen mag fit@NP dan ook laagdrempeliger worden.
Verder komt het in de praktijk aan op persoonlijke sportinitiatieven, buiten werktijd. Van deze initiatieven is bij alle eenheden volop sprake (hardloop-, wandel- en fietsgroepen et cetera), maar hier 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 het registratiebestand blijkt dat niet-deelnemers vaker vrouw zijn, gemiddeld drie jaar ouder zijn dan de gemiddelde FVT-plichtige politie-medewerker en gemiddeld 30 dagen meer door ziekte afwezig zijn dan politiemedewerkers die de FVT wel afleggen. Tot slot zijn niet-deelnemers oververtegenwoordigd in bepaalde functies, waaronder de functies Assistent Intake & Service, Herplaatsbare kandidaten en Medewerker meldkamer.

Tijdens de ruim 40 afgenomen interviews binnen verschillende lagen van de FVT-organisatie worden bepaalde achtergrondkenmerken van niet-deelnemers vaker genoemd: 40-plussers, niet sportief en kampend met overgewicht. Het is echter lastig om op basis hiervan generaliserende uitspraken te doen en veel van de niet-deelnemers hebben hiervoor een geldige reden, zoals een (chronische) blessure of een andere medische beperking.
Ook vernamen wij van alle benaderde eenheden dat er binnen sommige teams sprake is van een groep structurele weigeraars. Dit zijn personen die om principiële redenen niet aan de FVT willen meedoen, zonder dat zij een chronische blessure hebben. Dit kan ermee te maken hebben dat zij de FVT niet serieus nemen, omdat de FVT in hun ogen geen rechtspositionele status heeft en zij de link met de praktijk niet zien.

6.5 Registratie

(OBT-)teamchefs, IBT-docenten en soms ook andere leidinggevenden hebben inzicht in de resultaten van deelnemers op individueel niveau. De FVT-deelnemers zelf krijgen hun uitslag te horen na het afleggen van de FVT, maar hebben vervolgens over het algemeen geen zicht in hun eigen registratie. In enkele gevallen kan de deelnemer zijn eigen registratie via intranet inzien. FVT-deelnemers kunnen de registratie van hun collega's, conform de privacy-regelgeving, niet inzien.

Vooralsnog kunnen teamchefs niet zelf de registraties in het daarvoor gebruikte Opleidings-Informatiesysteem (OIS) bekijken. Plannen bestaan echter om dit mogelijk te maken, zodat teamchefs zelf constant een actueel overzicht van hun basisteam kunnen verkrijgen. Hierbij wordt door teamchefs tevens gezegd dat het handig zou zijn indien zij de resultaten zouden kunnen vergelijken met die van andere teams.

De registratie lijkt inmiddels redelijk aan de wensen van de leidinggevenden te voldoen. 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 verklaring hebben voor het aantal niet-ingeplanden. Deze groep lijkt dus niet te zijn opgenomen in de genoemde overzichten. Op een aanzienlijk deel van de niet-deelnemers is dus ook bij leidinggevenden geen zicht op waarom zij niet deelnemen aan de FVT.

6.6 Sancties

Aan niet-deelname of het niet-behalen van de FVT zijn momenteel weinig tot geen sancties verbonden. Leidinggevenden geven doorgaans aan dit ook niet wenselijk te vinden. Wanneer politiemedewerkers bijvoorbeeld als sanctie (tijdelijk) op non-actief zouden worden gesteld, dan zou dit problemen veroorzaken bij de personeelscapaciteit om de reguliere politiediensten te vervullen. Vrijwel overal wordt gesproken over krapte in het personeelsbestand en kunnen medewerkers niet worden gemist. Bovendien zou een dergelijke sanctie mogelijk een averechts effect hebben. Indien politiemedewerkers bijvoorbeeld graag (tijdelijk) niet op straat zouden willen werken, ontstaat bij hen mogelijk juist een motief om de FVT doelbewust niet te halen of hieraan deel te nemen. In een enkel geval wordt geopperd dat niet-fitte medewerkers gesanctioneerd zouden kunnen worden door hun geen of minder salarisverhoging te geven of te korten op verlofdagen.

Leidinggevenden geven doorgaans aan dat zij de deelname aan de FVT liever op positieve wijze stimuleren, dan hierop te sanctioneren. Het beter en meer faciliteren van sport, al dan niet onder werktijd, wordt dan ook vaak genoemd als optie om de deelname te stimuleren. Daarbij zou specifieke aandacht kunnen uitgaan naar de minder fitte medewerkers. Tevens zou reeds bij het werven van politiemedewerkers gevraagd moeten worden naar de intrinsieke motivatie om te sporten en fysiek fit te blijven. Bij de Politieacademie zou het besef reeds (sterker) kunnen worden aangewakkerd dat het hebben en houden van een goede conditie tot de vakbekwaamheid behoort.

Politiemedewerkers vinden wel vaker dat er sancties mogen worden verbonden aan niet-deelname of het niet slagen voor de toets. Bij politiemedewerkers behoort de ontzegging van dienstvervulling op straat tot de vaker benoemde geschikte sancties. Daarnaast noemen zij relatief vaak het

faciliteren van sport, al dan niet onder werktijd, een andere opzet van de FVT (praktijkgerichter, zonder normtijden, kast en/of ballen) en ontheffing voor ouderen.

Overigens verschilt de FVT op dit vlak duidelijk van bijvoorbeeld de schiettoets waarvoor politiemedewerkers moeten slagen om hun vuurwapen te mogen dragen. De opkomst en slagingspercentages voor de schiettoets liggen aanmerkelijk hoger. De mogelijke link met de consequenties die wel worden verbonden aan de schiettoets (inleveren geweldsmiddel, (tijdelijk) uitvoeren van andere werkzaamheden) is daarbij snel gelegd. Een mogelijke overweging zou zijn om de FVT samen te voegen met de schiettoets, ook wat betreft de aan de toets verbonden consequenties.

6.7 Doelbereiking

Het belang van de algehele fysieke fitheid en de politiespecifieke conditie 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. De resultaten kunnen vervolgens aanleiding geven om een gesprek aan te gaan over het eventueel verbeteren van de conditie. Van enkele IBT-docenten 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 algeheel goede conditie. Tegelijkertijd betekent het niet behalen van de FVT niet per definitie dat de deelnemer geen goede conditie heeft. Zo vraagt de FVT een piekinspanning, waar duursporters (fietsen, wandelen, zwemmen) vaak minder op trainen.
Zowel FVT-deelnemers als niet-deelnemers zijn vaker niet dan wel van mening dat de FVT uniek inzicht geeft in de fysieke vaardigheden en politiespecifieke conditie.

De link tussen de onderdelen van de FVT en de politiepraktijk wordt, zowel door leidinggevenden als de FVT-deelnemers zelf, vaak niet onderkend. Zo begrijpen velen wel degelijk dat bijvoorbeeld de kast geassocieerd kan worden met het springen over een schutting, maar wordt tegelijkertijd vaak genoemd dat zij dit in de praktijk nooit meerdere keren achter elkaar hoeven te doen. Ook de vereiste conditie en vaardigheden voor het verplaatsen van de medicijnballen worden veelal als onnodig beschouwd. Hier wordt de link met de vereiste vaardigheden bij het aanhouden van een verdachte zelden gezien. Ook de tijdens de FVT benodigde piekinspanning zou zelden nodig zijn in de praktijk.

Inzicht leidinggevenden in conditie personeel
Volgens leidinggevenden geeft de toets hun niet altijd gedegen inzicht in de conditie van de medewerker. Zo is de toets een momentopname en kan de deelnemer op dat moment om verscheidene redenen (denk aan grieperigheid, verkoudheid, niet lekker in het vel zitten) niet goed (of juist wel) presteren, terwijl de conditie over het algemeen een ander beeld geeft van de fitheid. Ook hier wordt gesteld dat de toets zeer specifieke vaardigheden vereist. Daarnaast kunnen bepaalde medewerkers door een chronische blessure of beperking bijvoorbeeld de kast als een moeilijk onderdeel ervaren, maar dat wil niet per definitie zeggen dat deze personen geen goede conditie hebben en/of hun werk niet goed kunnen uitvoeren. Tot slot wordt tijdens de gesprekken 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 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. Wel kunnen de FVT-resultaten aangehaald worden ter bevestiging van de niet-fitheid tijdens een individueel gesprek met de betreffende medewerker. Leidinggevenden benadrukken daarbij echter dat zij niet in de rechtspositionele positie verkeren om politiemedewerkers te sanctioneren op FVT-resultaten.

6.8 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 leereffect mogelijk dat zij de test inmiddels een stuk beter kunnen uitvoeren.

6.9 Slotbeschouwing

6.9.1 Uitvoeringspraktijk

De uitvoeringspraktijk van de FVT verloopt niet volledig zoals beoogd met de Regeling FVT. De Regeling (artikel 2.1) schrijft namelijk voor 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 elf procent van alle FVT-plichtige medewerkers sprake was van een medische belemmering. Dit vormt samen met dienstbelang en andere belemmeringen volgens de Regeling (artikel 2.2) 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 leidinggevenden, enquêtes onder niet-deelnemers en het bezoeken van toetslocaties concluderen wij dat uitstelverlening door het bevoegd gezag niet de gangbare praktijk is. Deelnemers geven ter plekke bij de docent aan dat zij niet (kunnen) deelnemen aan de FVT, waarbij niet wordt gevraagd om een verdere verklaring.
Van de overige FVT-plichtige medewerkers (23 %)[2] die niet met goed gevolg hebben deelgenomen aan de FVT in 2016, is op basis van de registratie het volgende bekend:

- 5 procent heeft wel deelgenomen, maar is gezakt;

[2] Door afrondingsverschillen tellen onderstaande percentages op tot 22 procent in plaats van 23 procent.

- 5 procent was wel ingepland, maar is op het toetsmoment niet aanwezig (no-show);
- 12 procent is niet-ingepland.

Hoewel de registratie in principe voldoet aan de eisen zoals gesteld in de Regeling (artikel 4), is het ontbreken van een verifieerbare verklaring voor het relatief grote aantal niet-ingeplande FVT-plichtige politiemedewerkers een probleem. Deze groep blijkt buiten beeld te zijn van alle betrokkenen bij de FVT. Daarnaast stelt de Regeling (artikel 3.1) dat alle FVT-plichtige medewerkers door het bevoegd gezag in staat worden gesteld om de FVT af te leggen. Voor zover wij hebben kunnen nagaan zijn, specifieke situaties daar gelaten, er voldoende mogelijkheden om de FVT af te leggen. Bij het plannen van inhaal-momenten wordt een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de FVT-plichtige waardoor dit er nog al eens bij inschiet. Tenslotte draagt het bevoegd gezag er zorg voor dat de ambtenaar kan beschikken over voldoende informatie over de doelstelling, uitvoering van en voorbereiding op de fysieke vaardigheidstoets (artikel 3.2). Deze informatie is beschikbaar (op de website van de FVT), maar wordt de laatste jaren niet meer actief onder de aandacht gebracht van de FVT-plichtigen.

6.9.2 Beleidsdoelen FVT

De doelstelling van de FVT is tweeledig. Ten eerste dient de FVT aan de medewerker inzicht te verschaffen over zijn/haar politiespecifieke conditie en fysieke vaardigheden die nodig zijn om het vak professioneel uit te voeren. Vervolgens dienen deze toetsresultaten de leidinggevenden en overige gebruikers hiervan inzicht te verschaffen in de fysieke fitheid van de FVT-plichtige medewerkers.
In het algemeen onderschrijven alle betrokkenen de aan de FVT ten grondslag liggende gedachte dat de fitheid een essentiële voorwaarde is voor een goede uitoefening van het vak en dat deze fitheid periodiek moet worden getoetst. Of de FVT het juiste instrument is om deze fitheid te meten, wordt minder van-zelfsprekend geacht. Hoewel de link tussen politiepraktijk en de test door de meeste respondenten wordt onderkend (de kast wordt bijvoorbeeld geassocieerd met het springen over een schutting), betwijfelen velen of er een één op één verband is tussen het halen van de test en het functioneren in de politiepraktijk. Met andere woorden: medewerkers die de test niet halen, oefenen niet per definitie hun vak niet goed uit. Dit koppelen ze vooral aan de gedachten dat de FVT:

- vooral gericht is op piekbelasting die in de praktijk nauwelijks nodig is;
- andere kwaliteiten (bijvoorbeeld ervaring) minstens zo belangrijk zijn voor het goed functioneren als de fysieke conditie;
- medewerkers met een goede conditie die regelmatig sporten kunnen zakken voor de test en vice versa.
- ook zonder de test weten leidinggevenden en medewerkers zelf wie een goede c.q. slechte conditie heeft.

In de praktijk draagt dit ertoe bij dat het doelbereik van de FVT als zodanig beperkt is. De FVT-resultaten vormen zelden aanleiding voor specifieke acties

van de leiding of de medewerker zelf gericht op het als nog behalen van de FVT. Ook het ontbreken van rechtspositionele gevolgen en trainingsmogelijkheden onder werktijd worden veel genoemd als redenen waarom erbij zowel FVT-plichtigen als leidinggevenden in het algemeen weinig prioriteit wordt gegeven aan het behalen van de FVT.

6.9.3 Verbetermogelijkheden FVT

In deze evaluatie zijn door de respondenten veel verbetersuggesties aangedragen om het doelbereik van de FVT te verbeteren. Deze suggesties zijn ook op verschillende plaatsen in deze rapportage opgenomen. In deze afsluitende paragraaf, hebben wij deze suggesties gerangschikt naar vier onderwerpen waarop de suggesties betrekking hebben, te weten: de uitvoeringspraktijk, de face validity, de normering en mogelijke sancties. In deze verbetersuggesties zijn ook ervaringen van andere sectoren met fysieke vaardigheidstesten meegenomen.

Verbetermogelijkheden uitvoeringspraktijk van de test
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. Daarbij is het ook 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 leidinggevenden 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 en om ook het beïnvloeden van de leefstijl (beweging, voeding en slaap) en daarmee het ziekteverzuim van het politiepersoneel als doelstelling van de toets op te nemen. Daarmee komt de focus van de toets meer te liggen op de duurzame inzetbaarheid van politiemedewerkers. Vanuit deze focus ligt het voor de hand om de bedrijfsarts een rol te geven in de begeleiding van niet-geslaagden en medewerkers die vanwege een blessure niet kunnen deelnemen. 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.

Verbetermogelijkheden face validity

Zoals eerder geconcludeerd, betwijfelen velen of de voor de FVT benodigde conditie en vaardigheden een goede weerspiegeling zijn van de politiepraktijk. Om de link met de praktijk te versterken zouden meer praktijkgerichte elementen in de toets kunnen worden verwerkt. Genoemde elementen zijn het doorzoeken van een huis, een sprintje trekken om een verdachte te achtervolgen, springen over een auto en een schiettest direct na een fysieke inspanning. Daarbij wordt tevens genoemd dat het uitvoeren van de FVT in politie-uniform, in plaats van in gymkleding, het realiteitsgehalte van de toets kan vergroten. Wel zijn er bij dergelijke praktijkgerichte toetsingselementen mogelijk meer risico's op blessures. Ook de ervaringen in andere sectoren laten zien dat hoe dichter de test het dagelijks werk benadert, hoe groter de motivatie en deelnamebereidheid van de medewerkers is. Een suggestie is om tevens cognitieve elementen aan bod te laten komen tijdens de toets, waarmee ook getoetst wordt op overige benodigde kwaliteiten, zoals denkvermogen onder/na fysieke inspanning.

Een andere vaker benoemde suggestie is om de IBT-docent, in lijn met *IBT nieuwe stijl*[3],meer professionele vrijheid en bevoegdheid te geven om zelf trainingsprogramma's en toetsen op maat voor cursisten samen te stellen. Een op maat gemaakte toets kan het realiteitsgehalte vergroten en zodoende de benodigde vaardigheden voor het functioneren in de praktijk beter reflecteren. Hierbij kan gedacht worden aan speciale programma's en toetsen voor verschillende functiegroepen (o.a. recherche, ME en wijkagenten), waarbij meer rekening wordt gehouden met de politiespecifieke context waarin men opereert. Tevens kan de IBT-docent dan rekening houden met eventuele fysieke beperkingen en de levensloopbaan van de cursist.

Tot slot stammen de eerste analyses voor de ontwikkeling van de FVT uit 2000. De vraag rijst of de politiepraktijk sindsdien is veranderd en of de FVT in nog voldoende representatief is voor de huidige politiepraktijk. Zo bleek dat bij de Brandweer het accent van de werkzaamheden de afgelopen jaren is verschoven van brandbestrijding naar hulp bij ongevallen en het omgaan met gevaarlijke stoffen. Het is goed mogelijk dat ook voor de politie de praktijk is veranderd en dat de FVT daar inmiddels onvoldoende bij aansluit. Een herijking van de FVT zou dit kunnen uitwijzen.

Normering

De streeftijden die bij de FVT 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

[3] Zie ook de regeling tot wijziging van de RTGP in Staatscourant. nr. 67831 19 december 2016.

data behoort derhalve tot de mogelijkheden. Bij een eventuele herijking kan opnieuw worden overwogen of het wenselijk is geslachts- en leeftijds-afhankelijke streeftijden te behouden. Bij het beantwoorden van deze vraag kan de doelgroep zelf ook betrokken worden. Het afschaffen van geslachts- en leeftijdsafhankelijke normen druist mogelijk wel 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. Een strenge (absolute) normering zou kunnen leiden tot uitsluiting. Daarbij komt dat het lastig is om op basis van de politiepraktijk een absolute norm te bepalen, omdat niet eenduidig kan worden vastgesteld welke normen de praktijk precies stelt. In tegenstelling tot bijvoorbeeld de KNRM waar duidelijk is dat een drenkeling binnen zeven minuten uit het water moet zijn gehaald om overlevingskansen te hebben.

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.
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.

Mogelijke Sancties
Het positief stimuleren van deelname, in plaats van het sanctioneren van niet-deelname of het niet halen van de FVT, geniet zoals gezegd de voorkeur bij leidinggevenden. Toch blijken sancties (non-actiefstelling, inleveren wapen, wijziging takenpakket) in de praktijk in bepaalde gevallen een effectieve manier om de test serieus te nemen. Zo zijn niet alleen de deelname- en slagingspercentages van politiemedewerkers bij de schiettoets aanmerkelijk hoger, maar blijkt tevens dat het sanctioneren van het niet halen van de fysieke toetsen bij de KNRM en de Brandweer een stimulerende werking heeft op deelnemers om de conditie te onderhouden.

Onder de huidige omstandigheden, waarbij sporten onder diensttijd niet wordt gefaciliteerd, zijn de meeste respondenten van mening dat sancties niet wenselijk en haalbaar zijn. Een tussenoplossing voor sancties is om meerdere categorieën van slagen in te voeren, zoals dit bij de Brandweer gebeurt: 1) geslaagd, 2) geslaagd onder voorwaarden, 3) niet geslaagd onder voorwaarden en 4) niet geslaagd zonder voorwaarden. Aan categorieën 2 en 3 kunnen dan verschillende typen consequenties worden verbonden.
Een stap in de goede richting volgens leidinggevenden 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 bezien of hier rechts-

positionele gevolgen aan moeten worden verbonden. Het verbinden van rechtspositionele gevolgen aan de FVT is echter uiterst ingewikkeld en vergt medewerking van meerdere partijen, waaronder de Politiebonden. 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 bezien hoe harde consequenties kunnen worden verbonden aan medewerkers die zich niet aanpassen aan een cultuur waarin gezondheid en vitaliteit centraal staan.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Itemlijst interviews politieorganisatie

Algemeen

- Bent u bekend met de doelen van de FVT en wat is hierover uw mening?
- Wat vindt u van de doelgroep van de FVT?
- Wat is uw rol met betrekking tot de FVT? (+ verantwoordelijkheden)

Organisatie

- Hoe verloopt het inplannen van de medewerkers die verplicht zijn aan de FVT deel te nemen?
  Wie is hier verantwoordelijk voor?
- Worden deelnemers die de test niet hebben gehaald opnieuw ingepland? Op welke termijn gebeurt dit en wie is er verantwoordelijk voor?
- Worden medewerkers die de test niet hebben afgelegd opnieuw ingepland? Is dit afhankelijk van de reden waarom men niet kon deelnemen?
- Welke informatie wordt opgenomen in de registratie? Hoe volledig is deze registratie?
- Wie heeft inzicht in de gegevens uit de registratie? Op welk niveau (individueel/eenheid/algemeen)?
- Heeft u inzicht in de FVT-resultaten van de medewerkers van uw eenheid? Zo ja, maakt u daar wel eens gebruik van? Met welk doel?
  Voldoet het registratiesysteem aan uw eisen?

Niet-deelname

- Wat zijn redenen voor de medewerkers om niet deel te nemen aan de FVT?
- Welke acties worden er ondernomen als een medewerker niet deelneemt aan de toets zonder opgaaf van reden? (Indien gesprek, met wie?)
  Zijn deze acties effectief?
- Worden er acties ondernomen bij niet-deelname aan de FVT?
  Indien ja: door wie?
  Indien gesprek: welk doel heeft dat gesprek?
- Hoe vaak neemt een niet-deelnemer later dat jaar alsnog deel aan de FVT? Hoe veel tijd zit daar tussen?

Deelname

- Raken er wel eens medewerkers geblesseerd tijdens deelname aan de FVT?
- Hoe kan de deelname aan de FVT worden bevorderd? (event. sancties voor niet-deelname)

Gevolgen niet-halen

- Welke acties worden er ondernomen als een deelnemer de toets niet haalt? (Indien gesprek, met wie?)
  Zijn deze acties effectief?
- Bent u bekend met programma's of initiatieven om de fysieke conditie van politiepersoneel te bewaken en verbeteren?
  Zo ja, welke?
- Maakt het personeel gebruik van deze voorzieningen (als gevolg van het niet halen van de FVT)?
- Hoe kan het slagingspercentage van de FVT worden verbeterd? (aanpassen test, normen, event. sancties)

Communicatie en klachten

- Op welke manier worden medewerkers geïnformeerd over de doelstelling, uitvoering en voorbereiding op de FVT over de FVT?
- Weten medewerkers waar ze met klachten over de FVT terecht kunnen?
  Zijn er klachten over de FVT?

BIJLAGE 2

Vragenlijst FVT-deelnemers

Voorbereiding

1. Ervaart u voldoende mogelijkheden om de FVT af te leggen?
   - ○ Ja
   - ○ Nee

2. Bent u vooraf voldoende geïnformeerd over de:

	Ja	Nee	Weet niet
doelstelling van de FVT	O	O	O
uitvoering van de FVT	O	O	O
voorbereiding op de FVT	O	O	O

3. Heeft u voorafgaand aan de toets de checklist en vragenlijst ingevuld?
   - ○ Ja, beide
   - ○ Alleen de checklist
   - ○ Alleen de vragenlijst
   - ○ Geen van beide » door naar vraag 5

4. Wat was de uitslag van de vragenlijst/checklist?
   - ○ Ik mocht volgens de checklist/vragenlijst meedoen aan de FVT
   - ○ Ik mocht volgens de checklist/vragenlijst niet meedoen aan de FVT

5. Sport u structureel?
   - ○ Ja, meerdere keren per week
   - ○ Ja, één keer per week
   - ○ Ja, één of meerdere keren per maand
   - ○ Nee

6. Heeft u specifiek getraind voor deze toets (bovenop eventuele structurele sportactiviteiten)?
   - ○ Ja
   - ○ Nee

7. Verwacht u de toets te halen?
   - ○ Ja
   - ○ Misschien
   - ○ Nee

Ervaringen

8. Heeft u eerder aan de FVT deelgenomen?
   - ○ Ja
   - ○ Nee » door naar vraag 11

9. Is het wel eens voorgekomen dat u de toets niet heeft gehaald?
   - ○ Ja, ik heb de toets één of meerdere keren niet gehaald
   - ○ Nee, ik heb de toets altijd gehaald

10. Hoe zwaar vindt u de toets op een schaal van 1 (erg makkelijk) tot 10 (erg zwaar)?

omcirkel het antwoord van toepassing: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen die gaan over de FVT:

	Helemaal mee oneens				Helemaal mee eens	Weet niet
a. De FVT geeft mij uniek inzicht in mijn fysieke vaardigheden en politiespecifieke conditie	1	2	3	4	5	○
b. De onderdelen van de FVT komen overeen met fysieke vaardigheden die ik in mijn dagelijks werk nodig heb	1	2	3	4	5	○
c. De FVT is blessuregevoelig	1	2	3	4	5	○
d. Ik zou de FVT liever zonder bijzijn van collega's uit willen voeren	1	2	3	4	5	○
e. De normtijd van de toets zou voor iedereen gelijk moeten zijn	1	2	3	4	5	○
f. Ik vind het belangrijk dat mijn collega's slagen voor de FVT	1	2	3	4	5	○

12. De FVT moet op dit moment één keer per jaar uitgevoerd worden. Wat vindt u van deze frequentie?
   - ○ Eén keer per jaar vind ik te weinig
   - ○ Eén keer per jaar vind ik goed
   - ○ Eén keer per jaar vind ik te veel
   - ○ Geen mening/weet niet

Niet-deelname

13. Heeft u in een eerder jaar (vanaf 2012) niet deelgenomen aan de toets?
    - ○ Ja, ik heb één of meerdere jaren niet deelgenomen
    - ○ Nee, ik heb altijd deelgenomen aan de FVT » door naar vraag 15
    - ○ N.v.t. Dit is pas het eerste jaar dat ik de FVT hoef af te leggen » door naar vraag 15

14. Wat was uw reden om niet deel te nemen?
    (*meerdere antwoorden mogelijk*)
    - ☐ Ik was niet op hoogte van de mogelijkheid om de FVT af te leggen
    - ☐ Medische beperking(en)
    - ☐ Dienstbelang
    - ☐ Andere dringende reden
    - ☐ Slechte fysieke conditie
    - ☐ Anders, namelijk
    - ☐ Weet niet

15. Welk deel van uw directe collega's schat u in dat jaarlijks deelneemt aan de FVT?
    - ○ 80-100%
    - ○ 60-80%
    - ○ 40-60%
    - ○ 20-40%
    - ○ 0-20%
    - ○ Weet ik niet

16. Hoe zou deelname aan de FVT bevorderd kunnen worden?

Resultaten en gevolgen

17. Heeft u inzicht in uw eigen resultaten op de FVT?
    - ○ Ja, via internet/intranet
    - ○ Ja, ik krijg de resultaten op papier mee na deelname
    - ○ Ja, via
    - ○ Nee
    - ○ Weet ik niet

18. In hoeverre vindt u het wenselijk dat sancties worden verbonden aan:

	Heel onwenselijk				Heel wenselijk	Weet niet
het niet-deelnemen aan de FVT (zonder geldige reden)	1	2	3	4	5	○
het niet-halen van de FVT	1	2	3	4	5	○

Achtergrondgegevens

19. Ik ben:
    - ○ Man
    - ○ Vrouw

20. Mijn leeftijd is: [ ] jaar

21. Ik werk [ ] jaar bij de politie

22. Ik heb een functie in de:
    - ○ Uitvoering
    - ○ Ondersteuning
    - ○ Leiding

BIJLAGE 3

Vragenlijst niet-deelnemers

Niet-deelname

1. Wanneer besloot u om vandaag niet aan de FVT mee te doen?
   - ○ Vlak voor de toets
   - ○ Eerder vandaag
   - ○ Eerder deze week
   - ○ Langer dan een week geleden

2. Wat is de reden / zijn de redenen dat u vandaag niet meedoet aan de FVT? (*meerdere antwoorden mogelijk*)
   - ☐ Medische beperking(en)
   - ☐ Dienstbelang
   - ☐ Andere dringende reden
   - ☐ Slechte fysieke conditie
   - ☐ Anders, namelijk [ ]
   - ☐ Weet niet

3. Bent u van plan later dit jaar wel aan de FVT deel te nemen?
   - ○ Ja
   - ○ Misschien
   - ○ Nee

Voorbereiding

4. Bent u vooraf voldoende geïnformeerd over de:

	Ja	Nee	Weet niet
doelstelling van de FVT	O	O	O
uitvoering van de FVT	O	O	O
voorbereiding op de FVT	O	O	O

5. Heeft u de checklist en vragenlijst ingevuld?
   - ○ Ja, beide
   - ○ Alleen de checklist
   - ○ Alleen de vragenlijst
   - ○ Geen van beide [» door naar vraag 7]

6. Wat was de uitslag van de vragenlijst/checklist?
   - ○ Ik mocht volgens de checklist/vragenlijst meedoen aan de FVT
   - ○ Ik mocht volgens de checklist/vragenlijst niet meedoen aan de FVT

7. Sport u, los van eventuele huidige medische beperkingen, structureel?
   - ○ Ja, meerdere keren per week
   - ○ Ja, één keer per week
   - ○ Ja, één of meerdere keren per maand
   - ○ Nee

Ervaringen

8. Heeft u eerder aan de FVT deelgenomen?
   - ○ Ja
   - ○ Nee » door naar vraag 11

9. Heeft u de toets wel eens niet gehaald?
   - ○ Ja, ik heb de toets één of meerdere keren niet gehaald
   - ○ Nee, ik heb de toets altijd gehaald

10. Hoe zwaar vindt u de toets op een schaal van 1 (erg makkelijk) tot 10 (erg zwaar)?

omcirkel het antwoord van toepassing: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen die gaan over de

	Helemaal mee oneens				Helemaal mee eens	Weet niet
a. De FVT geeft mij uniek inzicht in mijn fysieke vaardigheden en politiespecifieke conditie	1	2	3	4	5	○
b. De onderdelen van de FVT komen overeen met fysieke vaardigheden die ik in mijn dagelijks werk nodig heb	1	2	3	4	5	○
c. De FVT is blessuregevoelig	1	2	3	4	5	○
d. Ik zou de FVT liever zonder bijzijn van collega's uit willen voeren	1	2	3	4	5	○
e. De normtijd van de toets zou voor iedereen gelijk moeten zijn	1	2	3	4	5	○
f. Ik vind het belangrijk dat mijn collega's slagen voor de FVT	1	2	3	4	5	○

12. De FVT moet op dit moment één keer per jaar uitgevoerd worden. Wat vindt u van deze frequentie?
    - ○ Eén keer per jaar vind ik te weinig
    - ○ Eén keer per jaar vind ik goed
    - ○ Eén keer per jaar vind ik te veel
    - ○ Weet ik niet

13. Hoe zou deelname aan de FVT bevorderd kunnen worden?

Resultaten en gevolgen

14. In hoeverre vindt u het wenselijk dat er sancties worden verbonden aan:

	Heel onwenselijk				Heel wenselijk
het niet-deelnemen aan de FVT zonder geldige reden	1	2	3	4	5
het niet-halen van de FVT	1	2	3	4	5

Achtergrondgegevens

15. Ik ben:
    - ○ Man
    - ○ Vrouw

Mijn leeftijd is: [ ] jaar

16. Ik werk [ ] jaar bij de politie

17. Ik heb een functie in de:
    - ○ Uitvoering
    - ○ Ondersteuning
    - ○ Leiding

BIJLAGE 4

Itemlijst interviews Brandweer, KNVB, KNRM en Defensie

Algemeen

- Wat is uw rol bij het de fysieke testen binnen de organisatie?

Soort fysieke test & voorbereiding

- Wat voor soort test wordt gebruikt om de fysieke vaardigheden te meten?
- Wat is het doel van de test? Wie is de doelgroep? Is de test verplicht?
- Hoe vaak per jaar moeten de werknemers de test uitvoeren?
- Waarom is voor deze test gekozen?
- Is gekeken naar de validiteit van de test? Zo ja, op welke manier? Vindt u dat de test meet wat deze moet meten (bijvoorbeeld conditie)?
- Hoe verloopt de planning van de werknemers die de test moeten afleggen?
- Is er voldoende gelegenheid voor de werknemers om de test af te leggen?
- Op wat voor manier wordt de test afgenomen? Individueel, gezamenlijk, met directe collega's of willekeurige collega's?
- Is er een mogelijkheid om binnen werktijd te sporten en zijn er faciliteiten voor?

Deelname, slagingspercentage, vervolgstappen

- Wat is het percentage medewerkers wat aan de test meedoet?
- Wat is het percentage medewerkers wat voor de test slaagt?
- Is er zicht op de achtergrondkenmerken van de niet deelnemers? (uitval aselect?)
- Raken deelnemers wel eens geblesseerd tijdens of als gevolg van de test? Valt er een percentage te noemen? Zo ja, specifieke onderdelen? Kan het voorkomen worden?
- Wat zijn de vervolgstappen van geen deelname en/of van de test niet halen? Nieuwe test doen? Begeleiding hierbij? Is het mogelijk om te sporten in dienstverband (om te slagen)?
- Wat zijn de consequentie/sancties van geen deelname en/of van de test niet halen? Zijn deze consequenties/sancties wenselijk?

Registratie en normering

- Op welke manier worden de resultaten van de deelnemers geregistreerd? Nauwkeurig, compleet, voldoet het aan uw wensen?
- Voldoet registratie aan privacy, wie kan er bij de gegevens?
- Welke normering wordt gehanteerd? Absoluut of relatief?
- Op basis waarvan is voor deze normering gekozen? / Wat zijn de redenen voor keuze van deze vorm van normering?
- Welke normgroep wordt gehanteerd?
- Zijn de huidige normtijden haalbaar? Evt. alternatieven?

- Wat vindt u de voordelen van absolute en/of relatieve normering?
- Wat vindt u de nadelen van absolute en/of relatieve normering?

Ervaring met de test voor doelbereik, tips

- Hoe wordt de test door u ervaren? Goed instrument om het doel te bereiken?
- Hoe wordt de test doorgaans door de deelnemers ervaren? Goed instrument om het doel te bereiken?
- Zou u alternatieven zien voor de huidige normering?

BIJLAGE 5

Literatuurlijst

L.J. Cronbach, (1971) *Test validation*. In R. Thorndike (Ed.), Educational measurement, (2nd ed.). Washington,

V.K. Jamnik,SG.Thomas,JF.Burr,and N. Gledhill (2010) *Construction,validation,an derivation of performance standards for a fitness test for correctional officer applicants*. Appl.Physiol.Nutr.Metab. 35:59–70

G.P. Kenny, H. Groeller,R. McGinn,and A.D.Flouris (2016) *Age, human performance, and physical employment standards*. Appl.Physiol.Nutr.Metab. 41:S92–S107.

S.A, Livingston en MJ Zieky (1982) *Passing scores: a manual for setting standards of performance on educational and occupational tests*. Princeton, NJ: Educational Testing Service.

G.S. Milligan,TJ.Reilly,BD.Zumbo,and MJ.Tipton (2016). *Validity and reliability of physical employment standards*. Appl.Physiol.Nutr.Metab. 41:S83–S91

E. Mol (2001). *Observatie en Registratie van Fysieke Vaardigheden bij de Nederlandse Politie . Fase I: het veldonderzoek*. Vrije Universiteit Amsterdam.

E. Mol (2001). *Observatie en Registratie van Fysieke Vaardigheden bij de Nederlandse Politie . Fase II: minimale eisen aan fysieke vaardigheden en capaciteiten*. Vrije Universiteit Amsterdam.

E. Mol & E. van Loon (2003). *De ontwikkeling van de 'Eindtoets Fysieke vaardigheden Initieel Politieonderwijs*. Eindrapportage. Vrije Universiteit Amsterdam.

W. Payne & J. Harvey (2010) *A framework for the design and development of physical employment tests and standards*. Ergonomics, Vol.53,No.7,July2010,858–871.

Politie (2008). *Fysieke vaardigheids toets. Klaar voor de start. Rapportage pilotperiode*. Politie Nederland.

W.T. Rogers, D Docherty & S Petersen (2014). *Establishment of performance standards and a cut-score for the Canadian Forces Firefighter Physical Fitness Maintenance Evaluation* (FF PFME). Ergonomics, Vol.57, No.11, 1750–1759

P. Sanders & H Verstralen (2011) *Het beoordelen van toetsscores*. In P Sanders. Toetsen op school. Cito instituut voor toetsontwikkeling, Arnhem.

M. Strating, ,R.H.Bakker, ,G.J.Dijkstra, ,K.A.P.M.Lemmink & J.W.Groothof (2010) *A job-related fitness test for the Dutch police*. Occupational Medicine;60:255–260

M. Strating (2013) *Monitor Uitvoering Fysieke Vaardigheids Toets 2012*. Intern rapport opgesteld vanuit het Programma Versterking Professionele Weerbaarheid.

A. Walker, M. Driller, C Argus, J Cooke & B Rattray (2014) *The ageing Australian firefighter: an argument for age-based recruitment and fitness standards for urban fire services*. Ergonomics, Vol.57,No.4,612–621.

B.D. Zumbo (2016) *Standard-setting methodology: Establishing performance standards and setting cut-scores to assists core interpretation*. Appl. Physiol. Nutr.Metab. 41:S74–S82

BIJLAGE 6

Deelnemers expertmeeting fysieke vaardigheidstoetsen

	Organisatie	Input
R. den Besten	Centrale Ondernemingsraad Politie	Feedback op expertmeetingverslag
E. Buskens	Brandweer	Expertmeeting
W. de Vries	KNRM	Feedback op expertmeetingverslag
H. van de Made	Defensie	Feedback op expertmeetingverslag
M. Strating	Politie Academie	Expertmeeting
E. Mol	Instituut voor Fysieke Veiligheid	Expertmeeting
J. Sluiter	Coronel / AMC	Telefonisch overleg
E. van Schie	Titel10 (arbeidsjurist)	Telefonisch overleg / aangeleverde documentatie

Fysieke vaardigheidstoetsen bij de brandweer, KNRM, KNVB en defensie: uitvoering, normering en consequenties niet slagen

	Brandweer	KNRM	KNVB	Defensie
Toets	**Preventief Periodiek Medisch Onderzoek (PPMO)**	**Fysieke testen bij selectie, opleiding en steekproeven tijdens werk van lifeguards**	**FIFA test voor (assistent-) scheidsrechters**	**Defensie Conditie Proef (DCP) en Fysieke Inzetbaarheidstest (FIT)**
Omschrijving Toets(en) + doel	Brandbestrijdingstest: 12 werk gerelateerde handelingen uitvoeren binnen 19 minuten. Doel: testen of persoon zijn/haar werk kan doen zonder gevaar voor zichzelf, collega's en anderen. Traploop test (vaste trap of stairmaster). Vaste trap: binnen 2 minuten boven zijn met een last van 20kg, stijging van 20m. Stairmaster: op 'eindeloze' trap binnen 2 minuten boven zijn met 20kg + eigen uitrusting. Treden per minuut zelf in te stellen. Doel: meten anaerobe piekbelasting	Selectiedag: 400m zwemmen in 8 minuten en 1km hardlopen. Doel: fitte personen aannemen. Examen na opleiding: 400m zwemmen in 8 minuten, hardlooptest en vaardigheidstest op het strand. Doel: veilig kunnen werken voor jezelf en collega's. Steekproef: ren zwem ren test in 7 minuten. Doel: veilig kunnen werken voor jezelf en collega's.	Scheidsrechters: Repeated Sprint Ability. Doel: sprint capaciteit over 6x40m meten Interval Test: 40x 75m sprint en 25m lopen. Doel: uithoudingsvermogen meten Assistent-scheidsrechters hebben nog een aanvullende test: Change of Direction Ability. Doel: bekwaamheid in richting verandering meten Alle testen worden met enkele minuten pauze achter elkaar afgenomen.	DCP: Push-ups: kracht strekketen (arm-, schouder- en buikspieren) Sit-ups: stabiliteit en kracht buigketen (buikspieren) Coopertest (12 minutenloop): algemeen uithoudingsvermogen als maat voor voortzettingsvermogen Doel: Bepalen of een militair basis fit is, zodat deze onder alle operationele omstandigheden kan opereren. FIT: Kritieke taken uitvoeren, zoals lopen met bepakking, tillen, graven, draven) Doel: beoordelen of een militair beschikt over de fitheid die vereist is voor de functie.
Frequentie	Verplicht voor beroepsmatig en vrijwillig personeel. - Tot 40 jaar: 1x per 4 jaar - 40-50 jaar: 1x per 2 jaar - Boven 50 jaar: 1x per jaar	Verplicht. - Selectie: eenmalig. - Examen: 1x per 2 jaar. - Steekproef: willekeurig.	Verplicht voor alle (assistent-) scheidsrechters. Drie keer per seizoen, waarvan 1x verplicht vanuit FIFA.	DCP: jaarlijks verplicht, eigen verantwoordelijkheid militair. FIT: tot 55 jaar jaarlijks. Verplicht als commandant dat bepaalt.
Trainen voor fitheid in werktijd	Beroepspersoneel mag in werktijd trainen, vrijwillig personeel niet.	Ja. Een oefenbox is aanwezig met trainingsoefeningen op papier en zwemmen/hardlopen mag tijdens dienst.	Geen bepaald aantal uren verplichte training. 1x per maand is een trainings bijeenkomst bij KNVB.	Indien de dienst het toelaat.

	Brandweer	KNRM	KNVB	Defensie
Normering relatief/absoluut	Relatieve norm: gebaseerd op uitslagen van representatieve groep van 500 personeelsleden in 2009/2010. Voor iedereen geldt dezelfde normtijd.	Selectie en opleiding: onbekend. 8 minuten van zwemtest overgenomen uit Engeland. Steekproef: absoluut. Gebaseerd op overlevingskans drenkeling, na 7 minuten is de kans op overleven te klein. Voor iedereen geldt dezelfde normtijd.	Absolute norm: gebaseerd op wedstrijdbelasting. De snelheid van de intervaltest (18 km/h) wordt vaak gelopen in een wedstrijd. Bij niet halen is een scheidsrechter niet fit genoeg om een wedstrijd vol te houden. Normen (in seconde per trial) verschillen voor mannen en vrouwen. Ook onderscheid in: internationaal & categorie 1, categorie 2 en lagere categorieën. Reden: wedstrijdbelasting verschilt bij mannen- en vrouwenvoetbal en verschillende niveaus.	DCP: relatieve norm, maar lastig te achterhalen. Waarschijnlijk gebaseerd op Amerikaanse (militaire) data. FIT: absolute norm. Functie gerelateerd, afgeleid uit het werk.
Consequenties	G1: geschikt. G2: uitrukken mag, maar wel verbetering nodig. G3: ongeschikt, maar trainbaar. Non-actief tot herkansing na 2 maanden tot 2 jaar. G4: definitief ongeschikt. Alternatieve functie voor betaald personeel, vrijwilligers moeten stoppen.	Selectie: niet binnen 8 minuten wordt ingeschat of dit bij examen wel gehaald kan worden. Anders niet aangenomen. Examen: 8 minuten harde eis. Anders niet aan het werk als lifeguard. Steekproef: niet slagen = non-actief. Bij herkansing zakken = contract ontbinding.	Bij een niet-gehaald interval wordt een extra interval toegevoegd. Bij 2x een niet-gehaald interval is de deelnemer gezakt voor de test. Per direct non-actief en mogelijkheid voor 2 herkansingen. Bij niet-halen van herkansingen wordt de (assistent-) scheidsrechter een categorie teruggeplaatst of contract ontbonden.	DCP: geen rechtspositionele gevolgen, want in dat geval zou er verplicht gelegenheid moeten zijn om te trainen tijdens werk. FIT: geen rechtspositionele gevolgen. Militair wordt aangesproken door commandant, wordt bijvoorbeeld meegenomen in functioneringsgesprekken.
Interventie na niet-slagen	Ja, afhankelijk van de regio is begeleiding door personal trainers mogelijk.	In principe niet, maar KNRM is wel bereid om te helpen.	Tijdens non-actieve periode wordt een (assistent-) scheidsrechter nog beter gemonitord, zoals strenger bijhouden van logboeken en trainingsgegevens.	Militair mag trainen tijdens de dienst na niet halen. Voor FIT is een herkansing mogelijk.
Deelname percentages	Nagenoeg 100%	100%	100% (op enkele blessures na) Scheidsrechters: 86% Assistent-scheidsrechters: 72,5-98%	Rond de 80% (komt m.n. door groot verloop van mensen en blessures)
Slagings-percentages	92-98% voor gehele PPMO (omvat meer dan fysieke testen).	- Selectiedag: 75% - Opleiding: 100% - Steekproef: tot nu toe in totaal 3 gezakt na herkansing.	in 1x geslaagd	95%

Regioplan Beleidsonderzoek

Jollemanhof 18 (6e etage)
1019 GW Amsterdam
T 020 531 531 5
E info@regioplan.nl
I www.regioplan.nl