

# ARBEIDSVOORWAARDENAKKOORD SECTOR POLITIE 2018 – 2020

1 november 2018

De Minister van Justitie en Veiligheid, de korpschef en de voorzitters van de politievakorganisaties hebben een akkoord bereikt over de arbeidsvoorwaarden in de sector politie voor de periode 2018-2020.

De Minister van Justitie en Veiligheid  
(Ferd Grapperhaus)

De korpschef van politie  
(Erik Akerboom)

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,  
De Nederlandse Politiebond,  
(Jan Struijs)

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel,  
De politievakorganisatie ACP,  
(Gerrit van de Kamp)

Namens het Ambtenarencentrum,  
De Algemene Nederlandse Politievereniging,  
(Hans Schoones)

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs,  
Bedrijven en Instellingen,  
De vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren,  
(Caroline Bonekamp)

## Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP)

verz.	1-11-2018
Briefnummer	CGOP/18.01264
sociale partners	Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020

## Inhoud

Preambule .....	4
<b>1. Looptijd en ingangsdatum .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Inkomen.....</b>	<b>5</b>
a. Primaire loonontwikkeling .....	5
b. Eindejaarsuitkering.....	5
c. Eenmalige uitkering.....	6
d. Wet normering topinkomens (WNT).....	6
e. Gratificatie ambtsjubileum 45 jaar .....	6
<b>3. Samen werken aan een betere politieorganisatie .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Capaciteit en inzetbaarheid.....</b>	<b>7</b>
a. Verbeteren inzet van personele capaciteit.....	7
b. Vaststellen roosters.....	8
c. Sturingsinstrument voor inzet.....	8
d. Reiskosten.....	9
e. Overwerk compenseren in de vorm van LFU .....	9
f. Uitbreiden arbeidsomvang .....	9
g. Nachtdienstontheffingen.....	10
h. Artikel 12 van het Barp.....	10
i. Tijdelijke aanstelling.....	10
<b>5. Kwaliteit, loopbaan en onderwijs.....</b>	<b>11</b>
a. Instroom BPO .....	11
b. Investeren in het VPO.....	11
c. Opleiding en loopbaan .....	12
<b>6. VGW en duurzame inzetbaarheid .....</b>	<b>15</b>
a. Algemeen.....	15
b. Preventie van psychisch leed en opvang na ingrijpende gebeurtenissen.....	16
c. Beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen.....	16
d. 'Geestelijke verzorging'.....	17
e. Herziening van de ARBO-catalogus.....	17
f. Onderzoek Belasting en belastbaarheid en Review VGW .....	17
g. Voorzieningen arbeidsparticipatie ouderen.....	17
h. Herbezetting RPU .....	18
i. Vroegpensioen.....	18
j. Buitengewoon verlof bij reorganisaties .....	18
k. Sociaal jaarverslag .....	18
l. Arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten.....	18
<b>7. Overige punten .....</b>	<b>18</b>
a. WIA-compensatie.....	18
b. Aftopping pensioenopbouw bij FLO .....	19

c. AOW-hiaat.....	19
d. Afschaffen vergoedingsregelingen fitness en sport.....	19
e. Regeling 1% meer werken.....	19
<b>8. Uitwerking, invoering en toepassing van afspraken .....</b>	<b>19</b>
<b>BIJLAGE .....</b>	<b>21</b>
Samen werken aan een betere politieorganisatie.....	21

## Preambule

Politiewerk is en blijft in belangrijke mate mensenwerk. Werk dat niet zomaar wordt gezien als een gewone 'baan' maar dat deel uitmaakt van de identiteit. Een beroep waarop mensen van de politie uit alle geledingen van de organisatie trots zijn en dat zij uitoefenen voor een veilige samenleving in de meest brede zin van het woord. Om dit professioneel te kunnen doen, is het noodzakelijk om voortdurend te blijven investeren in onder andere kennis en kunde. Politie mensen willen hierin zelf verantwoordelijkheid nemen en keuzes kunnen maken. De organisatie wil dit ondersteunen en faciliteren door te investeren in inzetbaarheid, personele zorg, onderwijs en professionele ruimte.

Het politiewerk vraagt veel van de collega's. Een goede voorbereiding op het werk, adequate begeleiding en ondersteuning tijdens en na het werk zijn noodzakelijk om het politiewerk op een veilige, gezonde en verantwoorde manier te doen. Partijen maken afspraken om leidinggevenden en medewerkers hierbij adequaat te ondersteunen. Op het gebied van duurzame inzetbaarheid wordt het einde van de loopbaan een steeds relevanter thema. Dit arbeidsvoorwaardenakkoord bevat daarom afspraken die eraan bij moeten dragen dat politiemensen op een gezonde manier hun pensioen- of AOW-leeftijd halen.

Capaciteit en inzetbaarheid zijn belangrijke en actuele thema's voor de politie. De maatschappelijke vraag naar politiewerk is groot. Met de middelen die het kabinet beschikbaar heeft gesteld voor capaciteit kan een deel van dit vraagstuk worden opgelost, maar niet alles. Daarom investeert de politie in het verbeteren van de organisatie van de personele inzet, zodat de vraag naar capaciteit en het aanbod daarvan beter op elkaar aansluiten. De balans tussen het werk en de privésituatie van de medewerkers dient daarbij te zijn geborgd. De politie ontwikkelt instrumenten waarmee de belasting van medewerkers kan worden gemonitord. Op basis hiervan kan ook worden gestuurd op een verantwoorde inzet en een goede verdeling van het werk.

Het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord was het eerste na de totstandbrenging van de Nationale Politie. De vorming van de Nationale Politie is inmiddels afgerond en de organisatie bevindt zich in een fase van doorontwikkeling. Dat is nodig in verband met het optimaliseren van de werking van de organisatie, de ontwikkelingen op het gebied van de veiligheidssituatie in Nederland en de vraagstukken op het gebied van capaciteit en werkdruk. De realiteit van het politiewerk en de daaraan verbonden risico's worden daarbij onderkend, evenals het benodigde aanpassingsvermogen voor nieuwe veiligheidsvraagstukken.

Het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 bevatte afspraken op het gebied van de kwaliteit, loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid. Voor een deel van deze afspraken is de uitwerking en uitvoering moeizaam verlopen en op een aantal thema's moeten nog stappen worden gezet. Het uitblijven van zichtbare resultaten en verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden en personele zorg is van invloed geweest op het vertrouwen van de politiemensen in de organisatie. De vakorganisaties hebben hier vaak aandacht voor gevraagd. Deze signalen zijn gehoord en worden serieus genomen. Het korps onderkent dat er voortgang moet worden gemaakt op de afspraken uit het vorige akkoord. In dit arbeidsvoorwaardenakkoord zijn concrete afspraken gemaakt over de uitwerking en invoering daarvan. De thema's van het vorige akkoord zijn nog steeds relevant voor de verdere ontwikkeling van de politie. In dit arbeidsvoorwaardenakkoord wordt hierop verder gebouwd.

Op het gebied van kwaliteit ligt er een belangrijke uitdaging voor de politie en de Politieacademie om de uitstroom van personeel in de komende jaren op te vangen en het vakmanschap op lange termijn te kunnen borgen. Partijen maken afspraken ter ondersteuning hiervan. Daarnaast zijn er in dit arbeidsvoorwaardenakkoord afspraken

gemaakt over loopbaanpaden en –mogelijkheden voor verschillende doelgroepen binnen de politie. Met deze afspraken wordt duidelijkheid geboden over het opleidingsniveau dat in de basis nodig is voor het politiewerk en over de inrichting van de verschillende loopbaanpaden.

De onderhandelingen over dit arbeidsvoorwaardenakkoord hebben mede in het teken gestaan van het gebrek aan vertrouwen in de politiek en de politieleiding. De korpschef en de vakbonden hebben naar elkaar uitgesproken een strategische samenwerking aan te gaan voor de ontwikkeling van de organisatie. De afspraken die zij in dit verband gemaakt hebben zijn als bijlage aan dit arbeidsvoorwaardenakkoord gehecht. Er wordt een Strategisch Beraad ingericht waarin de korpschef, de vakbonden en de Centrale Ondernemingsraad (als toehoorder) over de voortgang en uitwerking van de afspraken spreken. Daar wordt gesproken over de strategische vraagstukken en uitdagingen voor de politieorganisatie en de gevolgen/effecten daarvan voor de organisatie.

Partijen hebben er vertrouwen in dat de afspraken in dit akkoord ten goede komen aan de politiemedewerkers en de organisatie. Daarbij past een inkomensontwikkeling die recht doet aan het werk en de inspanningen van de politiemedewerkers en die ervoor zorgt dat de politie een aantrekkelijke werkgever blijft.

Vanuit het belang dat de Minister van Justitie en Veiligheid vanuit zijn rol hecht aan de gemaakte afspraken en aan de voortvarende uitvoering daarvan zal de minister persoonlijk eens per vier maanden met de korpschef en de voorzitters van de politievakbonden de uitvoering van de afspraken uit dit arbeidsvoorwaardenakkoord en de voortgang van het strategisch overleg bespreken.

## **1. Looptijd en ingangsdatum**

Het arbeidsvoorwaardenakkoord heeft een looptijd van drie jaar: van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

Tenzij anders vermeld gaan de afspraken van dit akkoord daar waar relevant in op de datum van inwerkingtreding van de naar aanleiding van deze afspraken gewijzigde regelgeving.

## **2. Inkomen**

### **a. Primaire loonontwikkeling**

Partijen zijn de volgende loonontwikkeling overeengekomen:

- Per 1 juli 2018 worden de salarissen van politieambtenaren verhoogd met 3 procent.
- Per 1 juli 2019 worden de salarissen van politieambtenaren verhoogd met 2 procent.
- Per 1 juli 2020 worden de salarissen van politieambtenaren verhoogd met 2,7 procent.

### **b. Eindejaarsuitkering**

De opbouw van de eindejaarsuitkering wordt per 1 januari 2019 verhoogd naar 8,33 procent.

c. Eenmalige uitkering

Alle medewerkers die op 1 november 2018 in dienst zijn, ontvangen per 1 januari 2018 een eenmalige bruto uitkering van € 400,-. Alle medewerkers die op 1 januari 2019 in dienst zijn, ontvangen per 1 januari 2019 een eenmalige bruto uitkering van € 400,-. Dit geldt bij een aanstelling van 36 uur of meer per week. Medewerkers met een aanstellingsomvang van minder dan 36 uur ontvangen een uitkering naar rato van hun deeltijdfactor. Onder medewerkers wordt in dit geval verstaan politieambtenaren als bedoeld in artikel 1, eerste lid onder b, c, d, e en f van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp). Deze eenmalige uitkeringen zijn pensioengevend.

Uitgezonderd zijn de medewerkers die op de genoemde data behoren tot de volgende groepen:

- Gewezen ambtenaren;
- Ambtenaren die onbezoldigd buitengewoon verlof genieten;

Medewerkers kunnen op eigen verzoek afzien van deze eenmalige uitkering.

d. Wet normering topinkomens (WNT)

In de WNT is bepaald dat de in die wet opgenomen normering van bezoldigingen van toepassing is op topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector. Dat betekent in de toepassing dat deze inkomensnorm bij de politie alleen geldt voor leden van de korpsleiding. Het is wenselijk de WNT-norm voor iedereen bij de politie te hanteren. De WNT-norm en de toepassing daarvan wordt vastgelegd in de rechtspositie.

e. Gratificatie ambtsjubileum 45 jaar

Met ingang van 1 januari 2018 krijgen medewerkers die 45 jaar in dienst zijn een diensttijdgratificatie ter hoogte van 50% van de som van de bezoldiging en de vakantie-uitkering.

Medewerkers kunnen op eigen verzoek afzien van deze gratificatie.

### **3. Samen werken aan een betere politieorganisatie**

De korpsleiding en de vakorganisaties hebben parallel aan de onderhandelingen over deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst open gesprekken gevoerd over de huidige stand van zaken in de politieorganisatie. Daaruit is een gedeeld beeld naar voren gekomen van een organisatie waarin een forse onbalans bestaat tussen werkaanbod en beschikbare capaciteit. Dit heeft gevolgen voor de werkdruk, balans tussen werk en privé en gezondheid van veel politiemedewerkers. Deze problematiek is urgent en dient zo snel mogelijk te worden aangepakt.

Uit de gesprekken is ook helder naar voren gekomen dat de vakorganisaties en de korpsleiding dezelfde doelen nastreven: een politieorganisatie die het politiewerk optimaal ondersteunt en die goed voor haar mensen zorgt. Een politieorganisatie die het vermogen heeft om zichzelf aan te passen aan razendsnelle technologische en maatschappelijke veranderingen en dus ook in de toekomst optimaal bij kan dragen aan een veilige samenleving. Daarnaast hebben de korpsleiding en de vakorganisaties vastgesteld dat zij elkaar wederzijds kunnen versterken in het bereiken van die doelen.

Vanuit die gedachte en die overtuiging zullen de korpsleiding en de vakorganisaties de komende jaren, ieder op basis van de eigen rol en verantwoordelijkheid, als strategisch partners werken aan een betere politieorganisatie. De samenwerking wordt inhoudelijk gebaseerd op het Strategisch Kompas van de politieleiding en het Herstelplan van de vakorganisaties. Een nadere uitwerking van de inhoud en procesafspraken over de samenwerking is opgenomen als bijlage van deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst.

#### 4. Capaciteit en inzetbaarheid

Capaciteit versus inzetbaarheid zijn belangrijke en actuele thema's voor de politie. De vraag naar politiewerk is groot. Daarom heeft het kabinet in het regeerakkoord middelen beschikbaar gesteld voor politiecapaciteit. Deze capaciteit is er niet van vandaag op morgen. Bovendien staat de politieorganisatie door de verwachte uitstroom voor een fors vervangingsvraagstuk. De werk- en roosterdruk zal voorlopig aanhouden. In verband hiermee maken partijen op dit gebied de volgende afspraken:

##### a. Verbeteren inzet van personele capaciteit

In vervolg op de afspraken die zijn gemaakt in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017, spreken partijen af de personele inzet met behulp van capaciteitsmanagement verder te verbeteren. Hierbij wordt de personele inzet zo georganiseerd en gekozen dat sprake is van een optimum tussen de capaciteitsvraag en het capaciteitsaanbod vanuit de organisatie. De balans tussen het werk en de privésituatie van de medewerkers dient te zijn geborgd. Partijen verwachten hieraan bij te dragen door het groeps- en zelfroosteren te intensiveren en de ondersteuning van het planproces dichter bij de teams te organiseren. Invoering van deze maatregelen gebeurt gefaseerd bij verschillende teams zodat ervaring wordt opgedaan en inzicht ontstaat in de effecten.

In het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken dat initiatieven op het gebied van groeps- en zelfroosteren worden uitgebreid, gefaciliteerd en gemonitord. De opbrengst is samen met de ervaringen omtrent groepsroosteren en 'roosteren met binding' verwerkt in de zogenoemde Handreiking Zelfroosteren. Partijen constateren dat de uitgangspunten voor groeps- en zelfroosteren medewerkers en organisatie ten goede komen en spreken af groeps- en zelfroosteren verder uit te breiden, te versterken en zo breed mogelijk in te voeren. De Handreiking Zelfroosteren is hierbij de standaard. De invoering wordt gemonitord en mondt eind 2019 uit in een evaluatie. De evaluatie geeft antwoord op de vraag wat groeps- en zelfroosteren bijdraagt aan capaciteit en flexibiliteit, wendbaarheid van de organisatie, duurzame inzetbaarheid, vermindering van verzuim, kwaliteit van het politiewerk en tevredenheid van medewerkers en bevoegd gezag. Er komt onderzoek naar wat de effecten van modaliteiten op de inzet zijn en hoe het in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 afgesproken roosterproces ten aanzien van modaliteiten bijdraagt aan het optimaliseren van de inzet. Op basis van de resultaten van de evaluatie wordt de uitbreiding van groeps- en zelfroosteren begin 2020 voortvarend ingezet en nader vormgegeven.

De gefaseerde invoering van groeps- en zelfroosteren start begin 2019. Daarbij is bijzondere aandacht voor verantwoord kiezen in de personele inzet op basis van een eenduidige taal (voor capaciteitsmanagement). In overleg met de medewerkers worden mogelijkheden verkend voor verbetering van inzetbaarheid en inplanbaarheid door het toepassen van verschillende varianten van modaliteiten en roosters. Verder wordt getest welke ICT-ondersteuning het best past bij groeps- en zelfroosteren. De invoering start in drie eenheden. Bij het selecteren van de eenheden en teams wordt rekening gehouden met diversiteit in omvang en omgeving (stedelijk en landelijk). De teams die deelnemen worden geselecteerd uit de basisteams, DROC's en RSC's.

Het gesprek binnen het team over het kiezen in de personele inzet is randvoorwaardelijk voor het invoeren van groeps- en zelfroosteren. Om dit gesprek tot op het niveau van de regioburgemeester te kunnen voeren, is het noodzakelijk dat de politiechef nadrukkelijk stuurt op en zich committeert aan deze keuzes. Het gesprek over capaciteitsmanagement moet binnen de politieorganisatie en naar buiten in één taal worden gevoerd. Het gezag kiest wat bereikt moet worden en de politie geeft aan hoe dit te realiseren. Naar aanleiding van de evaluatie wordt een eenduidige ordening en verwerking van de capaciteitsvraag opgesteld. Deze wordt begin 2020 landelijk ingevoerd.

Gelijktijdig met de gefaseerde invoering van groeps- en zelfroosteren wordt de ondersteuning van het planproces dicht bij de teams gebracht. In 2019 wordt de kennis van het planningsproces (inclusief Arbeidstijdenwet, andere relevante regelgeving en afspraken) met kracht verder versterkt voor planners, leidinggevend en medewerkers.

b. Vaststellen roosters

De dagroosters met begin- en eindtijden van de dienst worden vanaf 1 maart 2019 zeven dagen van te voren in plaats van vier dagen van te voren vastgesteld. De overige rechtspositionele gevolgen blijven ongewijzigd (zoals de aanspraak op een verschuivingstoelage en cao-comp<sup>1</sup>).

c. Sturingsinstrument voor inzet

Partijen constateren dat het bewaken van de juiste balans tussen privé en werk en het voorkomen van overbelasting belangrijk is voor een verantwoorde uitvoering van de taken van de politieorganisatie en het behoud van inzetbaarheid van de medewerkers op de langere termijn. Partijen hebben behoefte aan een instrument dat enerzijds flexibiliteit biedt en anderzijds overbelasting van werknemers voorkomt. Dit lijkt vooral aan de orde bij stapeling van diverse belastende elementen.

Het in te voeren instrument meet de belasting van medewerkers en vervat dit in het zogenoemde 'sociaal maximum'. De uitkomsten gebruiken leidinggevend om te sturen op een evenwichtige verdeling van het werk. Uitgangspunt voor het instrument is dat politiewerk zich kenmerkt door een cumulatie van verschillende belastende elementen zoals overwerk, werken in de nacht en consignatie. Door die cumulatie kan een hoge belasting optreden bij medewerkers, ook al blijft de inzet binnen de normen van de Arbeidstijdenwet. Bij overschrijding van het sociaal maximum vindt compensatie plaats in de vorm van verlof, dat kan worden omgezet in een aanspraak op LFU. Bij de toepassing van het sociaal maximum wordt rekening gehouden met de hoogte van de al bestaande compensatie voor medewerkers bij bijzondere politiediensten. Indien nodig worden hier aparte afspraken over gemaakt.

Partijen ontwikkelen het instrument samen. Een paritaire werkgroep werkt de details uit en laat zich bijstaan en adviseren door instanties met expertise op het gebied van arbeidstijdenmanagement en gezond en veilig werken en ervaring vanuit de politiepraktijk. Partijen streven ernaar om binnen een half jaar na ondertekening van dit arbeidsvoorwaardenakkoord overeenstemming te bereiken over het sociaal maximum en het bijbehorende plan van aanpak voor de invoering.

Gelijktijdig met de invoering van het instrument vervalt de LAR. Dat past bij het streven om te komen tot meer flexibiliteit en zo min mogelijk aanvullende regels.

---

<sup>1</sup> Conform afspraak in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007.



In een beleidsregel wordt vastgelegd dat er geen gebroken diensten en geen gesplitste pauzes worden ingevoerd en dat voor deeltijders onregelmatige diensten naar rato worden opgedragen.

d. Reiskosten

Partijen streven op dit punt naar vereenvoudiging en naar minder capaciteitsbelasting. In dit kader maken partijen de volgende afspraken:

- De kilometervergoeding voor woon-werkverkeer wordt verhoogd van € 0,18 naar € 0,19 per kilometer.
- Als de medewerker in het kader van plaats- en tijdonafhankelijk werken (het nieuwe werken) besluit zijn werkzaamheden te verrichten op een andere plaats dan de plaats van tewerkstelling is vergoeding op grond van woon-werkverkeer van toepassing. De reis vindt plaats in eigen tijd.
- Met betrekking tot het beperken van de capaciteitsbelasting vinden dienstreizen met eigen vervoer vanaf de woning naar een andere werkplek dan de plaats tewerkstelling en vice versa vanaf 1 januari 2020 in eigen tijd plaats. De medewerker ontvangt de reguliere kilometervergoeding van € 0,28. Aanvullend ontvangt de medewerker een vergoeding van € 0,50 per kilometer voor de meerkilometers ten opzichte van de gebruikelijke afstand woon-werkverkeer. Deze aanvulling wordt gegeven ter compensatie van het reizen in eigen tijd. De aanvullende vergoeding van initieel € 0,50 wordt geïndexeerd op basis de algemene loonontwikkeling in de sector politie. Indien er niet vice versa wordt gereisd, is het reguliere regime van dienstreizen onverminderd van toepassing.
- Reiskosten met betrekking tot de toepassing van artikel 64 a van het Bap worden vergoed op basis van woon-werkverkeer voor de gebruikelijke afstand woon-werkverkeer. De meerkilometers naar de andere plaats dan de aangewezen plaats van tewerkstelling worden vergoed als dienstreis.
- De dagcomponent bij dienstreizen binnenland wordt afgeschaft.

Naast deze concrete afspraken wordt tijdens de looptijd van dit akkoord het totale stelsel van reiskosten, in relatie tot mobiliteit in verband met operationele inzet en bedrijfsvoering, onderzocht op mogelijkheden ter verbetering op het gebied van vereenvoudiging, capaciteit, mobiliteit en vernieuwing en de betekenis daarvan voor zaken als huisvesting, de inzet van dienstvervoer, het gebruik van eigen vervoer en openbaar vervoer en voorzieningen op het gebied van parkeren.

e. Overwerk compenseren in de vorm van LFU

Partijen spreken af om de overwerkvergoeding en overwerkuren, voor zover die nu in tijd worden vergoed of verrekend, worden toegevoegd aan de opbouw van LFU. Op korte termijn levert dit capaciteit op en op lange termijn flexibiliteit voor medewerker en organisatie vanwege de mogelijkheid om afspraken te maken over het moment van de opname van LFU. Bij de uitwerking van deze afspraak wordt de balans tussen het belang van de organisatie en de zorgplicht voor de medewerkers in acht genomen. De invoering van deze maatregel wordt ter hand genomen na de invoering van de LFU.

f. Uitbreiden arbeidsomvang

Partijen spreken af dat het uitbreiden van de arbeidsomvang naar 38 of naar 40 uur gestimuleerd wordt. Uitbreiding van de arbeidsomvang is mogelijk zolang sprake is van formatieruimte in de eenheid en wordt beoordeeld binnen de kaders van formatie, bezetting en begroting.

g. Nachtdienstontheffingen

Partijen onderkennen dat er teams zijn met veel nachtdienstontheffingen. Een gevolg kan zijn dat een aantal medewerkers onevenredig veel nachtdiensten moet verrichten. Partijen zoeken op dit punt naar een betere balans tussen de vraag naar politiecapaciteit in de nachtelijke uren en de bescherming van medewerkers tegen de belasting die het verrichten van nachtdiensten met zich meebrengt. Aan de nachtdienstontheffing wordt niet getornd.

Partijen zien kans voor verbetering door met de medewerkers met nachtdienstontheffing afspraken te maken over het op vrijwillige basis draaien van minder en/of kortere nachtdiensten en/of het wel of niet uitvoeren van bepaalde werkzaamheden tijdens die diensten. Het dicht bij de teams brengen van de planning, het bespreken van de planning in het team en de rol van de leidinggevende kunnen hieraan bijdragen.

Daarnaast zijn er oplossingen te vinden in vrijwillige mobiliteit van de medewerker die een aanvraag tot nachtdienstontheffing doet naar een ander team waar het verlenen van een nachtdienstontheffing niet tot operationele problemen leidt. Ook een verandering van werkzaamheden kan eventueel een bijdrage leveren. Daarnaast wordt bezien of de hoeveelheid nachtdiensten kan worden verminderd, de samenstelling van teams met veel nachtdienstontheffingen evenwichtiger kan (lange termijn) en/of deze teams beter kunnen worden ondersteund door samenwerking met andere teams.

De verschillende mogelijkheden voor verbetering worden samen met een toelichting opgenomen in een handreiking voor leidinggevend en medewerkers. Deze handreiking is uiterlijk per 1 maart 2019 beschikbaar.

h. Artikel 12 van het Barp

Artikel 12 van het Barp kent extra afspraken ten opzichte van de Arbeidstijdenwet. Voor de individuele medewerker ontbreekt de mogelijkheid om op het gebied van consignatie, de randen van de vrije dag en werken op zondagen zelf een keuze te maken. Het opnemen van een 'uitzondering op eigen verzoek' draagt bij aan meer flexibiliteit voor de organisatie en medewerker. In artikel 12 Barp wordt opgenomen dat op eigen verzoek van de medewerker kan worden afgeweken van artikel 12, lid 15 sub a (consignatie tijdens wekelijkse rust), lid 17 (randen van de vrije dag) en lid 18 sub a (vrije zondagen). Voor de toepassing van artikel 12, lid 18 sub a, geldt dat daarvoor ten minste 22 perioden van twee aaneengesloten vrije dagen verdeeld over het jaar in de plaats komen.

i. Tijdelijke aanstelling

Partijen spreken met betrekking tot de tijdelijke aanstelling het volgende af:

- Voor de administratief technische functies in het LFNP-domein ondersteuning wordt aan de huidige gronden voor de tijdelijke aanstelling de grond 'andere reden' toegevoegd. Deze grond kan worden gebruikt voor het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen, het realiseren van een doelmatige bedrijfsvoering, proeftuinen en experimenteerruimte en het terugdringen van externe inhuur.
- Voor functies uit het LFNP-domein uitvoering wordt de tijdelijke aanstelling opgenomen in de rechtspositie. De tijdelijke aanstelling kan worden toegepast om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Daarnaast kan de tijdelijke aanstelling worden ingezet ten behoeve van functies met specifieke inzetbaarheid

en voor functies met de status van ATH BOA / AOPV. Het gebruik van deze tijdelijke aanstelling wordt beoordeeld in een paritaire commissie.

Voor beide vormen van tijdelijke aanstelling geldt dat onder tijdelijkheid wordt verstaan een periode van maximaal twee jaar met mogelijkheid van één jaar verlenging. De positie van de tijdelijk aangestelde wordt geborgd door het opnemen van een anti-draaideurconstructie.

Deze afspraak wordt binnen drie jaar na inwerkingtreding van de regelgeving geëvalueerd en besproken in het CGOP. Als de evaluatie niet binnen deze termijn heeft plaatsgevonden, komen deze beide afspraken met betrekking tot de tijdelijke aanstelling te vervallen.

## **5. Kwaliteit, loopbaan en onderwijs**

### **a. Instroom BPO**

Op basis van de uitstroomprognose en de uitbreiding van de operationele sterkte is in de komende jaren een instroom nodig van gemiddeld 2.000 fte aspiranten en 500 fte overige specifieke instroom. Om realisatie mogelijk te maken wordt de capaciteit van de Politieacademie uitgebreid. In 2018 is de capaciteit voor het BPO met tien procent uitgebreid naar 2.200 opleidingsplekken. Hiervoor zijn extra docenten aangetrokken. Vanaf 2019 groeit de instroomcapaciteit met vijf procent per jaar naar 2.673 opleidingsplekken in 2023. Het belang om de uitstroom en de uitbreiding in de komende jaren op te kunnen vangen met nieuwe instroom is evident. Partijen spreken af dat de politie - samen met de Politieacademie - voor eind 2019 een scenario op hoofdlijnen ontwikkelt voor het geval de feitelijke situatie zich drastisch anders ontwikkelt dan de prognoses van in-, door- en uitstroom en het vervangingsvraagstuk bij ongewijzigd beleid niet adequaat kan worden opgevangen. Hierin worden meegenomen de ervaringen met verkorte leerroutes, leren op de werkplek en meer samenwerking met het regulier onderwijs. In het scenario zijn de risico's in kaart gebracht en beleids- en beheersmaatregelen opgenomen. Hierbij kan worden gedacht aan het verhogen van de instroom of het benutten van arbeidsvoorwaardelijke maatregelen, het aanpassen van instroommomenten, het optimaliseren van het IDU-proces en het verkorten van de opleiding met behoud van kwaliteit. Ten slotte kan nog worden gedacht aan een andere vormgeving van de opleiding waardoor medewerkers sneller inzetbaar zijn.

### **b. Investeren in het VPO**

Partijen constateren dat - door de uitstroom en om het vakmanschap op de lange termijn te kunnen borgen - de behoefte aan vakspecialistisch politieonderwijs (VPO) toeneemt en de beschikbare middelen overstijgt. Door die druk op het VPO is er nauwelijks ruimte voor de inhoudelijke doorontwikkeling en modernisering van de opleidingen. Voor het VPO worden daarom structureel extra middelen ter beschikking gesteld ter grootte van € 10 miljoen. Deze middelen zijn bedoeld voor flexibilisering van het VPO (meer opleiding op locatie en daarmee het verbeteren van de inzetbaarheid), uitbreiding van capaciteit van de Politieacademie voor het VPO en het doorontwikkelen van het VPO. Voorbeelden van vakgebieden waarin geïnvesteerd wordt zijn rijvaardigheid, forensische opsporing en AVIM. Op de langere termijn moet dit leiden tot vakspecialistisch onderwijs dat beter aansluit bij de politieprofessie.

Het korps maakt in 2020 een inventarisatie - in termen van tijd, geld en planbaarheid - aan de hand van de strategische Personeelsplanning. Die inventarisatie maakt inzichtelijk welke opleidingen in lijn met het beleidskader Opleidingsprofielen door de medewerkers gevolgd zouden moeten worden. Aan de hand van die inventarisatie

wordt een meerjarenplan ontwikkeld. Dit plan draagt bij aan de verbetering van de behoeftestelling aan de Politieacademie.

c. Opleiding en loopbaan

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 zijn afspraken gemaakt over het thema mobiliteit en loopbaanmogelijkheden. In het CGOP van 12 juni jl. hebben partijen nadere afspraken gemaakt met betrekking tot het overgangsbeleid. Onderdeel van deze afspraken is de ontwikkeling en realisatie van integraal beleid op basis van het politiewerk. Op dit terrein is sprake van langlopende discussies over het opleidingsniveau dat in de basis nodig is voor het politiewerk en over de inrichting van de verschillende loopbaanpaden. Partijen constateren dat op deze punten duidelijkheid nodig is en dat het bijzonder wenselijk is dat het onderwijsstelsel en het functiegebouw op elkaar aansluiten.

Partijen stellen vast dat de basispolitieopleiding allround politiemedewerker opleidt voor functies die het 'scharnierpunt' vormen van de brede politiefunctie voor nu en in de nabije toekomst. De noodzaak tot het breed innemen van medewerkers voor de basisopleiding politiemedewerker vervalt daarmee. Het kiezen voor de opleiding allround politiemedewerker verhoogt het opleidings- en kennisniveau voor de kernprofessie in de uitvoering en draagt bij aan de wendbaarheid van de organisatie. Onlosmakelijk hoort bij een dergelijke keus een bijpassend loopbaanpad. Een loopbaanpad dat rekening houdt met de noodzakelijke rust en stabiliteit van de kernprofessie in de uitvoering van het politiewerk en bijdraagt aan het aantrekkelijk houden van de politie op de steeds krappere arbeidsmarkt.

*Loopbaanpad medewerker - generalist - senior*

Voor de functies medewerker, generalist, senior in de GGP en de tactische opsporing wordt voor het eerste loopbaanpad de basispolitieopleiding tot allround politiemedewerker de vereiste opleiding. Het aan deze opleiding verbonden diploma kent een diploma-equivalentie op mbo4 niveau. Het bijbehorende loopbaanpad wordt als volgt vormgegeven. Na de opleiding volgt aanstelling in de functie van medewerker GGP of tactische opsporing (schaal 6) voor een periode van twee jaar waarin ervaring wordt opgedaan. Vervolgens worden als generalist (schaal 7) gedurende een periode van zes tot acht jaar verschillende functies of werkerterreinen vervuld, of verandering van team. De differentiatie in deze termijn wordt bepaald op basis van een combinatie van functioneren, ervaringsopbouw, ervaring buiten de politie en het oordeel van de leidinggevende. Dit eerste loopbaanpad wordt afgesloten met een aanstelling als Senior GGP of tactische opsporing (schaal 8). Het loopbaanpad is gegarandeerd bij voldoende functioneren. Partijen onderkennen dat een gefaseerde invoering van deze afspraak nodig is om problemen in de bedrijfsvoering van de politie te voorkomen. Voor 1 maart 2019 ligt er plan hoe en op welke termijn er tot uitvoering wordt gekomen, alsmede overgangsbeleid voor zittend personeel. Uiterlijk 1 januari 2021 en zo mogelijk eerder gaat dit loopbaanpad in.

*Loopbaanpad senior - operationeel expert/operationeel specialist*

Partijen herzien de loopbaanafspraken voor medewerkers die de basisopleiding bachelor of policing (HBO) hebben gevolgd. Deze worden gespiegeld aan de loopbaanafspraken voor de zogenoemde recherchekundigen die een diploma master of criminal investigation (HBO) hebben behaald. Voor de recherchekundigen is er al een passend loopbaanpad. Voor politiekundigen wordt afgesproken dat zij na afronding van de opleiding aangesteld worden op de functie van senior (schaal 8). Afhankelijk van de afstudeerrichting wordt vastgesteld welk LFNP-vakgebied het beste past. Na drie jaar vindt bij voldoende functioneren aanstelling op de functie operationeel specialist A (schaal 9) plaats. Aan de functies van operationeel expert (schaal 9) wordt een opleidingseis op opleidingsniveau 'associate degree' verbonden (zie hierna). Daarom ligt het in de rede die functies ook toegankelijk te maken voor

medewerkers die een HBO-opleiding, zoals bachelor of policing, hebben gevolgd en een voorkeur hebben (en geschikt worden geacht) voor de operationeel leidinggevende aspecten van de functie operationeel expert.

De afspraken gemaakt in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 worden betrokken bij de vormgeving van bovenstaande eerste loopbaanpaden. Daarin is onder andere opgenomen dat er tijdens het eerste loopbaanpad sprake moet zijn van mobiliteit. Onder mobiliteit wordt niet alleen een geografische verandering verstaan. Het kan ook gaan om een verandering van vakgebied of werkterrein.

Naar aanleiding van de afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 is onderzoek gedaan naar het noodzakelijke opleidingsniveau voor functies op het niveau operationeel expert. Uit dat onderzoek is gebleken dat het NLQF niveau 5 (associate degree) het best passend is. De functiebeschrijvingen zullen daarop worden aangepast. Tevens zal een passende opleiding worden gezocht of ontwikkeld die in het bijbehorende opleidingsprofiel wordt opgenomen. Voor personeel dat thans deze functies vervult, geldt dat er wordt aangenomen dat zij voldoen aan het afgesproken opleidingsniveau. Zij ondervinden geen voor of nadeel van de aanpassing.

De politie kiest thans voornamelijk voor wijkagenten in de functies senior en operationeel expert GGP. De wens is om meer wijkagenten op HBO-niveau in te zetten. De oplossing wordt gevonden in het gebruik van de LFNP-functiebeschrijving Operationeel Specialist A met het werkterrein wijkagent. Deze functie kent het HBO-niveau en is gericht op praktijk en beleidsinzet. De inhoud van die functie wordt onderzocht om te bezien of aanpassing noodzakelijk is om de functie optimaal te laten renderen in het werk en de wendbaarheid van de politie te vergroten.

#### *Loopbaanpad assistent*

De uitwerking van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 heeft geleid tot de mogelijkheid om vakgebieden aan te wijzen waarin de functies een aanstelling hebben voor de uitvoering van de politietaken met een specifieke inzet. De constatering dat er behoefte blijft bestaan aan operationele werkzaamheden op niveau MBO2 wordt onderschreven. De brede basispolitieopleiding assistent politiemedewerker blijft noodzakelijk voor een aanstelling op dit niveau in het vakgebied GGP. Tevens wordt geconstateerd dat die brede opleiding niet noodzakelijk is voor ondersteunende functies met beperkte politietaken. Daarbij valt te denken aan werkzaamheden zoals arrestantenzorg, recherche assistent en Intake en Service.

De aanstelling voor de uitvoering van de politietaken met een specifieke inzet wordt inmiddels geëffectueerd in de LFNP-vakgebieden Intelligence en Forensische Opsporing en deels in het vakgebied Operationeel Specialismen. Partijen constateren dat de politie behoefte heeft om deze methodiek ook te gebruiken voor politiefuncties met een beperkte inzet op het gebied van toezicht en handhaving. Te denken valt er aan taken zoals radarcontrole, cameratoezicht, etc. Bezien wordt of het noodzakelijk is om daarvoor een nieuw vakgebied aan het domein uitvoering van het LFNP toe te voegen.

De afspraak dat van de operationele sterkte (exclusief aspiranten) minimaal 2/3 van de fte's breed opgeleid en breed inzetbaar is, wordt gehandhaafd.

Om de wendbaarheid van de organisatie te vergroten en deze groep medewerkers een loopbaanpad te bieden met perspectief zijn aanvullende afspraken nodig. Die afspraken behelzen in ieder geval dat nieuwe medewerkers die tot de basispolitieopleiding assistent politiemedewerker worden toegelaten het zogenoemde 'stabiliteitsonderzoek' ondergaan zodat het ontbreken daarvan later geen beletsel zal zijn om tot functies te worden toegelaten waarbij het dragen van een vuurwapen aan

de orde is. Om het voor die medewerkers mogelijk te maken over te stappen naar de functie medewerker GGP blijft de doorstroomopleiding politiemedewerker bestaan. Doorstroom is wel afhankelijk van geschiktheid en formatieruimte. Voor specifiek inzetbare medewerkers op het gebied van handhaving en toezicht wordt een loopbaanpad ontwikkeld volgens de contouren van de medewerkers met een opleiding assistent politiemedewerker.

#### *ATH-medewerkers*

ATH-medewerkers worden nadrukkelijk uitgenodigd om te solliciteren bij functies ter aanstelling voor de politietaak met specifieke inzet. De rechtspositionele afspraken die gelden bij de overgang van ATH naar een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak worden op dezelfde wijze toegepast.

#### *Wisselen tussen executieve en ATH-functie*

Partijen werken in de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord voor executieve medewerkers de mogelijkheid uit om flexibeler te wisselen tussen een functie ter uitvoering van de politietaak en een ATH-functie. De medewerker met aanstelling voor de uitvoering van de politietaak die dat wenst wordt geplaatst op een ATH-functie, maar blijft beschikbaar en bekwaam voor de uitvoering van de politietaak. In deze constructie geldt 5 jaar behoud van status voor de uitvoering van de politietaak. Aan het eind van deze 5 jaar maakt de medewerker een definitieve keuze voor ATH of de aanstelling voor de politietaak. Maakt de medewerker de keuze voor de aanstelling van de politietaak, dan wordt hij of zij geplaatst op een dergelijke functie. De constructie bevordert de mobiliteit van medewerkers en de wendbaarheid van de organisatie.

#### *Politievrijwilligers*

Politievrijwilligers krijgen een betere positie bij interne vacatures. Zij worden gezien als interne kandidaten indien er bij het 'beroepspersoneel' geen geschikte kandidaat gevonden wordt. Zij komen nadrukkelijk in beeld voordat er extern wordt opengesteld, of bij gelijktijdige openstelling waarbij interne en externe kandidaten in behandeling worden genomen. Tevens wordt (met toestemming van de vrijwilliger) vastgelegd welke specifieke kwaliteiten bij de vrijwilliger aanwezig zijn, die bij kunnen dragen aan het binnen deze doelgroep adequaat werven voor functies ter uitvoering van een politietaak met specifieke inzet.

#### *Loopbaanperspectieven voor verschillende doelgroepen*

Ten behoeve van inzicht in loopbaanmogelijkheden wordt in de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord een instrument gemaakt dat richting geeft bij keuzes voor stappen in de loopbaan. Hierbij zal specifiek aandacht worden besteed aan medewerkers met een arbeidsbeperking en chronisch zieken.

#### *Studiefaciliteitenregeling*

Partijen spreken voor de nieuwe studiefaciliteitenregeling de volgende uitgangspunten af:

- Functiegerichte opleidingen uit het opleidingsprofiel worden volledig vergoed door de werkgever. Als de medewerker kiest voor het gebruik van het eigen vervoer geldt voor reizen van de woonplaats naar de opleidingslocatie per 1 januari 2020 het volgende regime: de medewerker ontvangt de reguliere kilometervergoeding van € 0,28. Aanvullend ontvangt de medewerker een vergoeding van € 0,50 per kilometer voor de meerkilometers ten opzichte van de gebruikelijke afstand woon-werkverkeer. Deze aanvulling wordt gegeven ter compensatie van het reizen in eigen tijd.
- Alle loopbaangerichte opleidingen op initiatief van de organisatie worden volledig vergoed door de werkgever. Als de medewerker kiest voor het gebruik van het eigen vervoer geldt voor reizen van de woonplaats naar de opleidingslocatie per 1

januari 2020 het volgende regime: de medewerker ontvangt de reguliere kilometervergoeding van € 0,28. Aanvullend ontvangt de medewerker een vergoeding van € 0,50 per kilometer voor de meerkilometers ten opzichte van de gebruikelijke afstand woon-werkverkeer. Deze aanvulling wordt gegeven ter compensatie van het reizen in eigen tijd;

- Het regime voor loopbaanopleidingen met 'laag organisatiebelang' blijft vooralsnog ongewijzigd, waarbij wordt toegevoegd dat met de leidinggevende afspraken worden gemaakt over inpassing in het rooster.

De nieuwe studiefaciliteitenregeling treedt in werking op 1 januari 2020.

## **6. VGW en duurzame inzetbaarheid**

### **a. Algemeen**

Politiewerk vraagt veel van de collega's. Een goede voorbereiding op het werk, adequate begeleiding en ondersteuning tijdens en na het werk zijn noodzakelijk om het politiewerk op een veilige, gezonde en verantwoorde manier te kunnen doen.

De positie en de verantwoordelijkheid van leidinggevend en zijn op dit punt essentieel. Zij dragen in woord en daad het 'goed werkgeverschap' uit dat van de organisatie wordt verwacht. Voorop staat het creëren van een veilige en gezonde werksfeer. Preventie heeft de hoogste prioriteit. Via verschillende maatregelen wordt zoveel mogelijk voorkomen dat medewerkers iets overkomt of dat zij ziek worden als gevolg van het werk. Als de medewerker desondanks iets overkomt of ziek wordt, heeft de leidinggevende een voortrekkersrol in de begeleiding en ondersteuning van de medewerker. Dit geldt ook voor de re-integratie en herplaatsing van medewerkers in verband met ziekte, de positie van chronisch- en terminaal zieken en voor het betrekken en informeren van het thuisfront. Leidinggevend en moeten beschikken over de kwaliteiten en bevoegdheden die nodig zijn om hun verantwoordelijkheden op het gebied van veilig en gezond werken waar te kunnen maken.

Partijen streven ernaar dat leidinggevend en en medewerkers zich optimaal bewust zijn van hun rol als het gaat om veilig en gezond werken binnen het team. Van belang is dat leidinggevend en en medewerkers hierover het gesprek aangaan en afspraken met elkaar maken. Aan medewerkers wordt gevraagd om aandacht te hebben voor elkaar en aan de bel te trekken bij mogelijke gezondheidsproblemen van collega's.

Tegen deze achtergrond maken partijen afspraken over het nemen van maatregelen:

- Via training worden leidinggevend en beter toegerust op hun taak in het voorkomen van en de begeleiding bij verzuim. Ze krijgen training in het creëren van een veilige werkomgeving en in het voeren van het goede gesprek, waarbij begrip, aandacht en respect voor elkaar voorop staat.
- Alle leidinggevend en zijn of worden getraind in vroegsignalering van psychosociale problemen bij medewerkers. Deze trainingen starten in 2018.
- Bezien wordt in hoeverre de span of support van leidinggevend en voldoende ruimte biedt om hun verantwoordelijkheid waar te maken. In verband daarmee stellen partijen vast dat de verschillende instrumenten en voorzieningen op het gebied van preventie en zorg inzichtelijk moeten zijn. Dat geldt ook voor de samenhang tussen de verschillende instrumenten en voorzieningen. In het al gestarte onderzoek naar het LFNP-domein leiding

wordt dit punt nadrukkelijk meegewogen. Al uitgevoerde of nog lopende onderzoeken worden betrokken.

- Medewerkers worden door middel van een campagne (meer) bewust gemaakt van hun eigen rol als het gaat om hun gezondheid, belastbaarheid en inzetbaarheid door hen bekend te maken met de al aanwezige instrumenten die zij kunnen gebruiken. Deze bewustwordingscampagne begint in 2018.

b. Preventie van psychisch leed en opvang na ingrijpende gebeurtenissen

Politiemedewerkers worden in de uitoefening van hun werkzaamheden geconfronteerd met zeer ingrijpende gebeurtenissen. Partijen streven ernaar om de mentale risico's van het politiewerk waar mogelijk te verkleinen. Om psychosociale problematiek zoveel mogelijk te voorkomen, spreken partijen af om in 2019 een onderzoek te starten naar de effectiviteit van de bestaande voorzieningen voor nazorg na ingrijpende incidenten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de eerdere onderzoeken die op dit onderwerp zijn uitgevoerd, bijvoorbeeld naar de weerbaarheid van politiemedewerkers. Daarnaast is afgesproken dat in 2019 factoren en stressoren in de werkprocessen binnen de operatiën die PTSS kunnen veroorzaken in beeld worden gebracht en waar mogelijk aangepakt.

c. Beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen

- Proces voor beroepsziekten en beroepsincidenten:

Partijen spreken af om het proces voor de toekenning van aanspraken bij beroepsziekten en beroepsincidenten te stroomlijnen. Onderdeel daarvan is de doorontwikkeling van het huidige meldpunt voor PTSS naar een meldpunt voor beroepsziekten en beroepsincidenten. Dit loket is de ingang voor (voormalig) medewerkers. Het loket helpt medewerker met het doorlopen van de verschillende processtappen die nodig zijn voor de erkenning van een aandoening als beroepsziekte of beroepsincident en de toepassing van de rechtspositie in dat kader. Het loket is een 'frontoffice' voor de verschillende bedrijfsonderdelen die zijn betrokken. Het loket krijgt in dat kader de regiefunctie. De medewerker krijgt bij het loket een vaste contactpersoon die de medewerker informeert en ondersteunt gedurende het traject. De contactpersoon zorgt voor de integrale afhandeling van de aanvraag, voert regie op het proces en onderhoudt de contacten met de interne en externe instanties die betrokken zijn bij de afwikkeling van het traject. Voor het stroomlijnen van de processen en de inrichting van het loket wordt een plan van aanpak opgesteld waarin de doelstellingen, resultaten, activiteiten en de planning voor de realisatie zijn opgenomen. Hierbij wordt bezien of het proces voor bijstand en afhandeling van schade als gevolg van dienstongevallen wordt meegenomen. Het plan van aanpak is in het eerste kwartaal van 2019 klaar. Partijen spreken af de uitvoering van deze afspraken te monitoren in de werkgroep VGW.

- Evaluatie stelsel beroepsziekten en beroepsincidenten:

Partijen spreken af het stelsel voor de beoordeling van beroepsziekten en beroepsincidenten, de bepaling van de aansprakelijkheid, de rechtspositionele aanspraken en de afwikkeling daarvan te evalueren op basis van de ervaring die tot dusver met de toepassing van het stelsel is opgedaan. Doel is te bezien of het stelsel aan de doelstellingen voldoet. Kernonderwerp is het maximaal herstel van de medewerker. De rechtspositionele aanspraken in samenhang met de voorzieningen op het gebied van zorg en begeleiding moet hierop zijn afgestemd. Het al dan niet toepassen van het buitensporigheids criterium bij beroepsziekten is onderdeel van de evaluatie die eind 2019 wordt opgeleverd. De evaluatie is input



voor het overleg over de wenselijkheid en haalbaarheid van eventuele verbeteringen van het stelsel. De eerdere afspraak over de evaluatie van de regeling volledige schadevergoeding beroepsincidenten politie in 2021 blijft in stand. Deze regeling wordt vooruitlopend daarop wel betrokken in de evaluatie van het stelsel van beroepsziekten en beroepsincidenten.

d. 'Geestelijke verzorging'

Op basis van de interne evaluatie die is uitgevoerd, ontwikkelt het korps een concreet voorstel voor de 'geestelijke verzorging' binnen het korps. Dit voorstel is uiterlijk medio november 2018 gereed. Uitgangspunt is dat de 'geestelijke verzorging' sectorspecifiek en dus passend bij de politie is vormgegeven. Hierbij ligt de nadruk op professionele begeleiding bij zingevingskwesties die worden opgeroepen door het politiewerk. Met betrekking tot de benodigde capaciteit voor de 'geestelijke verzorging' bij de politie geldt dat de toegankelijkheid voor de werknemers leidend is. Om die reden komen partijen overeen dat de capaciteit die is ingericht voor 'geestelijke verzorging' wordt uitgebreid tot 15 fte. Partijen spreken af om de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord te gebruiken om de wisselwerking tussen de werkzaamheden van de 'geestelijk verzorgers', de bedrijfsmaatschappelijk werker, de psycholoog en andere voorzieningen voor de preventie van geestelijk welzijn te beoordelen. Dit kan leiden tot een aanpassing van de inrichting van de 'geestelijke verzorging'.

e. Herziening van de ARBO-catalogus

Om een veilige en gezonde werkomgeving te bevorderen streven partijen ernaar dat de ARBO-catalogus actueel is en dat middelen, instructies en mogelijkheden in het kader van de ARBO toegankelijk zijn voor alle medewerkers. Daarnaast wordt de catalogus opgenomen in de bedrijfsprocessen van de politie met als doel de onderkende risico's zoveel mogelijk te beperken en te beheersen. In dit licht spreken partijen af om te komen tot een kadernota Arbeidsomstandigheden. In die nota wordt vastgelegd hoe het korps invulling geeft aan het risicomanagement zoals dat is opgenomen in de Visie Veilig en Gezond Werken. De kadernota brengt samenhang tussen de Arbocatalogus (AC), instrumenten voor risico-inventarisatie zoals de RI&E en de bedrijfsvoering. Voor het gezamenlijk opstellen van de kadernota is een plan van aanpak gemaakt. Uiterlijk eind 2019 is de kadernota gereed. Implementatie vindt plaats in 2020.

f. Onderzoek Belasting en belastbaarheid en Review VGW

In het najaar 2018 worden het WODC-onderzoek Werkbelasting en baantevredenheid bij wijkagenten, teamchefs en HSM-medewerkers en de Review VGW definitief opgeleverd. Partijen maken naar aanleiding van de definitieve onderzoeksrapporten nadere afspraken.

g. Voorzieningen arbeidsparticipatie ouderen

Partijen onderkennen het belang van een goede toepassing van verschillende voorzieningen voor medewerkers om veilig en gezond aan het werk te blijven aan het einde van hun loopbaan. De focus is gericht op hun mogelijkheden. Er zijn verschillende voorzieningen die hiervoor, eventueel in combinatie, kunnen worden toegepast:

- Afspraken binnen de functie over taken en werkzaamheden.
- Gebruik maken van RPU en LFU.
- Kiezen voor een minder belastende functie.

Partijen introduceren met ingang van 1 januari 2020 aan medewerkers in de laatste fase van hun loopbaan een mogelijkheid om met bestaande voorzieningen op het gebied van ouderdomspensioen en een tijdelijke aanstelling, een pakket van taken en werkzaamheden te bieden. Dit heeft meerdere voordelen. Voor de medewerker ontstaat een extra mogelijkheid om veilig en gezond aan het werk te blijven en de organisatie beschikt langer over waardevolle kennis en ervaring. Daarnaast ontstaat ruimte voor herbezetting. Partijen spreken af, mede ten behoeve van deze afspraak over deze vorm van generatiepact, een tijdelijke aanstellingsgrond op te nemen in de rechtspositie. Voor de leidinggevenden en medewerkers worden de verschillende mogelijkheden om op latere leeftijd veilig en gezond aan het werk te blijven opgenomen en toegelicht in een handreiking. Deze voorzieningen worden daardoor beter toegankelijk.

h. Herbezetting RPU

Partijen spreken af dat binnen de financiële ruimte van de personeelsbegroting de middelen die vrij komen als gevolg van de eigen bijdrage bij gebruik van RPU te gebruiken voor herbezetting.

i. Vroegpensioen

Als politieke besluitvorming binnen de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord leidt tot een afspraak over de mogelijkheid van een vervroegde pensionering voor bepaalde beroepsgroepen met een zwaar of hoogrisicoberoep, dan treden partijen met elkaar in overleg over de gevolgen daarvan voor de politiesector.

j. Buitengewoon verlof bij reorganisaties

Partijen hebben kennis genomen van een recente uitspraak van de Hoge Raad over de beoordeling of sprake is van een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Partijen constateren op basis van deze uitspraak dat de voorwaarden die worden gesteld aan de toepassing van het buitengewoon verlof op basis van artikel 55aa van het Barp en artikel 20g van de Regeling LSS niet langer noodzakelijk zijn. Partijen komen in dit kader overeen dat artikel 20g, tweede en derde lid, van de Regeling LSS vervalt.

k. Sociaal jaarverslag

In het jaarverslag (startend met het jaarverslag 2018) wordt een sociale paragraaf opgenomen waarin de doelstellingen, plannen en resultaten op het gebied van VGW en duurzame inzetbaarheid zijn beschreven. Dit draagt naar verwachting van partijen bij aan meer aandacht voor en zicht op de juiste balans tussen mens en organisatie

l. Arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten

In lijn met het kabinetsbeleid om meer anders validen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, spant het korps zich in voor het werven en aanstellen van mensen die deel uitmaken van deze doelgroep.

## 7. Overige punten

a. WIA-compensatie

Partijen spreken af dat OVW-periodieken vanaf 1 januari 2019 buiten beschouwing blijven bij het bepalen van de hoogte van de inkomenscompensatie bij minder dan 35 procent arbeidsongeschiktheid. Daarnaast wordt het bruto compensatiebedrag voortaan geïndexeerd aan de hand van de salarisontwikkeling

in de sector Politie. De CGOP-afspraken van 30 november 2017 dat medewerkers bij herplaatsing zo dicht mogelijk bij het oude salaris worden ingeschaald, komt hiermee te vervallen.

b. Aftopping pensioenopbouw bij FLO

Partijen komen overeen om het werkgeversvoordeel als gevolg van de aftopping van het pensioengevend inkomen op € 105.075,- (niveau 2018) vanaf 1 januari 2019 terug te laten vloeien naar de FLO'ers conform de systematiek die in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 is opgenomen.

c. AOW-hiaat

Partijen spreken af dat de in 2015 overeengekomen AOW-compensatieregeling wordt aangepast. Het AOW-hiaat zal worden gecompenseerd op 90 procent van het netto inkomen. Dit is het niveau dat door de rechter als 'gerechtvaardigde aanspraak' is aangemerkt. Deze afspraak is beperkt tot degenen waarvan op 1 februari 2018 (datum CGOP-afspraken over dit onderwerp) de beroepstermijn nog niet is verstreken (die de AOW-compensatieregeling ontvangen of hierop nog uitzicht hebben). Dat betekent dat de afspraak alleen van toepassing is voor mensen die aanspraak hadden (hebben) op bovenwettelijke WW, ontslaguitkering vliegers of artikel 95 van het Barp. Met ingang van 1 april 2019 wordt de afspraak uitgevoerd.

d. Afschaffen vergoedingsregelingen fitness en sport

De verschillende vergoedingsregelingen van voormalig korpsen die nog van toepassing zijn voor fitness en sport vervallen per 1 januari 2019. De vergoedingsregelingen worden afgebouwd analoog aan de systematiek die is toegepast bij de uniformering van voormalige korpsregelingen. Dit gebeurt door de regelingen in stand te laten in 2019 (100 procent) en in de jaren daarna af te bouwen (in 2020 75 procent, 2021 50 procent en 2022 0 procent). Partijen gaan in de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord in overleg over vitaliteit. De middelen die per 1 januari 2021 vrijvallen worden benut voor de financiering van de afbouwregeling en zijn vervolgens onderwerp van overleg voor de verdere besteding.

e. Regeling 1% meer werken

De regeling 1% meer werken wordt per 1 juli 2019 beëindigd voor het politiepersoneel dat per 1 juli 2018 55 jaar of ouder is.

## 8. Uitwerking, invoering en toepassing van afspraken

- Partijen maken sluitende afspraken over de verdere gezamenlijke uitwerking en invoering van de verschillende onderdelen van dit akkoord en de daarvoor geldende planning.
- Er worden bijzondere commissies ingesteld ten behoeve van het overleg tussen vakorganisaties en eenheidsleidingen over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie, de uitvoering van cao-afspraken in de eenheid en de uitvoering van besluiten in het kader van de verbetering van de politieorganisatie zoals bedoeld in paragraaf 3 van dit akkoord, voor zover die de eigen rol en verantwoordelijkheid van politiechefs en vakorganisaties raken. De werking en positie van de bijzondere commissie wordt opgenomen in het Besluit Overleg en Medezeggenschap Politie 1994.

- Eens per vier maanden bespreken de korpschef en de voorzitters van de vakorganisaties met de Minister van Justitie en Veiligheid de voortgang van de uitwerking van de afspraken uit het arbeidsvoorwaardenakkoord en de voortgang van het strategisch beraad. Partijen beogen hiermee op een geloofwaardige manier vorm te geven aan de samenwerking bij de doorontwikkeling van de politie en het daarvoor noodzakelijke verander- en realisatievermogen.

## BIJLAGE

### Samen werken aan een betere politieorganisatie

De cao 2018 - 2020 wordt afgesloten binnen de context van een politieorganisatie die nog volop in ontwikkeling is. Met de afronding van de personele reorganisatie heeft de nieuwe politieorganisatie vorm gekregen. Dat was een ingrijpende operatie die veel energie heeft gekost, maar de fundamenten zijn nu gelegd. De prestaties van de politie zijn tijdens de reorganisatie op peil gebleven. Dat is op zich al bijzonder, maar des te meer omdat de werkdruk bij de politie in dezelfde periode fors is toegenomen. Dat de politie dit voor elkaar heeft gekregen, is te danken aan de geweldige inzet en loyaliteit van alle politiemensen.

De nationale politie is in hoog tempo gerealiseerd, opgebouwd vanuit een bestuurlijk verdeeld en operationeel en bedrijfsmatig versnipperd regionaal politiebestedel. Ook dat is een prestatie van formaat, die veel bestuurlijke moed en doorzettingsvermogen heeft gevergd. Het hoge tempo was nodig, maar had ook een prijs: de eerste jaren van het landelijke politiebestedel werden gekenmerkt door een sterk gecentraliseerde bedrijfsvoering en besturing, waarin 'systeemlogica' het leek te winnen van de bedoeling en de menselijke maat soms uit het oog werd verloren. Dit is door de minister en de korpsleiding bij de 'herijking' van de vorming van de nationale politie in 2015 onderkend en door de commissie-Kuijken in 2017 nog eens bevestigd. Ook zijn er na de start van de nationale politie in 2013 een aantal knelpunten in de inrichting van de nieuwe politieorganisatie aan het licht gekomen en is de veiligheidssituatie aanzienlijk veranderd. Vanaf 2016 is door de minister en de korpsleiding een beweging ingezet om meer ruimte te creëren voor (lokaal) maatwerk in de besturing en de bedrijfsvoering van de politie, de gesignaleerde knelpunten op te lossen en de organisatie gereed te maken voor het politiewerk van overmorgen. Na alle onrust en ongemak die de recente personele reorganisatie bij politiemensen heeft veroorzaakt, is het streven daarbij om dit niet schoksgewijs maar stapsgewijs in de vorm van een 'doorontwikkeling' te doen.

Over de noodzaak en urgentie van die doorontwikkeling, en over de oplossingsrichtingen daarbinnen bestaat brede consensus, zowel binnen als buiten de politieorganisatie. Maar de praktijk is weerbarstig. In een politiebestedel en een politieorganisatie waar de precieze invulling van rollen in de besturing nog niet is gestold, blijkt het lastig om van intentie en plan tot daadwerkelijke realisatie te komen. De korpsleiding heeft dit onderkend en er zijn stappen gezet om de 'realisatiekracht' te vergroten. Een modern plansysteem is ingericht, een kwaliteitsstelsel wordt ontwikkeld en ingericht en de besturing van programma's en projecten wordt vereenvoudigd en geprofessionaliseerd. Ook is focus en eigenaarschap aangebracht in de belangrijkste werkvelden van de politie: de ontwikkelagenda gebiedsgebonden politie (GGP) en de ontwikkeling van de opsporing. Realisatiekracht vereist een omslag in de leiderschapscultuur en -stijl van de politie, te beginnen bij de top. Naast focus en eigenaarschap gaat het daarbij om keuzes durven maken, oog voor de menselijke maat en professionele ruimte, en de wil om verantwoording af te leggen.

De korpsleiding en de vakorganisaties hebben parallel aan de cao-onderhandelingen open gesprekken gevoerd over de huidige stand van zaken in de politieorganisatie. Daaruit is in ieder geval helder naar voren gekomen dat de vakorganisaties en de korpsleiding dezelfde doelen nastreven: een politieorganisatie die het politiewerk optimaal ondersteunt en die goed voor haar mensen zorgt. Een politieorganisatie die het vermogen heeft om zichzelf aan te passen aan razendsnelle technologische en maatschappelijke veranderingen en dus ook in de toekomst optimaal bij kan dragen aan een veilige samenleving. Daarnaast hebben de korpsleiding en de vakorganisaties vastgesteld dat zij elkaar wederzijds kunnen versterken in het bereiken van die doelen.

Vanuit die gedachte en die overtuiging zullen de korpsleiding en de vakorganisaties de komende jaren, ieder op basis van de eigen rol en verantwoordelijkheid, als *strategisch partners* werken aan een betere politieorganisatie. Dit partnerschap zal zich inhoudelijk richten op vier hoofdonderwerpen die ontleend zijn aan het 'strategisch kompas' van de politieleiding en het 'herstelplan' van de vakorganisaties:

- *Gebiedsgebonden politiewerk*: het verbeteren van de aansturing en werkwijze van de basisteams.
- *Opsporing*: het verbeteren van de aansturing en werkwijze in de opsporing.
- *Bedrijfsvoering*: het verbeteren van de aansluiting tussen de bedrijfsvoering en de operationele werkzaamheden van de politie.
- *Capaciteit*: het verminderen van de werkdruk van politiemensen en het vergroten van de inzetbaarheid.

## **Uitwerking**

### 1. Gebiedsgebonden politiewerk

Voor de korpsleiding en de vakorganisaties staat vast dat het gebiedsgebonden politiewerk, dat vooral wordt uitgevoerd door de basisteams, het hart van de Nederlandse politie vormt. Het is dan ook van belang dat juist in de basisteams wordt gekeken naar oplossingen voor huidige knelpunten in inrichting en bezetting en wordt geïnvesteerd in de toekomst en kwaliteit van het gebiedsgebonden politiewerk. Zodat zij zich optimaal kunnen richten op hun primaire taak: goede politiezorg leveren in de wijk en op het web, nu en straks. De onlangs vastgestelde *Ontwikkelagenda GGP* vormt daarvoor de komende jaren de leidraad.

#### *Eerste stappen*

- De aspiranten zullen geleidelijk uit de formatie worden gehaald. Dit is belangrijk omdat aspiranten op dit moment geheel meetellen in de formatie terwijl zij maar beperkt bijdragen aan de te behalen resultaten. Dit levert een vertekend beeld op in discussies over de huidige en gewenste sterkte van de politie. In het Landelijk Overleg Veiligheid Politie (LOVP) is afgesproken dat voor elke fte gerealiseerde (reeds geplande) uitbreiding tegelijkertijd 1 fte aspiranten wordt overgeheveld naar het PDC. Dit betreft ongeveer 900 fte's. Over de overheveling van de resterende aspiranten-fte's moet nog worden besloten. Dit vraagstuk zal worden gezien in samenhang met de verdeling van de aspiranten in 2020. In het tweede kwartaal van 2019 zal een voorstel gereed zijn.
- Er zal kritisch worden gekeken naar het functioneren van de flexteams van de eenheden. Duidelijk is namelijk dat er tussen de eenheden forse verschillen bestaan in inrichting en werking van deze teams. Een analyse van de huidige situatie binnen de context van de oorspronkelijke bedoeling (inrichtingsprincipes) van de flexteams zal in het tweede kwartaal van 2019 gereed zijn.
- De administratieve ondersteuning in de basisteams zal worden versterkt door gerichte inzet van extra capaciteit vanuit de mogelijkheden die de Participatiewet biedt. Voor 1 juli 2019 zal een voorstel gereed zijn.

#### *Vervolg*

De korpsleiding en de vakorganisaties blijven in gesprek over de positionering (interne en externe samenwerking), aansturing en capaciteit van de basisteams. De gezamenlijke doelen daarvan zijn:

- Zoveel mogelijk capaciteit vrijspelen voor het politiewerk voor de wijken en het 'weglekken' van capaciteit naar andere in- en externe taken en organisatieonderdelen zoveel als mogelijk tegen te gaan of te herstellen.

- De inzet van wijkagenten op politiewerk in en voor hun wijk optimaliseren.
- Teamchefs beter ondersteunen in hun leidinggevende taken (met daarbij specifiek aandacht voor hun 'span of control', functie inhoud en kennisniveau), en hen in staat stellen om daadwerkelijk lokaal maatwerk te leveren aan burger, gezag en medewerkers.

## 2. Opsporing

De korpsleiding en de vakorganisaties zijn het erover eens dat de opsporing versterkt moet worden. Kernbegrippen daarbij zijn: kwaliteitsverbetering, innovatie en lastenverlichting. Het korps werkt in dit verband aan een *Ontwikkelagenda Opsporing*, die eind 2018 beschikbaar zal zijn. Ook de werkdruk en capaciteit in de opsporing zijn een punt van aandacht.

### *Eerste stappen*

- Het korps heeft de administratieve lasten in de opsporing onderzocht in het rapport *Effectieve tijd voor de opsporing*. De 10 belangrijkste 'irritaties' van politiemensen uit de opsporing, voor zover deze door politie zelf beïnvloed kunnen worden, zullen worden aangepakt. Een voorstel zal in het eerste kwartaal van 2019 beschikbaar zijn.
- De administratieve lastendruk zal verder worden verminderd door het terugdringen van het hoge percentage aan 'herstelwerk', wat op dit moment veel capaciteit kost. De politie zal hiertoe investeren in het verhogen van de start- en vakbekwaamheid, en daar waar mogelijk vrijgestelde hulpofficieren van justitie (hOvJ) toevoegen aan de basisteams die direct sturend zullen zijn op de kwaliteit van de proces-verbalen. Een voorstel hiertoe zal in het eerste kwartaal van 2019 gereed zijn.
- De administratieve ondersteuning in de opsporing zal worden versterkt door gerichte inzet van extra capaciteit vanuit de mogelijkheden die de Participatiewet biedt. Voor 1 juli 2019 zal een hiertoe een voorstel gereed zijn.

### *Vervolg*

De korpsleiding en de vakbonden blijven in gesprek over de verbetering van de opsporing. De gezamenlijke doelen daarvan zijn:

- Het vereenvoudigen en stroomlijnen van de aansturing binnen de opsporing.
- Het verbeteren van de aansluiting tussen de opsporing en het gebiedsgebonden politiewerk.

## 3. Bedrijfsvoering

De korpsleiding en de vakorganisaties zijn het erover eens dat de aansluiting tussen de bedrijfsvoering en het operationele werk moet worden verbeterd. Waar het om gaat is dat, vanuit de gedachte dat het operationele belang voorop staat, de ondersteunende taken van de bedrijfsvoering dichterbij de operatie wordt georganiseerd en dat meer maatwerk en flexibiliteit richting teams en medewerkers mogelijk wordt. Deze ambitie vormt een belangrijk onderdeel van het plan *PDC next-level* dat de komende jaren als leidraad fungeert voor de doorontwikkeling van de bedrijfsvoering.

### *Eerste stappen*

- De HRM-ondersteuning zal dichterbij de werkvloer georganiseerd worden door de huidige HRM-adviesfunctie anders vorm te geven. Daarbij zal zowel de ondersteuning van leidinggevenden als van medewerkers (ook in relatie tot de HRM-service desk) nader worden gezien. Een voorstel hiertoe zal voor in het eerste kwartaal van 2019 gereed zijn.
- Om een betere aansluiting te verkrijgen tussen strategische beleidskaders en praktische uitvoeringsregels (uitvoeringsbeleid), zal de verantwoordelijkheid voor het uitvoeringsbeleid worden overgeheveld van de Staf Korpsleiding naar het

Politiedienstencentrum (PDC). Daarmee wordt de 'knip' tussen beleid en uitvoering grotendeels opgeheven. Een voorstel hiertoe zal in het eerste kwartaal van 2019 gereed zijn.

- Om ervoor te zorgen dat stafmedewerkers verbonden blijven met de uitvoering van het politiewerk, worden stafmedewerkers gestimuleerd om regelmatig diensten mee te draaien in de operatie en in de bedrijfsvoering. Hiermee is in augustus 2018 al gestart.
- Het korps wil de inhuur van externen terugbrengen, zowel om financiële redenen, als ook met het oog op eigen kennisopbouw en continuïteit. Leidraad daarbij is de rijksbrede norm van maximaal 10% van de loonsom die voor de politie zal worden berekend over de niet-operationele sterkte. Het streven is dat deze norm na het aflopen van de cao in 2021 zal worden gehaald.

#### *Vervolg*

De korpsleiding en de vakorganisaties blijven in gesprek over de verbetering van de bedrijfsvoering. De doelen daarvan zijn:

- Ervoor zorgen dat beslissingsbevoegdheden zo lokaal als mogelijk en zo centraal als nodig worden ingeregeld.
- Het versterken van de menselijke maat in de ondersteuning van medewerkers en teams.
- Het leveren van ondersteuning die gericht is op het ontlasten van de operatie.
- Het scherp oog houden voor de nut, noodzaak en uitvoeringslast die nieuw beleid met zich meebrengt. Het is van belang dat vooral vanuit het politievak zelf aan vernieuwing wordt gewerkt en niet zozeer met regels die van bovenaf worden opgelegd.

#### 4. Capaciteit

De korpsleiding en de vakorganisaties zullen zich richten op het bredere vraagstuk van capaciteit binnen de politieorganisatie en samen onderzoeken waar, in de inrichting en bezetting daarvan, capaciteit kan worden vrijgemaakt om de werkdruk in de operatie te verminderen.

#### *Eerste stappen*

- Hoewel de betrokkenheid van operationele medewerkers (als eindgebruikers) bij de ontwikkeling van nieuwe ICT-toepassingen belangrijk is, zal kritisch worden gekeken naar de omvang van die inzet. In het eerste kwartaal 2019 zal voorstel voor herbezetting gereed zijn.
- Er zal kritisch worden gekeken naar nut en noodzaak van 'hulpstructuren' binnen de politieorganisatie. Dergelijke structuren (zoals projecten en programma's) zijn onmisbaar om innovatie- en veranderprocessen te ondersteunen, maar ook hier is het zaak om scherp te blijven op maatvoering, effectiviteit en nabijheid tot de operatie. In het eerste kwartaal van 2019 zal een analyse hiervan gereed zijn. Tegelijkertijd wordt begonnen met het professionaliseren van het project- en programmamanagement binnen de organisatie.
- Het korps zet in op het vergroten van de inzetbaarheid van aspiranten (ten opzichte van de huidige norm van 0,4), mits dit niet ten koste gaat van veiligheid en kwaliteit. In de eenheden Amsterdam en Rotterdam zullen proeven plaatsvinden met slimmere leerwegen en kortere opleidingen. Een rapportage hierover zal voor de zomer van 2019 gereed zijn.
- Het korps werkt, na een eerder besluit hierover in het LOVP, aan de praktische uitwerking van afspraken over het creëren van lokale speelruimte in de verhouding tussen personeel en materieel. Dit betekent dat op eenheidsniveau meer keuzemogelijkheden ontstaan tussen en binnen de personeels- en materieelcomponenten van het budget. Een interne 'handleiding' hiervoor zal voor de zomer van 2019 gereed zijn.



### *Vervolg*

Korpsleiding en vakorganisaties blijven met elkaar in gesprek over het oplossen van de capaciteitsproblemen van de politie. De gezamenlijke doelen daarvan zijn:

- Onderzoeken waar aan capaciteit kan worden gewonnen door het slimmer organiseren van de samenwerking tussen operationele teams en speciale werkverbanden (zoals ZSM), en kritisch te kijken naar mogelijke overlap of dubbelingen van werkzaamheden die op verschillende niveaus (landelijk, regionaal en lokaal) in de organisatie worden uitgevoerd.
- Het tijdig signaleren van (nieuwe) knelpunten in capaciteit en het zoeken naar mogelijke oplossingen daarvoor.
- Het voeren van een scherp bestuurlijk en maatschappelijk debat waarin de politie duidelijk laat horen wat zij, met haar per definitie schaarse capaciteit, wel en niet kan waarmaken.

### **Procesafspraken**

1. Over de uitwerking van het Herstelplan van de vakorganisaties en de relatie daarvan tot de uitwerking van de strategische agenda van de politie - zoals in dit document is weergegeven - zal een Strategisch Beraad worden ingericht, conform de rolverdeling in het GOKB, waarvan ook de voorzitter en vice-voorzitter van de COR als toehoorders deel uit zullen maken. Onder het beraad kunnen informele overleggen worden ingericht voor overleg en informatie-uitwisseling over onder meer een van de bovenstaande vier hoofdontwikkelingen binnen de politie. Eens per vier maanden zal in Tripartite Overleg tussen de Minister van JenV, de KC en de vakorganisaties gesproken worden over de voortgang van het Strategisch Beraad en de implementatie van de cao.
2. In het Strategisch Beraad zullen in de eerste plaats de resultaten worden besproken van de 'eerste stappen' die in dit beslisdocument zijn opgenomen. De vakorganisaties zullen de praktische effecten van de maatregelen op de werkvloer evalueren. In de tweede plaats zullen - al dan niet via de genoemde informele overleggen - de hoofdontwikkelrichtingen op de terreinen GGP, Opsporing, Bedrijfsvoering en Capaciteit onderwerp zijn van beraadslaging. Dit tegen de achtergrond van de uitgangspunten in dit document. Besluitvorming vindt plaats in de geëigende gremia, inclusief de relevante betrokkenheid van (andere) betrokken partners, zoals het departement, het LOVP en met inachtneming van de bevoegdheden van het parlement.
3. In het Strategisch Beraad zal tevens de voortgang van het overleg over dit document en de daarover gemaakte afspraken aan de orde zijn. Daarbij zal worden uitgegaan van een 'ontwikkelbenadering', waar telkens concreet als dat aan de orde is de planning van de volgende stap wordt afgesproken en een (eventueel) daarbij behorende tijdslijn. Deze methode past ook bij de gedeelde veranderstrategie van de politie, waarbij het niet gaat om 'grote en meeslepende' programma's en reorganisaties, maar om geleidelijke stappen in vernieuwings- en veranderprocessen.
4. Langs deze weg wordt op geloofwaardige wijze vorm en inhoud gegeven aan het strategisch partnerschap tussen de vakorganisaties en de politie en het noodzakelijke verander- en realisatievermogen. In het eerste overleg van het Strategisch Beraad zal nadere invulling worden gegeven aan de term 'strategisch partnerschap'.

