

Vergaderjaar 2018–2019

29 628

Politie

Nr. 817

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 november 2018

Met deze brief wil ik uw Kamer op de hoogte stellen van het arbeidsvoorwaardenakkoord politie 2018–2020. Op donderdag 1 november hebben de voorzitters van de politievakorganisaties, de korpschef en ik het arbeidsvoorwaardenakkoord politie 2018–2020 (zie bijlage¹) ondertekend. Hiermee is een afronding gekomen aan een lange periode met onderhandelingen en acties. Gedurende deze periode ben ik bij mijn werkbezoeken en bij diverse acties in gesprek gegaan met politiemensen en heb ik geluisterd naar hun wensen en bezwaren ten aanzien van hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Dit akkoord komt daaraan naar mijn mening in belangrijke mate tegemoet. Dat verdienen deze politiemensen die zich dag en nacht inzetten voor onze veiligheid en rechtstaat ook volledig.

Voordat ik in ga op de inhoud van het akkoord, wil ik graag toelichten dat de context waarin het akkoord tot stand is gekomen voor beide kanten van de onderhandelingstafel ingewikkeld was. Bij de achterban van de vakorganisaties was veel onrust en onvrede. De politievakorganisaties hebben mij en de korpschef er veelvuldig op gewezen dat die onrust te maken had met het gebrek aan vertrouwen in de Korpsleiding dat een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord goed en volledig zou worden geïmplementeerd. De vakorganisaties wezen erop dat het vertrouwen moest worden teruggewonnen na de roerige periode van de vorming van de Nationale Politie. Ik heb dit signaal ter harte genomen en aan de voorzitters van de vakorganisaties toegezegd dat ik samen met de korpschef viermaandelijks met hen om tafel zal gaan om de voortgang van de uitvoering van het akkoord te bespreken.

In deze brief wordt op hoofdlijnen de inhoud van het resultaat geschetst. Met deze brief doe ik tevens mijn toezegging uit het AO Politiepersoneel

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

van 21 december 2017² gestand, waarin ik heb toegezegd een brief te zullen sturen over de uitkomst van het overleg met de politievakorganisaties over de onderwerpen uit de zogenaamde flexibiliseringsagenda die was gekoppeld aan de intensiveringsmiddelen voor de politie.

Het akkoord kent een looptijd van 1 januari 2018 tot 31 december 2020. Het onderhandelingsresultaat bevat een algemene salarisverhoging van 3% per 1 juli 2018, 2% per 1 juli 2019 en 2,7% per 1 juli 2020. De opbouw van de structurele eindejaarsuitkering wordt per 1 januari 2019 verhoogd van 8% naar 8,33%. In totaal een structurele salarisverhoging van ruim 8%. Daarnaast is in januari 2018 en in januari 2019 sprake van een eenmalige brutouitkering van € 400,-.

Er zijn in het akkoord afspraken gemaakt die binnen de kaders van het kabinetsbeleid tegemoet komen aan behoeften van medewerkers die aan het einde van hun loopbaan zitten. Voor deze groep komt er een optie om, onder meer in combinatie met een tijdelijke aanstelling, een passend samenstel van werkzaamheden te creëren zodat zij op een gezonde manier hun AOW- of pensioenleeftijd halen en er tevens langer van hun kennis en ervaring geprofiteerd kan worden. Om personeel met veel dienstjaren extra te waarderen wordt er een diensttijdgratificatie ingevoerd voor medewerkers met 45 dienstjaren.

Bovendien zijn er maatregelen afgesproken die eraan bijdragen dat leidinggevend en medewerkers zich optimaal bewust zijn van hun rol, verantwoordelijkheid en mogelijkheden als het gaat om veilig en gezond werken binnen een team.

Er zijn afspraken gemaakt over kwaliteit, loopbaanperspectief en onderwijs. Er ligt 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. Afgesproken is dat er structureel € 10 miljoen extra beschikbaar wordt gesteld voor flexibilisering en doorontwikkeling van het vakspecialistisch politieonderwijs (VPO) en de uitbreiding van de capaciteit van de Politieacademie ten behoeve van het VPO. Op de langere termijn moet deze afspraak ertoe leiden dat het VPO beter aansluit bij de politieprofessie. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over het verhogen van het opleidings- en kennisniveau en de daarbij passende loopbaanpaden. 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. Daarnaast wordt mobiliteit tussen verschillende functies binnen de politie bevorderd.

Tijdens het onderhandelingstraject hebben de politievakorganisaties onder de aandacht gebracht dat de disbalans tussen werkaanbod en politiecapaciteit onder meer moet worden opgelost door middel van een doorontwikkeling van de politieorganisatie. Daarover hebben de korpsleiding en de politievakorganisaties parallel aan het onderhandelingstraject gesprekken gevoerd. Uit deze gesprekken is naar voren gekomen dat de vakorganisaties en de korpsleiding in feite dezelfde doelen nastreven: een politieorganisatie die het politiewerk optimaal ondersteunt en die goed voor haar mensen zorgt en een politieorganisatie die het vermogen heeft om zichzelf aan te passen aan technologische en maatschappelijke veranderingen en ook in de toekomst optimaal bij kan dragen aan een veilige samenleving. Vanuit die gedachte en die overtuiging zullen de korpsleiding en de vakorganisaties ieder op basis van hun eigen rol en verantwoordelijkheid als strategisch partners werken

² Kamerstuk 29 628, nr. 755

aan een betere politieorganisatie. Ook de Centraal Ondernemingsraad zal intensief worden betrokken bij dit strategisch partnerschap, vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid.

Werkdruk is één van de belangrijke thema's geweest in dit onderhandelingstraject. Politied medewerkers hebben veelvuldig en via diverse kanalen laten weten dat zij een erg hoge werkdruk ervaren, en dat daar iets aan gedaan zou moeten worden. Tegen deze achtergrond was er veel onbegrip over en weerstand tegen de werkgeversinzet op flexibilisering.

Het is uiteindelijk gelukt om afspraken te maken die aan de ene kant werken roosterdruk verlichten en aan de andere kant bijdragen aan de wendbaarheid van de organisatie. Het betreft de volgende afspraken:

- Politied medewerkers krijgen meer zeggenschap over hun roosters door implementatie van zelf- en groepsroosters.
- De sectorale Landelijke Arbeidstijdenregeling, met sectorspecifieke kaders ten opzichte van de Arbeidstijdenwet, wordt beëindigd. Om overbelasting van het personeel te voorkomen wordt een zogenaamd «sociaal maximum» geïntroduceerd, een meetmiddel voor de cumulatie van verschillende belastende elementen zoals overwerk, werken in de nacht en consignatie. De methodiek en het niveau van dit sociaal maximum worden nog nader uitgewerkt. De uitkomsten gebruiken leidinggevenden om te sturen op een evenwichtige verdeling van het werk. Mocht het sociaal maximum desondanks worden overschreden dan wordt als compensatie extra verlof toegekend.
- Bij dienstreizen is een uitruil van tijd voor geld afgesproken waardoor reistijd wordt omgezet in direct inzetbare uren.
- Uitbreiding van de arbeidsomvang wordt gestimuleerd en de compensatie van overwerk in tijd wordt geflexibiliseerd.
- Er komt meer maatwerk bij het toepassen van nachtdienstonthefingen.
- Daarnaast worden de mogelijkheden verruimd voor een aanstelling voor bepaalde tijd.

Het was geen gemakkelijk traject, maar de afspraken vormen mijns inziens een evenwichtig pakket aan maatregelen die goed zijn voor de medewerkers en de politieorganisatie. Na het proces van onderhandelen is het nu zaak het akkoord voortvarend uit te werken en door te voeren. Op de voortgang van de uitwerking en de implementatie van het akkoord zal ik samen met de korpschef en de voorzitters van de politievakorganisaties toezien, onder meer door eens per vier maanden over de voortgang in overleg te treden.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus