

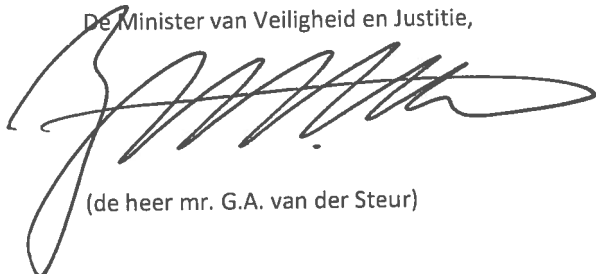
Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2015-2017

1 februari 2016

Tussen de werkgever in de sector politie en de vakorganisaties NPB, ACP, VMHP en ANPV is overeenstemming bereikt over de in dit Akkoord opgenomen uitgangspunten en afspraken, geldend voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017.

Aldus overeengekomen, door partijen opgemaakt en ondertekend te 's-Gravenhage, 1 februari 2016.

De Minister van Veiligheid en Justitie,




(de heer mr. G.A. van der Steur)

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,
De Nederlandse Politiebond,



(de heer H.H. Busker)

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend personeel,
De politievakorganisatie ACP,



(de heer G. van de Kamp)

Namens het Ambtenarencentrum
De Algemene Nederlandse Politie Vereniging,



(de heer G. Priem)

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid,
Onderwijs, Bedrijven en Instellingen,
de Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren,



(mevrouw S.E. Eichhorn)

Inhoudsopgave

Preambule.....	5
1. Looptijd en ingangsdatum	7
2. Loon en toelagen	7
a. Algemene primaire loonontwikkeling	7
b. Herschikking arbeidsvoorwaarden	7
c. Eenmalige uitkering van € 500,- bruto	7
d. Eenmalige loopbaanimpulsbijdrage	8
e. Consignatievergoeding	8
f. Operationele toelage (ORT).....	9
g. Pensioenopbouw boven de € 100.000,-.....	9
3. Kwaliteit van Arbeid.....	10
a. Veilig en Gezond Werken Aanpak ziekteverzuim	10
b. Beroepsincidentenregeling	12
c. Capaciteitsmanagement.....	12
I. Verlenging Landelijke Arbeidstijdenregeling (LAR).....	12
II. Zelfroosteren	12
III. Over- en meeruren	12
IV. Verschuivingstoelage.....	13
V. Consignatie	13
4. Loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid	14
a. Loopbaanbeleid	14
I. Aanstelling	14
II. Loopbaanpaden.....	15
III. Horizontale en verticale ontwikkeling en mobiliteit.....	15
IV. Wijze van functievervulling	16
b. Actualisatie kennis GGP en opsporing.....	17
c. Verlofsparen.....	17
d. InkoopMax.....	20
5. Reorganisatie Organisatieontwikkeling.....	21
a. Vertrekstimuleringspremie en buitengewoon verlof.....	21
b. Nieuwe werken.....	22
c. Maximale reistijd naar 2 uur per dag	22
6. Overig.....	23

a. Tijdelijke inzetwijziging.....	23
b. Bovenwettelijke WW.....	23
c. Ordemaatregel	23
d. Vrijwilligers	24
e. Aanpassing routeplanner	24

Preambule

Politiewerk heeft een bijzonder karakter. Politieagenten gaan met regelmaat naar gevaarlijke of anderszins ingrijpende situaties om in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven. Waar anderen teruggretsen zet de politie een stap naar voren. Alle medewerkers van de politieorganisatie leveren een bijdrage aan een veilige en leefbare samenleving.

De taakuitoefening brengt hoge risico's voor de politieambtenaar met zich mee. Bijzondere zorg van de zijde van de werkgever is gerechtvaardigd en dient als zodanig te zijn geborgd in de organisatie en in de rechtspositie. In dit Akkoord wordt een stevige aanzet gegeven om te komen tot een hoogwaardig en aan de tijd aangepast personeelsbeleid. Permanente aandacht voor de kwaliteit van de arbeid, Fit en gezond, alsmede duurzame inzetbaarheid zijn daarbij fundamentele pijlers voor het goed functioneren van de politieorganisatie. Trainen voor het werk is hierbij een belangrijke randvoorwaarde.

De Nationale Politie is sinds 1 januari 2013 een feit. Daar waar in het verleden het HRM-beleid en de uitvoering daarvan met name zelfstandig binnen de regiokorpsen werd vormgegeven, is een transitie nodig naar modern en adequaat landelijk beleid dat uitgaat van de toekomstige behoeften van medewerkers en organisatie.

Daar waar de achterliggende periode veel aandacht is uitgegaan naar de reorganisatie achten partijen nu de tijd gekomen om afspraken te maken over de vormgeving van het toekomstig personeelsbeleid en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Dit is een ingrijpende operatie die de looptijd van dit akkoord te boven gaat. Partijen maken daarom afspraken op hoofdlijnen en concrete afspraken die binnen de looptijd van dit Akkoord gestalte moeten krijgen.

Partijen maken daarbij tevens schoon schip met een aantal afspraken uit eerdere akkoorden die niet of onvoldoende tot realisatie zijn gekomen. Partijen maken daarvoor in de plaats waar nodig nieuwe afspraken, die passen in de huidige en toekomstige context.

Randvoorwaardelijk voor het welslagen van de toekomstige koers zijn daarbij passende arbeidsverhoudingen in de sector. Enerzijds zijn er duidelijke (onder meer politieke) verantwoordelijkheden en gezagsverhoudingen te onderscheiden die in de huidige context om een hernieuwde definitie van rollen, verantwoordelijkheden en aandachtgebieden tussen vakorganisaties, COR, korpsleiding en de Minister vragen. Het expliciet verhelderen van de gezags- en overlegverhoudingen in de nieuwe organisatie, conform wet- en regelgeving en conform wat een alerte operationele politieorganisatie nodig heeft, is van essentieel belang. Anderzijds dienen partijen zich te realiseren dat deze rollen en verantwoordelijkheden complementair zijn en op elkaar afgestemd dienen te worden.

Om de vernieuwing van de arbeidsverhoudingen alleen te projecteren op de centrale overlegverhoudingen achten partijen te beperkt. De huidige centrale overlegverhoudingen reflecteren immers ook hoe de arbeidsverhoudingen tussen medewerker en organisatie respectievelijk tussen medewerker en leidinggevende zich thans manifesteren. Het toekomstig personeelsbeleid dient te zijn gebaseerd op een gelijkwaardige en volwassen dialoog tussen medewerker en leidinggevende, waarin beiden eigen verantwoordelijkheid willen en kunnen nemen en voor de consequenties van hun keuzes in staan. Het arbeidsvoorwaardenbeleid dient deze arbeidsverhouding te ondersteunen met oog voor de bijzondere taken waar de politie in de samenleving voor staat.

1. Looptijd en ingangsdatum

De overeenkomst heeft een looptijd van drie jaar: van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017.

Tenzij anders vermeld gaan de afspraken zoals opgenomen in dit Akkoord in op de datum van inwerkingtreding van de gewijzigde regelgeving op grond van in dit Akkoord gemaakte afspraken.

2. Loon en toelagen

a. Algemene primaire loonontwikkeling

Partijen zijn de volgende primaire loonontwikkeling overeengekomen:

Per 1 september 2015	1,25%
Per 1 januari 2016	3,00%
Per 1 januari 2017	1,25%

b. Herschikking arbeidsvoorwaarden

Partijen spreken af door sectorspecifieke herschikking arbeidsvoorwaardelijke middelen vrij te maken, ten behoeve van algemene loonontwikkeling, conform de handreiking uit het rapport van de verkenner. Hieronder vallen onder andere:

- Het vervallen van arbeidsvoorwaarden die nog voortkomen uit het regionaal politiestel. Partijen spreken daarbij af dat op arbeidsvoorwaardelijk gebied het regionaal bestel is afgesloten en komen niet meer terug op financiële afspraken die ten tijde van dat bestel zijn gemaakt;
- Opheffen van het sectoraal pensioenproduct "PartnerPlusPensioenPolitie" vanwege verhoogde opbouw van het Nabestaandenpensioen op grond van het bovensectorale Pensioenakkoord 2014;
- Het verlagen met 0,3%-punt van het budget voor bewust belonen, dat eerder was verhoogd;
- Compenseren in tijd in plaats van uitbetalen van overuren en meeruren aan het einde van een kalenderjaar (zie 3c);
- Op declaratiebasis verrekenen van reiskosten bij woon-werkverkeer (zie 6e).

Door deze herschikking en de andere sectorspecifieke maatregelen in dit Akkoord is het mogelijk om een aanvullende loonontwikkeling af te spreken:

Per 1 juli 2016	1,00%
-----------------	-------

c. Eenmalige uitkering van € 500,- bruto

Alle actieve medewerkers die op 1 september 2015 een aanstelling hadden als politieambtenaar binnen de sector Politie ontvangen in 2016 een eenmalige bruto uitkering van € 500,- 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 politieambtenaar wordt in dit geval verstaan: politieambtenaren als bedoeld in artikel 1, eerste lid onder b, c, d en e van het

Besluit Algemene Rechtspositie Politie (Barp). Deze specifieke eenmalige uitkering is pensioengevend.

Uitgezonderd zijn de medewerkers die op 1 september 2015 behoren tot de volgende groepen:

- Gewezen ambtenaren;
- Ambtenaren die onbezoldigd buitengewoon verlof genieten;
- Medewerkers die gebruik maken van de 18-maandenregeling (Barp, artikel 55aa; artikel 20a Regeling LSS).

Medewerkers kunnen op eigen verzoek afzien van deze eenmalige uitkering.

d. Eenmalige loopbaanimpulsbijdrage

De vorming van de Nationale Politie is een proces van ongekeerde omvang en duur. Gedurende deze periode zijn de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling sterk verminderd. Ondertussen blijft de winkel gewoon open dankzij de inzet van de medewerkers. Partijen erkennen dit en hebben veel waardering voor de professionaliteit, inzet en loyaliteit van de medewerkers tijdens deze transitie.

Als compensatie voor de beperkte mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling gedurende de vorming van de Nationale Politie ontvangen alle actieve medewerkers, die zowel op 1 januari 2013 als op 1 december 2015 een aanstelling hadden als politieambtenaar, eenmalig een loopbaanimpulsbijdrage. De bijdrage heeft een waarde van eenmalig € 500,- bruto, bij een aanstelling van 36 uur of meer per week. Medewerkers met een aanstellingsomvang van minder dan 36 uur ontvangen een bijdrage naar rato van hun deeltijdfactor. Onder politieambtenaar wordt in dit geval verstaan: politieambtenaren als bedoeld in artikel 1, eerste lid onder b, c, d en e van het Besluit Algemene Rechtspositie Politie (Barp).

Deze eenmalige persoonlijke bijdrage is niet pensioengevend. Deze persoonlijke bijdrage kan naar individuele keuze worden ingezet voor bijvoorbeeld opleiding, sport of uitbetaling (onder de geldende fiscale regelgeving).

Uitgezonderd zijn de medewerkers die op 1 januari 2013 en/of 1 december 2015 behoren tot de volgende groepen:

- Gewezen ambtenaren;
- Ambtenaren die onbezoldigd buitengewoon verlof genieten;
- Medewerkers die gebruik maken van de 18-maandenregeling (Barp, artikel 55aa; artikel 20a Regeling LSS).

Medewerkers kunnen op eigen verzoek afzien van deze persoonlijke bijdrage.

e. Consignatievergoeding

Een vermindering van het aantal consignatie-uren zoals afgesproken in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2012-2014 is niet bereikt. Partijen vinden het terugdringen van het aantal consignatie-uren nog steeds van belang. Partijen komen overeen om de consignatievergoeding te verdubbelen. Door middel van capaciteitsmanagement worden de

budgettaire effecten gemitigeerd. De consignatievergoeding wordt:

Per 1 januari 2016	€ 2,00 bruto per uur
--------------------	----------------------

Vervolgens wordt de consignatievergoeding met ingang van 1 januari 2017 geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling in de sector Politie.

f. Operationele toelage (ORT)

Partijen komen overeen dat de ORT met ingang van 1 januari 2016 wordt geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling in de sector Politie.

g. Pensioenopbouw boven de € 100.000,-

Partijen komen overeen om het werkgeversvoordeel als gevolg van de aftopping van het pensioengevend inkomen op € 100.000,- (niveau 2015) vanaf 1 januari 2016 terug te laten vloeien naar deze doelgroep. Medewerkers met een pensioengevend inkomen boven de € 100.000,- (niveau 2015) krijgen een compensatie ter grootte van het werkgeversaandeel in de OP/NP premie over het verschil tussen het pensioengevend inkomen en de € 100.000,- (niveau 2015). De compensatie volgt de wijzigingen in het werkgeversaandeel in de OP/NP premie, het pensioengevend inkomen en de indexatie van de € 100.000,-.

Voor betrokkenen is sprake van een vrije keuze om al dan niet te opteren voor deelname aan de netto pensioenregeling die het ABP aanbiedt. Er is geen sprake van een werkgeversbijdrage in de premie.

3. Kwaliteit van Arbeid

a. Veilig en Gezond Werken | Aanpak ziekteverzuim

Gedeelde uitgangspunten

In het door partijen onderschreven visiedocument 'Veilig en Gezond Werken'(VGW) is afgesproken dat de Nationale Politie een beleid van integraal gezondheidsmanagement voert. Door het toepassen van dat beleid vindt een verschuiving plaats van gefragmenteerde activiteiten gericht tegen ziekte en verzuim naar een integrale benadering van het belang van gezondheid. Daarnaast vindt een verschuiving plaats van aandacht voor mensen met gezondheidsproblemen c.q. specifieke 'doelgroepen' naar aandacht voor de gezondheid van alle medewerkers en een ombuiging van reactief naar preventief en proactief handelen.

Als onderdeel van de realisatie van de visie op Veilig en Gezond Werken maken partijen een aantal kwalitatieve en kwantitatieve afspraken. De realisatie van de VGW-visie wordt periodiek op hoofdlijnen in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) besproken.

Oude afspraken afronden

Partijen komen overeen dat het voor het behoud van vertrouwen en de voortgang van de realisatie van de visie VGW noodzakelijk is om oude cao-afspraken na te komen en afgesproken verbeterpunten uit te voeren. Deze afspraken en verbeterpunten worden door een paritaire werkgroep geïnventariseerd en bezien op hun relevantie. De werkgroep adviseert het CGOP of de afspraken alsnog uitgevoerd, anders geduid of afgevoerd moeten worden. De werkgroep rapporteert in mei 2016 haar bevindingen aan het CGOP, waar definitieve besluitvorming plaatsvindt.

Van reactief naar preventief

Werkgever en werknemer hebben een gedeelde verantwoordelijkheid voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. De werkgever neemt maatregelen om de risico's voor psychisch en fysiek letsel te kennen, waar mogelijk te verkleinen en de weerbaarheid van collega's te vergroten. De werknemer neemt mede de verantwoordelijkheid om zijn eigen veiligheid en gezondheid te bewaken en waar nodig die te vergroten. Partijen spreken in dit kader het volgende af:

- Om gezondheidsklachten en uitval te voorkomen, is het van belang inzicht te krijgen in factoren die zorgen voor belasting van medewerkers en hoe deze belasting verminderd of voorkomen kan worden. Uiterlijk in het 3e kwartaal van 2016 wordt daarom een onderzoek gestart naar de belasting en belastbaarheid van medewerkers. Begonnen wordt met functies waarbij een hoge belasting wordt verwacht; op termijn zullen alle functies onderzocht worden. Het onderzoek heeft tot doel om preventieve maatregelen effectief (en soms verplicht) in te kunnen zetten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om een mental check up en preventief medisch onderzoek voor specifieke functies.
- In 2016 wordt een pilot gestart om preventief onderzoek toegankelijk te maken. De toegankelijkheid wordt mogelijk gemaakt via drie stappen: onafhankelijk toegankelijke zelfscreeners, een adviesgesprek met een VGW-specialist en indien daar aanleiding voor is doorverwijzing voor een preventief medisch onderzoek of voor een mental check up. Ook kan sprake zijn van doorverwijzing naar de reguliere zorg. Partijen spreken met elkaar af om

deze werkwijze in 2017 te evalueren en op basis van de resultaten afspraken te maken over het eventueel borgen en financieren van de effectieve onderdelen.

Bevorderen vitaliteit

- Partijen zijn het erover eens dat training van RTGP-plichtige medewerkers van groot belang is voor de veiligheid van de medewerkers. De werkgever verhoogt daarom het aantal trainingsuren in de periode 2016-2017 van 32 uur per jaar per medewerker naar een gemiddelde van 42 uur per jaar per medewerker. Dit aantal is inclusief de Fysieke Vaardigheidstoets en exclusief de politierijvaardigheidstraining die eenmaal per drie jaar door elke medewerker van de betreffende doelgroep wordt gevolgd.
- Partijen spreken met elkaar af om het programma Fit@NP in 2017 te evalueren en op basis van de resultaten afspraken te maken over het eventueel borgen en financieren van de effectieve onderdelen.

Organisatie

- Partijen spreken af dat de werkgever zorg draagt voor de ontsluiting van informatie en voorzieningen rondom behoud van fysieke en mentale weerbaarheid. Zij doet dit zowel digitaal als door middel van training en bewustwordingscampagnes. Een plan van aanpak hiervoor is uiterlijk in juli 2016 gereed.
- Partijen zien voorlichting en begeleiding van leidinggevenden ten aanzien van hun rol en mogelijkheden om verzuim te voorkomen als cruciaal voor het voorkomen en oplossen van verzuim. Partijen spreken af dat dit expliciet een plaats krijgt in het hierboven genoemde plan van aanpak.

Prestaties

- Partijen zijn het erover eens dat de organisatie zich inspant om te voldoen aan de Wet verbetering poortwachter. Partijen komen overeen dat met ingang van 1 januari 2016 een verbetering van 10%-punt per half jaar zichtbaar moet zijn, totdat een stabiel niveau is gerealiseerd waarbij minimaal 80% van de verzuimdossiers voldoet aan de Wet verbetering poortwachter.
- Partijen zijn het erover eens dat de organisatie er alles aan doet om medewerkers die te maken hebben gehad met werkgerelateerd geweld, dienstongevallen of beroepsziekten goed te faciliteren bij de verwerking en afwikkeling van eventuele schade. Om de tevredenheid hierover te volgen worden er vragen over deze twee onderwerpen opgenomen in de MEMO (Medewerkers Monitor).

Evaluatie

Partijen spreken af om in het 4e kwartaal van 2017 de mate van realisatie van de VGW-visie en opbrengst te laten reviewen en de uitkomsten daarvan te bespreken in het CGOP.

Onderzoek effectiviteit

Uitvoering van de afspraken op het domein van VGW is voor medewerkers cruciaal. Indien aan het einde van de looptijd de realisatie van de VGW-afspraken uit dit Akkoord niet zijn gehaald, zal de Minister een onderzoek starten naar de wijze waarop de effectiviteit van de uitvoering kan worden verbeterd.

b. Beroepsincidentenregeling

Partijen constateren dat in de rechtspositie geen voorziening is opgenomen voor volledige schadeloosstelling in verband met een beroepsincident. Hieronder wordt in dit verband verstaan een gevaarzettende situatie die rechtstreeks verband houdt met de uitvoering van een taak waaraan de ambtenaar zich vanwege zijn specifieke functie niet kan onttrekken.

Partijen zijn van mening dat een politieambtenaar in die situatie schadeloos moet worden gesteld. Partijen constateren dat daartoe ook aanleiding is wanneer de werkgever aan zijn zorgplichten heeft voldaan en achten het noodzakelijk dat een voorziening voor volledige schadeloosstelling voor beroepsincidenten wordt opgenomen in het Barp. Voor de vaststelling van de schade wordt uitgegaan van de systematiek van de civiele rechtspraak.

c. Capaciteitsmanagement

I. Verlenging Landelijke Arbeidstijdenregeling (LAR)

Aan het laten vervallen van de LAR hebben partijen in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2012-2014 verbonden dat de regelgeving op arbeids- en rusttijden moet worden nageleefd. Op dit moment wordt nog niet volledig aan deze voorwaarden voldaan. Hierom spreken partijen af de LAR gedurende de looptijd van dit Akkoord te laten doorlopen en aan te passen aan het nieuwe politiebestel en daar waar nodig te moderniseren.

II. Zelfroosteren

Partijen zijn het er over eens dat zelfroosteren past binnen de visie van de politie op medewerkersparticipatie en vernieuwend werken. Een kanteling waarin wordt gepland op basis van werkaanbod en waarin individuele medewerkers (en teams) invloed krijgen op eigen werktijden is passend bij de doorontwikkeling naar volwassen arbeidsverhoudingen en past bij een effectieve politieorganisatie. Daarom worden gedurende de looptijd van dit Akkoord reeds genomen initiatieven op het gebied van zelfroosteren uitgebreid, gefaciliteerd en gemonitord.

III. Over- en meeruren

Binnen de politie wordt een groot beroep gedaan op het personeel. Daar hoort ook bij dat er overuren worden gemaakt. Daarbij is het echter van belang dat dit niet ten koste gaat van de gezondheid van de medewerkers. In het belang van de gezondheid en in het kader van het terugdringen van het ziekteverzuim spreken partijen het volgende af:

- De Arbeidstijdenwet (ATW) is leidend bij het capaciteitsmanagement;
- Het maximum aantal overuren dat een medewerker op jaarbasis kan maken, wordt begrensd op 240 uur bij een aanstelling van 36 uur of meer per week. Bij een aanstelling van minder dan 36 uur per week wordt het maximum aantal overuren naar rato begrensd.
- In bijzondere gevallen kan dit maximum met instemming van de Ondernemingsraad voor aan te wijzen groepen worden losgelaten. De werkgever rapporteert eenmaal per jaar aan het CGOP in welke gevallen hiervan gebruik is gemaakt.
- Overuren boven de 240 uur worden altijd in geld uitbetaald.
- Conform staand beleid is het de keuze van het bevoegd gezag of overwerk in tijd of geld wordt gecompenseerd. Het wordt de keuze van de medewerker om de toeslag in tijd (half uur) of geld (€ 6,-) op te nemen.
- Bovenstaande afspraken worden vanaf 2016 uitgevoerd.

- Om het inplannen van de opname in tijd van overuren en meeruren beter mogelijk te maken spreken partijen het volgende af (meeruren hier bedoeld als de uren die (achteraf) meer gewerkt zijn ten opzichte van het jaarwerkplan):
 - o Overuren die in de laatste drie periodes van het kalenderjaar worden gemaakt, worden niet meer automatisch direct na afloop van het kalenderjaar uitbetaald. De reguliere ritmiek voor overuren wordt daarmee ook voor deze overuren toegepast en loopt door over de jaargrens. Deze overuren blijven daardoor langer beschikbaar om op te nemen in tijd.
 - o De eerste 9 meeruren van het tegoed aan meeruren dat aan het einde van het kalenderjaar bestaat, worden niet meer automatisch direct na afloop van het kalenderjaar uitbetaald, maar blijven beschikbaar om in tijd op te nemen.
 - o Hiervoor wordt de regelgeving aangepast.
 - o De hiermee inverdiende middelen worden ingezet voor de loonontwikkeling genoemd (zie 2b).

IV. Verschuivingstoelage

Partijen komen overeen dat het aantal verschuivingsuren wordt verminderd gedurende de looptijd van dit Akkoord. Als dit niet lukt wordt er teruggegrepen naar de argumenten en de prikkels die bij de invoering van de verschuivingsregeling waren overeengekomen.

V. Consignatie

Bij het opleggen van consignatie zijn de ATW en LAR leidend. Geen consignatie wordt opgelegd tijdens verlof en vakantie of tijdens de periode van wekelijkse rust, zoals deze is gedefinieerd in de ATW.

4. Loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid

a. Loopbaanbeleid

Partijen zijn het er over eens dat een moderne systematiek voor loopbaanontwikkeling, mobiliteit en vacaturevulling de basis vormt voor zowel duurzame inzetbaarheid van medewerkers als voor de verdere ontwikkeling en het kunnen presteren van de politieorganisatie.

Partijen maken daarom afspraken over loopbaanbeleid voor alle medewerkers, zowel in de uitvoering als in de ondersteuning en de leiding.

Met deze afspraken wordt tevens concreet uitvoering gegeven aan een aantal aanbevelingen uit het rapport "Een leven lang werken" (uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2012-2014).

Partijen stellen vast dat de toepassing van modern loopbaanbeleid een actieve houding vraagt van zowel de medewerker als van de organisatie. Het doel van dit beleid is om gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers op het juiste moment en op de juiste plaats in te kunnen zetten. Medewerkers worden niet ingezet op taken waarvoor zij niet zijn opgeleid en/of waartoe zij niet bevoegd zijn.

Partijen maken op de volgende onderwerpen concrete afspraken.

I. Aanstelling

Politietaken worden in principe verricht door politieambtenaren met een aanstelling ter uitvoering van de politietaak (in het taalgebruik executief genoemd). Executieve politieambtenaren zijn breed inzetbaar binnen de (strafvorderlijke) rechtshandhaving en hulpverlening.

Om flexibel te kunnen inspelen op de vraag van het gezag en de operatie is er daarnaast behoefte aan de mogelijkheid om politieambtenaren een executieve aanstelling gericht op een specifieke inzetbaarheid te kunnen geven. Vooralsnog geldt als vuistregel dat van de operationele sterkte (exclusief aspiranten) minimaal 2/3 van de FTE's breed opgeleid en breed inzetbaar is.

In het LNFP-domein uitvoering (operationele politietaken) kunnen drie functietypes worden onderscheiden:

- Functies die vragen om breed (initieel) opgeleide en inzetbare medewerkers ter uitvoering van de politietaak (GGP, tactische opsporing);
- Functies waarop zowel breed (initieel) opgeleide en inzetbare medewerkers, als medewerkers die specifiek zijn opgeleid en aangesteld voor een specifiek werkkterrein kunnen functioneren. Voorbeelden hiervan zijn de operationeel specialisten met het werkkterrein Financieel economisch (Finec) en Digitale Expertise (Cybercrime). Dit zal voor zover nu te overzien gelden in het vakgebied Operationeel Specialisten. (Dit leidt tot differentiatie/aanpassing van het functiegebouw en kan gevolgen hebben voor waardering en toekennen OVW);
- Functies met een beperkt aantal werkzaamheden waar opsporingsbevoegdheid voor nodig is. Te denken valt aan arrestantenzorg, Intelligence, Intake en Service en meldkamer. Voor deze functies voldoet de ATH aanstelling met BOA mits vergezeld van een adequate politie opleiding en vorming en vakgerichte modules. Partijen ontwikkelen in plaats van de

huidige BOA-opleiding een systeem dat beter past bij de bijzonderheid van de politieorganisatie.

Partijen willen deze differentiatie in aanstellingen gedurende de looptijd in de rechtspositie verankeren en implementeren.

II. Loopbaanpaden

Uitgangspunt is dat kandidaten worden geselecteerd op het opleidingsniveau dat noodzakelijk is voor de functie waarvoor wordt geworven. Dat geldt zowel voor de werving van aspiranten als voor de werving van de overige executieve en administratief/technische medewerkers. Partijen vinden het onwenselijk om overgekwalificeerde medewerkers aan te stellen.

Medewerkers die van buiten de organisatie instromen krijgen een loopbaanpad, waarbij zij binnen een redelijke termijn gegarandeerd worden geplaatst op de functie waarvoor zij worden geselecteerd. Dit zogenaamde 1^e loopbaanpad bestaat uit een combinatie van opleiding, leren in de praktijk en het opdoen van werkervaring in verschillende functies.

De uitgangspunten van PO2002 zoals diploma-equivalentie, accreditering en duaal stelsel blijven gehandhaafd. Bij breed (initieel) opleiden ten behoeve van een aanstelling voor de politietaak, blijft het behalen van het bijbehorende diploma een doel en noodzaak. Het niet behalen van het diploma heeft gevolgen voor de loopbaan en kan grond zijn voor ontslag.

Partijen spreken af om deze 1^e loopbaanpaden in 2016 uit te werken, evenals een planning voor de implementatie. Er komt overgangsbeleid voor zittend personeel.

III. Horizontale en verticale ontwikkeling en mobiliteit

Partijen zijn het er over eens dat mobiliteit en ontwikkeling van belang zijn voor medewerkers om vitaal in hun functie werkzaam te zijn en te blijven. Dit is voortdurend onderwerp van gesprek tussen leidinggevende en medewerker.

Ter ondersteuning hiervan wordt per functie een minimale en maximale verblijfsduur vastgesteld. Tevens wordt in kaart gebracht welke ontwikkelmogelijkheden er binnen de functie zijn en welke horizontale en verticale doorgroeimogelijkheden er zijn naar andere functies.

Mobiliteit kan zowel via een geografische verandering worden gerealiseerd, als via verandering van vakgebied of werkterrein.

Voor de ondersteuning worden de gevolgen en oplossingen van de sterk toegenomen reisafstanden op de loopbaanmogelijkheden in kaart gebracht.

Doorstroom naar hoger werk- en denkniveau wordt door de organisatie zo veel mogelijk gestimuleerd en gefaciliteerd. Doorstroom naar een hogere functie is niet gegarandeerd en is in ieder geval afhankelijk van formatieruimte.

Leren in de praktijk wordt een belangrijke vorm van leren en ontwikkeling in het vak en kan leiden tot (interne) ervaringscertificaten (Erkenning van Verworven Competenties oftewel EVC). Het middel EVC wordt breed ingezet. Er komt een intern systeem dat eenvoudig en werkbaar is. Het moet onnodig opleiden voorkomen. Tevens zullen in- en externe stages worden mogelijk gemaakt die leren in de praktijk ondersteunen of een inkijk geven in andere functies. Partijen zullen een nieuwe

studiefaciliteitenregeling tot stand brengen die het gewenste loopbaanbeleid faciliteert. De eerder afgesproken evaluatie van de studiefaciliteitenregeling (HAP I) wordt niet meer uitgevoerd.

Strategische personeelsprognose is de basis voor keuzes met betrekking tot instroom en doorstroom. Het is de ruggengraat van de personeelsplanning. Op basis van de strategische personeelsprognose wordt jaarlijks het Strategische Ontwikkelplan samengesteld. Daarin is uitgewerkt hoeveel instroom en doorstroom en opleidingen nodig zijn om er voor te zorgen dat er voldoende gekwalificeerde medewerkers op de juiste plek beschikbaar zijn, zodat continuïteit van de taakuitvoering geborgd is.

Naast het bieden van kansen aan eigen medewerkers is het aantrekken van medewerkers met recente kennis en ervaring van buiten de politieorganisatie op alle niveaus nodig en wenselijk. Het gaat om een evenwichtige mix.

IV. Wijze van functievervulling

Partijen spreken af een systeem voor mobiliteit te ontwikkelen, dat bestaat uit vier componenten:

- a. Vacaturebeleid voor verticale mobiliteit en functies die niet via onderstaande systemen ingevuld kunnen worden, bijvoorbeeld cruciale functies. Verticale mobiliteit vereist een professionele en transparante selectie.
- b. Gestuurde functieroulatie. In dit systeem maken medewerkers kenbaar welke voorkeuren zij hebben voor een volgende horizontale loopbaanstap. Deze loopbaanwensen zijn input voor de personeelsschouw, van waaruit medewerkers geïdentificeerd worden die in aanmerking komen voor een door hen gewenste of noodzakelijk geachte loopbaanstap in de carrousel. Uitgangspunt is dat het altijd gaat over horizontale loopbaanstappen, of het nakomen van afspraken in het kader van de 1^e loopbaan of doorstroomopleiding van een medewerker.
- c. Horizontale mobiliteit binnen de groep van functies waarvoor de medewerker is aangesteld – en niet valt onder de carrousel - via een systeem van matching van vraag en aanbod. In dit systeem maakt de medewerker zijn of haar loopbaanwens kenbaar en die wordt in overeenstemming gebracht met de vraag die er ligt vanuit de organisatie en/of andere medewerkers.
- d. Management- en Professional Development. Geldt voor operationeel experts (zitten in MD), operationeel specialisten, bedrijfsvoeringsspecialisten en leidinggevendenden. Het beleid wordt verder uitgewerkt en geconcretiseerd en is een onderwerp van overleg in het CGOP.

Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij al beproefde werkwijzen. Daartoe komt er in 2016 een gezamenlijke verkenning naar mobiliteitsbeleid en –systemen bij andere grote organisaties zowel binnen als buiten het publieke domein. Op basis van dat onderzoek wordt een werkwijze ontwikkeld die past bij de politie en worden pilots uitgevoerd. Na evaluatie van de pilots worden vervolgspraken gemaakt over de wijze waarop hier structureel invulling aan wordt gegeven.

Partijen ontplooiën daarnaast initiatieven die de mobiliteit tussen sectoren in het veiligheidsdomein vanuit de politie op gang brengen.

b. Actualisatie kennis GGP en opsporing

Actuele kennis en kunde van medewerkers op hun vakgebied is cruciaal voor de kwaliteit van het werk van de politie. Partijen hechten groot belang aan het feit dat medewerkers permanent in staat zijn om hun kennis en kunde te onderhouden. De huidige maatschappelijke context maakt het noodzakelijk om de kennis en kunde binnen de GGP en opsporing op een hoger niveau te brengen. Hiertoe worden binnen de Nationale Politie plannen ontwikkeld. Over de hoofdlijnen en de voortgang van deze ontwikkelingen voeren regelmatig partijen overleg in het CGOP.

Opleidingen, trainingen etc. die noodzakelijk zijn voor de functie worden toegevoegd aan de opleidingsprofielen die op dit moment in ontwikkeling zijn.

c. Verlofsparen

Zowel werkgever als vakorganisaties, elke partij vanuit eigen inzicht of reden, zijn van mening dat een integrale herijking van het in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007 geïntroduceerde VPL-stelsel gewenst is. Overwegingen daarvoor zijn:

- Modernisering is nodig omdat het denken over vervroegd uittreden is veranderd. Er is ook behoefte om in diverse fases van de loopbaan verlof op te kunnen nemen. Regelingen moeten aansluiten bij de behoefte van medewerkers en werkgever.
- Door de veranderde wetgeving op het gebied van de pensioenen (fiscaal, AOW) en de daarop gebaseerde wijzigingen in het ABP-pensioenreglement, het beëindigen van de fiscale facilitering van levensloop per 2022 en gedaalde rente-opbrengsten over levenslooptegoeden zijn op dit moment de in 2006 geformuleerde ambitieniveaus niet meer te realiseren.
- Door autonome ontwikkelingen (stijging van de levensverwachting en de daling van de rente) is sprake van een onbeheersbare lastenstijging die ten koste dreigt te gaan van toekomstige loonruimte. De lasten en baten van het huidige stelsel zijn niet op een evenwichtige wijze over werknemers verdeeld.
- De levensloopgelden worden in de meeste gevallen niet op de manier aangewend zoals oorspronkelijk was bedoeld, mede omdat deelname aan een levensloopvoorziening alleen op vrijwillige basis kan plaatsvinden.
- Partijen onderkennen dat ook in de sector politie langer moeten worden doorgewerkt. Het is van belang dat de duurzame inzetbaarheid van het personeel tijdens de actieve loopbaan wordt ondersteund. Het huidige stelsel biedt onvoldoende mogelijkheden om te komen tot een individuele benadering van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers tijdens de loopbaan.

In dit kader willen partijen tot een individuele voorziening komen, waarbij gedurende de actieve loopbaan een saldo wordt opgebouwd dat naar keuze van betrokkene kan worden aangewend.

Partijen willen dit saldo in uren gaan vormgeven.

De beoogde voordelen hiervan zijn:

- Verbetering van de beheersbaarheid en flexibiliteit van het stelsel.
- Grotere keuzevrijheid voor de individuele werknemer op de manier die past bij de levensfasen van de werknemer.

- Een opgebouwd verlofsaldo kan geheel of gedeeltelijk voor eindloopbaanverlof worden gebruikt. Als de medewerker daarvoor kiest dan blijft eerder stoppen met werken dus mogelijk.
- Een onderscheid tussen bezwarende en niet bezwarende functies leidt tot een verschil in opbouw van het individuele verlofsaldo. Naar verwachting zal dit ten opzichte van de huidige situatie de mobiliteit bevorderen en verbeteren.
- De leidinggevende heeft in de "dialoog" met de medewerker aandacht voor dit verlofsaldo. Op die manier wordt een koppeling gelegd met VGW en loopbaanontwikkeling.

Uitgangspunten

Partijen hebben voor het stelsel de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Ondersteunen van duurzame inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan. (Partieel) vervroegd uittreden blijft mogelijk.
- Het stelsel dient te leiden tot een meer evenwichtige verdeling van lusten en lasten over medewerkers.
- Onderscheid dient te worden gemaakt tussen het nieuwe stelsel en de wijze van ingroei/overgang naar dat nieuwe stelsel (overgangsbeleid). De structurele regeling betreft in ieder geval nieuwe medewerkers vanaf de datum van introductie. Het overgangsbeleid betreft mede de wijze waarop wordt omgegaan met zittend personeel dat bij de overgang op het nieuwe stelsel gebruik maakt van de bestaande regelingen.
- Geen onderscheid wordt gemaakt tussen categorieën personeel, tenzij een verschil gerechtvaardigd is. Onder andere ligt een onderscheid voor de hand tussen bezwarende en niet bezwarende functies.

Bronnen

Het nieuwe stelsel treedt gefaseerd in de plaats van de volgende regelingen:

Algemene Levensloopbijdrage, TBF, Leeftijdsdagen en Regeling Partieel Uittreden.

Daarnaast kunnen in de structurele situatie overwerkuren worden betrokken. Dat wil zeggen dat overuren niet worden uitbetaald, maar naar keuze van de werknemer worden toegevoegd aan het verlofsaldo, waarbij een nader vast te stellen maximum aantal uren wordt afgesproken. Voorkomen moet worden dat een prikkel ontstaat tot overwerk die haaks staat op het belang van veilig en gezond werken.

Bij de vormgeving van het overgangsbeleid worden individuele (financiële) rechten ten aanzien van InkoopMax en de inhaaltoelage Bezwarende Functies (iTBF) betrokken.

De afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007 over 1% meer werken zonder dat daar salaris tegenover staat, komt in het nieuwe stelsel (gefaseerd) te vervallen.

Doelen

Als doelen voor de aanwending van het budget wordt in ieder geval gedacht aan de volgende vormen van verlof (bovenop wettelijk verlof):

- Aanvullend ouderschapsverlof (aanvullend op sectorale regeling en WAZO);
- Extra zorgverlof (aanvullend op sectorale regeling en WAZO);
- Studieverlof, anders dan op grond van de Regeling studiefaciliteiten politie;

- Loopbaanverlof (sabbatical of einde eerste of totale loopbaan);
- Overig verlof.

Randvoorwaarden bij verdere uitwerking

Partijen gaan voor de uitwerking van het stelsel uit van de volgende randvoorwaarden:

- Budgetneutraliteit. Doelen en bronnen moeten met elkaar in overeenstemming zijn. Dit betekent dat de nieuwe voorziening wordt gevoed vanuit de budgetten die beschikbaar zijn voor de huidige regelingen die als bronnen worden ingezet. Het meerjarig budget dat benodigd is bij ongewijzigd beleid is het uitgangspunt voor de vaststelling van het aantal uren dat kan worden gespaard, gegeven de tussen partijen nader overeen te komen uitgangspunten voor het te verwachten spaargedrag, de ontwikkeling van de algemene en specifieke loonontwikkeling en de rente. Voor InkoopMax worden daarbij buiten beschouwing gelaten de autonome exogene ontwikkelingen die sedert 2012 hebben geleid tot een tekort. Het gaat daarbij o.a. om de ontwikkeling van de levensverwachting, de rente en de actualisering van het sectoraal grondslagenonderzoek van ABP.
- Eenvoudig, communiceerbaar en uitvoerbaar. Het stelsel dient te leiden tot een realistische belasting van de uitvoeringsorganisatie en aan te sluiten bij het personeelsbeleid.
- Fiscaal zuiver.

Nadere uitwerking

Gezien de complexiteit is het van belang dat voor de verdere uitwerking conform handreiking 4 uit het rapport van de verkenner voldoende tijd wordt genomen.

In dit kader zal een paritaire werkgroep in de eerste helft van 2016 een haalbaarheidsonderzoek doen die de opdracht krijgt bovengenoemde variant uit te werken met inachtneming van de bovenstaande uitgangspunten, randvoorwaarden en overwegingen.

Binnen het hierboven beschreven kader wordt in het CGOP de opdracht voor de paritaire werkgroep vastgesteld. De paritaire werkgroep zal uiterlijk 1 juli 2016 rapporteren. Op grond van dit onderzoek zal tot een definitieve beoordeling en keuze voor het stelsel worden gekomen.

In het onderzoek dienen in elk geval de volgende punten nader te worden uitgewerkt:

- De doelgroepen dienen nader te worden gedefinieerd. Hiervoor dienen criteria te worden geformuleerd.
- Bepaald dient te worden op welke wijze wordt opgebouwd en opgenomen
- Het overgangsbeleid dient te worden bepaald:
 - wie vallen er wel en wie vallen er niet onder het nieuwe stelsel;
 - voor wie geldt overgangsbeleid en in welke mate;
 - beheersing van de risico's;
 - de beoogde implementatiedatum.

In het kader van de opdrachtformulering voor dit het haalbaarheidsonderzoek zullen partijen nader verwoorden wat budgetneutraliteit inhoudt en hierbij ingaan op de verschillende systematieken van de diverse bronnen.

Mochten partijen gezamenlijk concluderen dat een stelsel in tijd niet haalbaar is dan zal alsnog een voorziening in geld worden vormgegeven.

Implementatiedatum

De beoogde datum inwerkingtreding van het nieuwe stelsel is 1 januari 2018.

Vooruitlopend op inwerkingtreding van het nieuwe stelsel zullen zo spoedig mogelijk nadat de daartoe benodigde tijdelijke regelgeving gereed is voor nieuwe medewerkers de algemene levenslooptoelage en de toelage bezwarende functies niet meer worden uitbetaald. De aanspraak blijft ongewijzigd en zal bij inwerkingtreding van het nieuwe stelsel in verlof worden omgezet volgens de voorwaarden van het nieuwe stelsel.

d. InkoopMax

De gemiddelde uittreedleeftijd in de sector politie is al enkele jaren hoger dan waar partijen zich bij de in 2006 geïntroduceerde vroegpensioenregeling InkoopMax op richtten. Naast de hogere pensioneringsleeftijd is ook sprake van een hogere levensverwachting, gewijzigde fiscale wetgeving en ontwikkeling van de rente. Deze ontwikkelingen betekenen dat de ambities uit 2006 niet meer haalbaar zijn. Ook vormt de InkoopMax-regeling vanwege het voorwaardelijk karakter een drempel voor mobiliteit.

Partijen komen in dit kader per 1 januari 2018 de volgende wijzigingen van de InkoopMax-regeling overeen:

- a. Inkoop van de voorwaardelijke aanspraken uiterlijk bij 62 jaar in plaats van bij pensionering.
- b. Tijdevenredige inkoop van de voorwaardelijke aanspraken voor de leeftijdscohorten 1956 en jonger (in 2018 de 62-minners) over de periode 2018 t/m 2022.

Inkoop leidt tot het onvoorwaardelijk maken van de InkoopMax-aanspraak van de medewerker. Dit betekent dat de contante waarde van de ingekochte rechten bij tussentijds vertrek kunnen worden overgedragen aan de pensioeninstelling van een nieuwe werkgever. In de huidige situatie is sprake van een voorwaardelijk recht en dat recht vervalt als de medewerker de sector politie verlaat. De wijziging biedt de medewerker meer zekerheid waardoor dit mede kan bijdragen aan mobiliteit. De individuele aanspraak van medewerkers wordt door deze afspraken niet aangetast.

5. Reorganisatie | Organisatieontwikkeling

Partijen spreken af dat reorganisaties vanaf 1 januari 2016 worden gezien als nieuwe reorganisaties. De in dit Akkoord gemaakte (reorganisatie-)afspraken gelden niet ten aanzien van medewerkers die al herplaatsingskandidaat zijn of dit worden ten gevolge van de reorganisatie Politiewet 2012. Voor nieuwe reorganisaties gelden onderstaande afspraken wel.

De volgende afspraken die gemaakt zijn voor de reorganisatie Politiewet 2012 worden verlengd:

- De in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2012-2014 overeengekomen werkzekerheidsgarantie wordt verlengd voor de looptijd van dit Akkoord;
- De voor de reorganisatie Politiewet 2012 afgesproken aanwijzing van functievoelers en de plaatsingsvolgorde van functievoelers worden structureel gemaakt (art. 55I, lid 5 en art. 55Ib, lid 5 van het Barp).

a. Vertrekstimuleringspremie en buitengewoon verlof

Partijen komen overeen dat de berekening van de vertrekstimuleringspremie alsmede het maximumbedrag daarvan in overeenstemming worden gebracht met het Sociaal Akkoord. Dit betekent dat de vertrekstimuleringspremie als volgt wordt berekend:

- a. 1/3^e maandsalaris per jaar voor de eerste tien jaren (120 maanden) dat iemand in dienst is geweest;
- b. 1/2^e maandsalaris per dienstjaar daarboven;
- c. Voor medewerkers ouder dan 50 jaar met tien dienstjaren wordt tot 2020 de vertrekstimuleringspremie gesteld op 1 maand per dienstjaar boven de 50.

Het maximumbedrag van de vertrekstimuleringspremie wordt vastgesteld op:

- a. € 75.000,- gedurende het eerste jaar van de aanwijzing als herplaatsingskandidaat;
- b. € 50.000,- gedurende het tweede jaar van de aanwijzing als herplaatsingskandidaat;
- c. € 25.000,- gedurende het derde jaar van de aanwijzing als herplaatsingskandidaat.
- d. Vanaf het vierde jaar hebben herplaatsingskandidaten geen recht meer op een vertrekstimuleringspremie.

Peiljaar van deze bedragen is 2015. Deze bedragen worden jaarlijks met ingang van 1 januari geïndexeerd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen (MEV) (conform de transitievergoeding uit het Sociaal Akkoord).

Indien de berekening uitkomt op een vertrekstimuleringspremie van meer dan het hiervoor genoemde maximumbedrag, bedraagt de vertrekstimuleringspremie maximaal twaalf maandsalarissen verhoogd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Voor het tweede jaar wordt daarop € 25.000,- en voor het derde jaar € 50.000,- in mindering gebracht.

Buitengewoon verlof

In plaats van een vertrekstimuleringspremie kan de herplaatsingskandidaat in aanmerking komen voor buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging. De termijn daarvan wordt berekend aan de hand van de vertrekstimuleringspremie waarop de herplaatsingskandidaat maximaal aanspraak zou kunnen maken.

Voorts komen partijen overeen dat het bevoegd gezag de aanspraak op een vertrekstimuleringspremie of het aan de hand daarvan berekende buitengewoon verlof ook kan toekennen aan andere ambtenaren voor zover daarmee de herplaatsing van een herplaatsingskandidaat wordt gerealiseerd of een bijdrage wordt geleverd aan het in balans brengen van formatie en bezetting binnen het betreffende reorganisatiegebied. De reeds bestaande voorzieningen (zgn. 18-maandenregeling) worden met deze afspraak in overeenstemming gebracht. Dit betekent concreet dat de 18-maandenregeling niet meer in de huidige vorm zal bestaan.

Het vertrek van betrokkene moet in balans staan tot het rendement daarvan voor de organisatie. Partijen spreken af dat de regeling zo wordt vormgegeven dat deze (in zijn uitwerking) door de fiscus niet kan worden aangemerkt als een regeling voor vervroegd uittreden.

b. Nieuwe werken

Medewerkers kunnen een aanvraag doen om gebruik te maken van 'Het Nieuwe Werken'. Een dergelijke aanvraag in het kader van een reorganisatie wordt gehonoreerd, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.

c. Maximale reistijd naar 2 uur per dag

De maximale reistijd woon-werkverkeer in de definitie van passende functie voor herplaatsingskandidaten gaat terug van 3 uur naar 2 uur per dag.

6. Overig

a. Tijdelijke inzetwijziging

Inherent aan politiewerk is op- en afschalen. Dit op- en afschalen moet snel gebeuren, steeds weer opnieuw in wisselende omstandigheden, dag en nacht, zeven dagen in de week. Bij de vorming van de Nationale Politie is op- en afschalen over grenzen van organisatieonderdelen nadrukkelijk als voordeel benoemd. In de afgelopen periode zijn er verschillende situaties geweest waarbij opschalen voor langere duur aan de orde is geweest. Partijen constateren dat de huidige rechtspositie nog onvoldoende rekening houdt met de nieuwe realiteit.

Om hier een antwoord op te hebben en zodoende de noodzakelijke slagvaardigheid van de organisatie te kunnen garanderen zijn aanvullende afspraken noodzakelijk. Partijen spreken daarom af in de rechtspositie een artikel op te nemen over dergelijke inzetwijzigingen, met als uitgangspunten:

- De duur van de inzet is maximaal 3 maanden;
- De inzet kan zowel individueel als voor een groep worden opgelegd;
- De tijdelijke werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de medewerker kunnen worden opgedragen en in het verlengde van diens functie liggen;
- Onder inzetwijziging wordt verstaan een wijziging in de locatie waar de werkzaamheden worden verricht (waarbij de formele plaats van tewerkstelling niet wijzigt), een wijziging in team en/of een wijziging in werkzaamheden.

b. Bovenwettelijke WW

In het verlengde van de gemaakte afspraken in het Sociaal Akkoord en naar aanleiding van recente wijzigingen in de WW door de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid met ingang van 1 juli 2015, komen partijen overeen het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie zodanig te wijzigen dat de duur van het recht op een bovenwettelijke uitkering wordt beperkt conform de wijziging van de duur van de WW, dat wil zeggen dat de duur geleidelijk wordt beperkt met maximaal 14 maanden. De hoogte van de bovenwettelijke uitkering blijft door deze aanpassing ongewijzigd.

De wijziging gelden enkel voor nieuwe gevallen.

Partijen spreken af voor medio 2017 een verkenning te doen naar aanpassing van het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie. Doel van deze verkenning is om de bovenwettelijke aanspraak te definiëren als een aanvulling op de voor de betrokkene geldende WW-aanspraak.

c. Ordemaatregel

Partijen constateren dat de huidige schorsingstermijn van maximaal negen maanden in de praktijk knelt nu (strafrechtelijk) onderzoek of integriteitsonderzoek veelal langer duurt dan negen maanden. In die gevallen is het wenselijk om betrokkene(n) voor de duur van het strafrechtelijk onderzoek of integriteitsonderzoek te schorsen.

Partijen hechten groot belang aan het waarborgen van de rechtszekerheid van de geschorste politieambtenaar, maar zien ook de noodzaak om ambtenaren van politie gedurende de gehele duur van lopend onderzoek te kunnen schorsen - al dan niet in combinatie met maatregelen als de

ontzegging van toegang tot het gebouw en het blokkeren van digitale toegang tot het computernetwerk .

Partijen komen overeen om het artikel 84 Barp zodanig te wijzigen dat het bevoegd gezag op grond van zwaarwegend dienstbelang de termijn van de schorsing telkens met maximaal zes maanden kan verlengen, indien het strafrechtelijk onderzoek of integriteitsonderzoek langer duurt dan zes maanden of dit in het belang is van de dienst. Ook aan de schorsing gerelateerde maatregelen als de ontzegging van de toegang tot het gebouw en het blokkeren van digitale toegang tot het computernetwerk kunnen in het verlengde daarvan langer voortduren.

Verlenging van de termijn geschiedt met een deugdelijke motivering in een verlengingsbesluit. Partijen komen overeen dat deze maatregel in werking treedt per de datum van het betreffende wijzigingsbesluit.

d. Vrijwilligers

Reeds in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2012-2014 is afgesproken het vrijwilligersbeleid te moderniseren en landelijk te stroomlijnen. Deze afspraak wordt zo snel mogelijk uitgevoerd. Daarnaast is de rechtspositie van vrijwillige politiemedewerkers op dit moment nog afzonderlijk geregeld in het Besluit rechtspositie vrijwillige politie. Op diverse punten wijkt deze rechtspositie af van die van bezoldigde politieambtenaren. Er ontbreken bijvoorbeeld voorzieningen bij een dienstongeval of beroepsziekte.

Partijen spreken daarom af de rechtspositie van politievrijwilligers op te nemen in het Barp en de overige rechtspositionele regelingen die van toepassing zijn op bezoldigde politieambtenaren. Hierbij wordt per bepaling bezien of het noodzakelijk is dat deze ook gaat gelden voor politievrijwilligers. Dit betekent een vereenvoudiging van de regelgeving doordat geen sprake meer hoeft te zijn van een aparte regeling.

e. Aanpassing routeplanner

De op dit moment door de Minister aangewezen routeplanner kan niet langer worden gebruikt. Partijen spreken af dat de Minister de routeplanner die is gekoppeld aan Youforce zal aanwijzen als nieuwe routeplanner, zoals bedoeld in art. 36 van het Brvvp.

Daarmee is de weg vrij om de tegemoetkoming in de kosten voor het woon-werk verkeer op declaratiebasis te vergoeden. Op dit moment staat in het Brvvp, artikel 7, lid 1, dat het bevoegd gezag de mogelijkheid heeft te bepalen of de tegemoetkoming in de kosten voor het woon-werkverkeer plaatsvindt in de vorm van declaratie of middels een vaste vergoeding per maand. Dit artikel wordt zodanig aangepast dat vergoeding op declaratiebasis de standaard wordt, met de mogelijkheid voor het bevoegd gezag om dit anders te doen. De hiermee inverdiende middelen worden ingezet voor de loonontwikkeling genoemd in 2b.