

# 5 VAGE BELOFTEN VAN DE WERKGEVER

Wij – de gezamenlijke politiebonden en onze achterban – gaan niet akkoord met het nieuwe cao-voorstel van de werkgever. Belangrijkste reden: de werkgever reageert vaag en ontwijkend op de verbetervoorstellen in ons herstelplan. Op belangrijke punten komt hij met onveranderde standpunten en vage beloften.



## UIT HET HERSTELPLAN:

## REACTIE VAN DE MINISTER:

## ONZE REACTIE:

**1** **ALGEMEEN**  
Stop met het doen van loze beloften naar de maatschappij, gezag en collega's en maak inzichtelijk wat de politie wel en niet doet. Zorg voor een maatschappelijk debat over veiligheid op alle niveaus.

Het korps is volop bezig met de ontwikkeling van capaciteitsmanagement om zo beter inzicht te krijgen in vraag en aanbod van capaciteit zodat inzichtelijk kan worden gemaakt aan het gezag wat er mogelijk is op basis van de beschikbare capaciteit.

*In vage bewoordingen volhardt de werkgever hier in zijn standpunt dat de oplossing voor het capaciteitsprobleem uit de huidige bezetting moet komen.*

**2** **CAPACITEIT**  
Er dient weer de nodige administratieve ondersteuning binnen de operatie ingericht te worden, waarmee voorkomen wordt dat de uitvoerende politiemensen in blauw en de opsporing deze werkzaamheden verrichten.

Er is geen zicht op formatie-uitbreiding hiervoor. In het kader van de participatiewet gaan we wel bezien hoe ondersteuning verbeterd kan worden.

*We vragen niet alleen om formatie-uitbreiding. Bij de inrichting van NP zijn verkeerde keuzes gemaakt, die moeten nu herijkt worden. Zodat taken weer komen waar ze horen. En toevoegingen als 'gaan we wel bezien'; daar kopen collega's niets voor.*

**3** **OPSPORING**  
Ga de versnippering van verantwoordelijkheden binnen de recherche tegen (minder portefeuillehouders); stel een gemandateerde recherchecommissie samen.

Dit punt wordt meegenomen in de ontwikkelagenda opsporing.

*Dit is precies de reden van ons herstelplan. Politiecollega's horen dit soort proces-beschrijvende beloften al te lang. Wij willen concrete oplossingen.*

**4** **ONDERSTEUNING**  
De rol, positie, situering en omvang van het PDC dient herijkt te worden.

Dit is onderdeel van de doorontwikkeling van het PDC. De rol van het PDC zal herijkt worden.

*'Onderdeel van doorontwikkeling...' is voor collega's een ver-van-mijn-bed-show. Dit moet dichterbij de werkvloer, de eenheden, worden georganiseerd. Waarbij vorm en inhoud duidelijk zijn.*

**5** **DE BASIS OP ORDE**  
Bij de bouw van de NP is gekozen voor een verhouding van 1:7 FTE voor een 24/7 bezetting. Deze verhouding moet naar 1:10. Dit heeft gevolgen voor alle 24/7-teams qua formatie en bezetting.

De voorgestelde verhouding 1:10 vereist een forse uitbreiding van de formatie en/of een inkrimping elders in de organisatie. Omdat de formatie-uitbreiding begrensd is en bij de bouw van de NP niet is uitgegaan van 9-uursdiensten in de basisteams, zetten we niet in op een wijziging van de verhouding, maar op de volgende 3-trapsraket:

1. Verhoging van de inplanbaarheid door een stimulancebeleid te voeren voor werken in 8-uursdiensten in combinatie met het doorontwikkelen van zelf- en groepsroosteren.
2. Verhoging van de inzetbaarheid (o.a. door terugdringing van het verzuim).
3. Het op peil brengen van de bezetting.

We willen graag deze drie stappen met u nader bespreken

*Minder en daardoor iets langere dagen (9-uursdiensten) werken, maakt het werk juist aantrekkelijker. Door de overstap naar 8-uursdiensten zijn collega's vaker van huis. Een gezonde balans tussen werk en privé is voor politiecollega's een van de belangrijkste onderwerpen in de nieuwe cao.*

**Wat wij willen weten is:**

- **WAT** zijn de concrete plannen van de werkgever om verbetervoorstellen door te voeren?
- **HOE** gaat hij deze plannen uitvoeren? Wat merken de collega's hiervan?
- **WANNEER** mogen politiecollega's resultaten verwachten?

**Tijd voor actie!**

