

# ONDERHANDELAARSAKKOORD SECTOR POLITIE 1 juni 2021

## Preambule

### *Context*

Dit arbeidsvoorwaardenakkoord is tot stand gekomen in buitengewone omstandigheden. De hele wereld, ook Nederland, is in de greep van de coronacrisis die vrijwel alle normale sociale en economische processen verregaand heeft ontregeld. De crisis lijkt op dit moment geleidelijk onder controle te komen, maar de uiteindelijke effecten voor burgers, bedrijven, instellingen en overheden zijn groot. De coronacrisis stelt de politie al vanaf het begin voor een forse uitdaging: het politiewerk levert voor executieve medewerkers een extra besmettingsrisico op. Politie mensen worden geacht om de gedragsregels van het coronatijdperk te handhaven en zijn ingezet bij demonstraties en ernstige rellen tegen de coronamaatregelen. Veel collega's hebben daarbij te maken gehad met agressie en geweld.

Voor de langere termijn is het de vraag hoe groot de sociale en economische schade van de coronacrisis zal zijn en hoe die rekening zal worden betaald. Duidelijk is wel dat vrijwel overal de gevolgen van de crisis in de portemonnee van burgers, bedrijven en overheid zullen worden gevoeld. De politie trekt zich dit aan. In deze situatie zet de sector politie in op een loonontwikkeling die recht doet aan het werk van politiemedewerkers en ook past bij deze bijzondere coronatijd en -omstandigheden. Dat komt in dit arbeidsvoorwaardenakkoord tot uitdrukking.

De maatschappelijke onrust en polarisatie onderstreept het belang van de verbinding en verankering van de politie in wijk, web en wereld. Een stevige uitdaging, zeker in een tijd waarin juist veel ervaren collega's de organisatie verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Ondanks dat veel nieuwe collega's worden geworven en opgeleid, zal gedurende een aantal jaren sprake zijn van een onbalans tussen uitstroom en instroom. Het is voor iedereen duidelijk dat de politie in deze periode alle zeilen zal moeten bijzetten om in heel Nederland een adequaat niveau van politiezorg te garanderen en tegelijkertijd de werkbelasting van politiemensen binnen acceptabele – gezonde – grenzen te houden. Dat vereist het maken van scherpe inhoudelijke keuzes door de gezagen en de politie zelf, en een hoog niveau van teamwork en solidariteit op de werkvloer. Ook moet er oog zijn voor wat de werkdruk en de werkcultuur met onze mensen doet. Zo vraagt 'het recht op onbereikbaarheid' meer aandacht, omdat in dit tijdperk van digitale verbondenheid de grens tussen werk en privé steeds meer vervaagt. De werkgever en de vakorganisaties zullen de komende jaren nauw samenwerken om ervoor te zorgen dat de politie haar rol als handhaver van de sociale orde en veiligheid zo goed mogelijk kan invullen binnen een context van snelle, ingrijpende maatschappelijke ontwikkelingen en schaarse capaciteit.

### *Verleden*

Op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van politiemedewerkers is sinds begin 2013 veel bereikt. Hier was niet zozeer sprake van 'nieuwbouw', maar wel van het opruimen van de zeer diverse en onoverzichtelijke situatie die in de loop der jaren in het oude politiebestedel – met 26 grotendeels apart beheerde en autonoom opererende politiekorpsen – was ontstaan. De arbeidsvoorwaardenakkoorden van 2015-2017 en 2018-2020 stonden dan ook in het teken van het harmoniseren en verder uitbouwen van een samenhangend pakket van arbeidsvoorwaarden – van rechten en plichten, van beleid, regelingen en faciliteiten – voor *alle* politiemensen.

Vanuit het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 ligt nog een aantal complexe dossiers dat verdere implementatie behoeft, zoals de zogenoemde 'loopbaanpaden'. Het overgangsbeleid N4 is onlangs bijgesteld en zal in de komende jaren een forse inspanning van het korps vereisen. Ook de herziening van het stelsel beroepsziekten zal veel aandacht vragen. De afgesproken evaluatie van het stelsel is uitgevoerd, en mede

op basis daarvan zijn de contouren van het nieuwe stelsel beschreven. Die contouren zijn in de afgelopen periode verder uitgewerkt en worden in de komende tijd vastgesteld en verankerd in de organisatie.

Daarnaast constateren de werkgever en de vakorganisaties dat voor een goede werking van het nieuwe beleid op het gebied van veilig en gezond werken nog een extra inspanning noodzakelijk is om medewerkers en leidinggevenden bewust te maken van de instrumenten voor preventie, begeleiding, ondersteuning en zorg die nu al tot hun beschikking staan. Daarbij zal bijzondere aandacht worden besteed aan de verdeling van verantwoordelijkheden tussen werkgever en werknemer: de verantwoordelijkheid van de politieprofessional om zichzelf fit en gezond te houden voor het politiewerk, en de verantwoordelijkheid van de werkgever om daarvoor passende faciliteiten te leveren.

Na het sluiten van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 zijn twee grote dossiers op de agenda gekomen, namelijk de herziening van het basispolitieonderwijs ('PO21') en de regeling vervroegde uittreding (RVU). In de komende tijd vragen ook deze dossiers nog veel tijd en energie van de organisatie.

### *Heden*

Partijen hadden de ambitie om voor 1 januari 2021 een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord te sluiten en zijn daarover na de zomer van 2020 met elkaar in gesprek gegaan. In december 2020 lag als gevolg daarvan een concept-onderhandelingsresultaat op tafel met inhoudelijke afspraken over inkomen, duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling, mobiliteit en capaciteit. Over de salarisontwikkeling kon echter geen overeenstemming worden bereikt. Op 9 mei jl. heeft de minister laten weten het overleg over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord te willen hervatten. Dit heeft geleid tot een intensief traject van overleg en onderhandelingen in de afgelopen weken. Partijen zijn daarbij tot de conclusie gekomen dat over meer thema's afspraken nodig zijn dan alleen over de arbeidsvoorwaarden van het politiepersoneel. Dit om de erkenning en waardering van de politie door het kabinet tastbaar te maken. Naast een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord nemen partijen in dit kader gezamenlijk stelling met betrekking tot twee belangrijke thema's. Het gaat daarbij om:

- De rechtspositie en rechtsbescherming van politiemensen en hun naasten tegen agressie, geweld en intimidatie, onder meer op internet en sociale media.
- Het capaciteitsvraagstuk en de noodzaak van een goede balans tussen het weer openen van de samenleving en de inzetbaarheid van de politie bij met name evenementen.

De standpunten en afspraken over deze thema's zijn uitgewerkt in afzonderlijke documenten. De afspraken over deze thema's zijn zo concreet mogelijk gemaakt. Een aantal afspraken is op korte termijn te realiseren, terwijl andere afspraken een kwestie van lange adem zullen zijn. Partijen willen met deze afspraken invulling geven aan de erkenning van en waardering voor politiemensen en het zware en vaak complexe werk dat zij voor de samenleving in het huidige tijdsgewricht doen.

Partijen zullen verder met elkaar in gesprek gaan over de ontwikkeling van het politievak en de politieorganisatie op de middellange termijn.

Het voorliggende arbeidsvoorwaardenakkoord heeft een relatief korte looptijd en is – zoals dat wel eens wordt genoemd – 'beleidsarm'. Dat heeft mede te maken met de verkiezingen van 14 maart jl. en de formatie van een nieuw kabinet die nu gaande is. Het is op dit moment niet duidelijk wanneer een nieuw kabinet aantreedt en hoe het regeerakkoord en het beleid van het nieuwe kabinet eruit zal zien. Een korte looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord biedt partijen de mogelijkheid daarmee in een volgend arbeidsvoorwaardenakkoord rekening te houden.

Een aantal grote onderwerpen, namelijk nieuw beleid op het gebied van mobiliteit en thuiswerken (waaronder herziening van de reiskostenregeling), doorlopend leren (waaronder vernieuwing van de regeling voor studiefaciliteiten) en gezamenlijke vakontwikkeling, is en wordt gedurende de looptijd van dit akkoord opgepakt.

### *Toekomst*

Partijen zullen de komende tijd gebruiken voor de verdere uitwerking en invoering van de in dit arbeidsvoorwaardenakkoord gemaakte afspraken. Daarnaast gebruiken partijen de komende tijd om strategische lijnen uit te zetten voor de arbeidsvoorwaardenakkoorden die *daarna* zullen volgen. Het centrale vraagstuk daarbij zal zijn hoe arbeidsvoorwaarden zich verhouden tot de ontwikkeling die de politie zal moeten doormaken om ook in de toekomst – in een snel veranderende maatschappij – goed politiewerk te kunnen leveren.

De inzet van arbeidsvoorwaardenakkoorden bij de politie is van oudsher geweest om individuele medewerkers zoveel mogelijk zekerheden en ontplooiingsmogelijkheden te bieden, en daar is veel in bereikt. Maar hoe verhoudt zich dat tot steeds grotere mate van bewegelijkheid en aanpassingsvermogen die van de politie als geheel wordt verwacht? Anders gezegd: wat vraagt het politievak in de toekomst, wat betekent dat voor de organisatie, en wat zijn daarbij passende arbeidsvoorwaarden? Dit vraagstuk zal door de werkgever en de vakorganisaties in 2021 worden verkend. De inzichten die dat oplevert, zullen gebruikt worden als bouwstenen voor een nieuwe arbeidsvoorwaardenagenda.

De opgave van het vorige en dit arbeidsvoorwaardenakkoord, de onduidelijkheid over een nieuw regeerakkoord en de voorbereiding van de gesprekken over een volgend arbeidsvoorwaardenakkoord hangen nauw met elkaar samen en vragen tijd. Ondanks de gezamenlijke ambitie op dit punt, is het daarom niet waarschijnlijk dat partijen voor 1 januari 2022 al tot een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord voor 2022 en de periode kunnen komen.

## **1. Looptijd en ingangsdatum**

Het arbeidsvoorwaardenakkoord heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

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 2021 worden de salarissen van politieambtenaren verhoogd met 1,3 procent.

### **b. Thuisvergoeding**

Alle medewerkers die op 1 januari 2021 en op 1 juli 2021 in dienst zijn, ontvangen een eenmalige uitkering. Deze eenmalige uitkering bestaat uit twee delen: een bruto deel van € 700 en een netto deel van € 50. Medewerkers die op één van de genoemde data

in dienst zijn of waren, ontvangen eveneens een eenmalige uitkering. In dat geval bedraagt het bruto deel € 350 en het netto deel € 25.

De eenmalige zogenoemde 'thuisvergoeding' is bedoeld als:

- waardering voor de inzet en belasting van politiemensen en ook hun thuisfront tijdens de coronacrisis;
- compensatie voor het nu nog ontbreken van een regeling voor de vergoeding van kosten in verband met thuiswerken;
- overbrugging van de periode tussen 1 januari 2021 en de verhoging van de salarissen van politieambtenaren per 1 juli 2021.

De eenmalige uitkering wordt in de maand augustus van dit jaar uitbetaald.

De genoemde bedragen gelden 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. 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 of hebben genoten. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen met daarin aangegeven wanneer de eenmalige uitkering wel of niet wordt uitbetaald in verlofsituaties.

Medewerkers kunnen op eigen verzoek afzien van de eenmalige bruto uitkering.

#### c. Uitbetaling eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt vanaf 2021 in de maand november uitbetaald. In verband met de overgang van de uitbetaling van eindejaarsuitkering van december naar november wordt in de maand november van 2021 eenmalig 11/12 deel van de eindejaarsuitkering uitbetaald. Vanaf het jaar 2022 is weer sprake van een volledige opbouw en uitbetaling van de eindejaarsuitkering.

#### d. Behoud OVW-periodieken bij een lagere functie

De medewerker die van een functie met een hogere salarisschaal en aanspraak op OVW-periodieken op eigen verzoek overstapt naar een functie met een lagere salarisschaal en OVW-periodieken, krijgt voortaan in de lagere functie hetzelfde aantal OVW-periodieken dat in de hogere functie is opgebouwd. Als de medewerker in de hogere functie meer OVW-periodieken heeft opgebouwd dan de lagere functie kent, komt de medewerker in aanmerking voor het maximum aantal OVW-periodieken in de lagere functie.

Als de medewerker op eigen verzoek wordt teruggeplaatst naar zijn of haar vorige functie of daaraan gelijkwaardige functie met een lagere salarisschaal en de medewerker heeft in de functie met een hogere salarisschaal minder OVW-periodieken opgebouwd dan in zijn of haar vorige lagere functie, vindt inschaling plaats met het aantal OVW-periodieken dat de medewerker in de vorige functie had of zou hebben opgebouwd als hij of zij die functie was blijven vervullen.

- e. ME-vergoeding voor medewerkers in schaal 12, 13 en 14

Medewerkers in de salarisschalen 12, 13 en 14 komen met ingang van 1 september 2021 in aanmerking voor de ME-vergoeding. In de ME-regeling wordt opgenomen welke medewerkers voor welke werkzaamheden binnen de ME worden ingezet.

- f. Verschuivingsvergoeding voor medewerkers in schaal 13 en 14

Medewerkers in de salarisschalen 13 en 14 komen met ingang van 1 juli 2021 in aanmerking voor de verschuivingsvergoeding.

- g. Vakbondscontributie in de regeling Ruilmogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Politie (RAP)

Medewerkers die hun vakbondscontributie via de werkgever betalen, krijgen vanaf het jaar 2022 de keuze om aan te geven of zij voor deze inhouding gebruik willen maken van de RAP en deze systematiek vanaf dat moment automatisch jaarlijks willen laten doorlopen. Om administratieve redenen is dit alleen mogelijk als de eindejaarsuitkering daarvoor als bron wordt ingezet. De RAP zal dienovereenkomstig worden aangepast.

- h. Beloningsonderzoek bijzondere groepen

In de afgelopen jaren zijn voor bepaalde groepen medewerkers aanvullende beloningsafspraken gemaakt in verband met hun bijzondere werkomstandigheden. Er is behoefte aan een kader voor de beoordeling van aanvullende beloningsafspraken in verband met de onderbouwing en uitlegbaarheid. Partijen onderzoeken daarom de beloning van bijzondere groepen en maken op basis daarvan een beoordelingskader dat helpt bij het toetsen van bestaande en toekomstige aanvullende beloningsafspraken. Voor de groep hondengeleiders is een afzonderlijk traject ingezet.

- i. Indexering overwerktoeslag

De overwerktoeslag wordt vanaf 2021 geïndexeerd aan de hand van de primaire loonontwikkeling in de sector Politie (te beginnen met de salarisverhoging per 1 juli 2021).

### **3. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid**

Partijen maken de volgende afspraken ten aanzien van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid:

- a. Subsidieregeling

Partijen bereiden samen de aanvraag op de subsidieregeling voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden voor. Deze subsidieregeling vloeit voort uit het Pensioenakkoord van 2019 en bevat vier tranches. Als eerste onderdeel is een sectoranalyse opgesteld waarvoor subsidie is toegekend. Uiterlijk juli 2021 zal op basis van deze analyse in het kader van de eerste tranche een subsidieverzoek worden ingediend voor een project om medewerkers te stimuleren en te faciliteren om zicht te krijgen, zich bewust te worden en regie te nemen op hun persoonlijke inzetbaarheid (werk, vitaliteit en ontwikkeling). Onderdeel van het project is de mogelijkheid om in de jaren 2021 en/of 2022 een voucher aan te bieden dat kan worden benut voor een nog te bepalen aanbod aan activiteiten, diensten en producten die bijdragen aan fitheid en vitaliteit. Het aanbieden van de voucher en de waarde daarvan de voucher is afhankelijk van het bedrag van de hiervoor toegekende subsidie en wordt nader vastgesteld.

b. Vitaliteitsbudget

In het verlengde van het hiervoor genoemde project waarvoor subsidie wordt aangevraagd, ontvangen politieambtenaren als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder d, e en f van het Besluit algemene rechtspositie politie met ingang van 2023 een voucher met een waarde van € 100 netto per kalenderjaar als financiële bijdrage voor een nog te bepalen aanbod aan activiteiten, diensten en producten die bijdragen aan fitheid en vitaliteit. De waarde van het voucher wordt vanaf 2024 geïndexeerd aan de hand van de primaire loonontwikkeling in de sector Politie.

c. Stimuleren van het gebruik van de fiets en de e-bike

Partijen willen de stimulans voor het gebruik van de fiets en e-bike vergroten door het voor de medewerker fiscaal aantrekkelijker te maken een fiets of e-bike aan te schaffen of te leasen. Het maximale bedrag dat via de RAP kan worden ingezet voor een door de medewerker aangeschafte fiets of e-bike, inclusief accessoires en verzekering, wordt vanaf 1 januari 2022 verhoogd naar €1.500 per deelname. Daarnaast wordt de mogelijkheid gecreëerd om in plaats van aanschaf voor een maximumwaarde van €1.500 te kiezen voor private lease van een fiets of e-bike tegen dezelfde maximumwaarde. De looptijd van deelname aan 'het fietsenplan' wordt verlengd van drie naar vijf jaar. Alle voorwaarden blijven ongewijzigd, dus medewerkers dienen minstens 50% van het aantal reizen voor woon-werkverkeer gebruik te maken van de fiets die ze via de RAP uitruilen.

d. Rouwverlof

Er wordt meer ruimte gegeven aan medewerkers om afscheid te nemen van een dierbare. Het bijzonder verlof bij het overlijden van partners en familieleden in de eerste graad wordt uitgebreid van vier dagen naar verlof ter hoogte van tweemaal de arbeidsduur per week van de betreffende medewerker. Dit verlof kan worden opgenomen in de vier weken na de dag van het overlijden. Bij het overlijden van familieleden in de tweede graad wordt voortaan verlof verleend ten hoogte van éénmaal de arbeidsduur per week van de betreffende medewerker.

Voor leidinggevenden en medewerkers wordt een handelingsperspectief voor de omgang met rouw op het werk opgesteld. Het handelingsperspectief is gericht op het belang van opvang, contact en communicatie en wordt vastgesteld in het GOKB. Het Netwerk Divers Vakmanschap van de politie en de geestelijk verzorgers worden bij het opstellen van de handelingsperspectief betrokken. In de handreiking wordt ook ingegaan op de mogelijkheden in situaties waarin de medewerker geen aanspraak heeft op rouwverlof, maar wel ruimte nodig heeft om het verlies van een dierbare te verwerken.

e. Nota bijzondere zorg

De werkgever stelt een nota bijzondere zorg op om inzichtelijk te maken wat de politieorganisatie doet op het gebied van preventie en bijzondere zorg, welke ontwikkelingen er op dit gebied zijn en welke initiatieven worden ontplooid ten aanzien van de erkenning en waardering van de medewerkers. Deze nota wordt begin 2022 gepubliceerd en zal jaarlijks worden geactualiseerd.

f. Uitbreiding bronnen levensfase-uren (LFU)

Het is fiscaal mogelijk voor medewerkers om gedurende hun loopbaan maximaal 100 weken aan LFU te sparen. LFU kan worden benut voor vervroegde pensionering, maar kan met het oog op duurzame inzetbaarheid ook gedurende de loopbaan worden ingezet, conform het Besluit levensfase-uren. De bewustwording rondom deze mogelijkheden wordt versterkt. Partijen zullen gedurende de looptijd van dit

arbeidsvoorwaardenakkoord onderzoeken of ook (een deel van de) bovenwettelijke verlofuren als bron voor LFU kunnen worden gebruikt.

#### **4. Ontwikkeling**

In de arbeidsvoorwaardenakkoorden 2015-2017 en 2018-2020 is een groot aantal afspraken gemaakt op het gebied van kwaliteit, loopbaan en onderwijs. Die afspraken worden in samenhang gezien.

Partijen maken de volgende afspraken ten aanzien van ontwikkeling:

##### **a. Paritaire Werkgroep Ontwikkeling**

Partijen hebben in bijlage 3 een startdocument opgenomen voor de nieuwe paritaire Werkgroep Ontwikkeling. Dit document bevat een overzicht van de nog openstaande afspraken uit de arbeidsvoorwaardenakkoorden 2015-2017 en 2018-2020 op het gebied van kwaliteit, loopbaan en onderwijs, die de Werkgroep Ontwikkeling inmiddels ter hand heeft genomen. Tevens bevat het document een nieuwe afspraak die in de plaats komt van de eerdere afspraken over horizontale mobiliteit en overkwalificatie bij indiensttreding, die hiermee komen te vervallen. De overige openstaande afspraken uit de arbeidsvoorwaardenakkoorden 2015-2017 en 2018-2020 zijn opgenomen in bijlage 2.

##### **b. Interne vacaturevervulling**

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 hebben partijen afspraken gemaakt over overkwalificatie en horizontale mobiliteit. In de afgelopen jaren is een start gemaakt met het vormgeven van eerste loopbaanpaden en doorstroommogelijkheden. Voor de vervulling van vacatures is het werving- en selectiebeleid met de Centrale Ondernemingsraad vastgesteld. In het verlengde hiervan vinden partijen het belangrijk dat interne kandidaten die dat willen en kunnen reële kansen krijgen om door te stromen en dat interne vacatures via heldere procedures zo eenvoudig mogelijk, effectief en zo snel mogelijk worden vervuld.

Tegen de achtergrond van deze uitgangspunten wordt in 2021 een onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop de vacaturevervulling is ingericht en welke instrumenten daarvoor worden gehanteerd. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek zullen partijen in het CGOP en zo nodig in overleg met de COR bezien of, en zo ja welke, vervolgstappen nodig zijn om de uitvoeringspraktijk in lijn te brengen met de hiervoor genoemde uitgangspunten.

##### **c. Doorstroom N2-N3**

Als gevolg van de nieuwe visie op de inzet van breed opgeleide medewerkers ter uitvoering van de politietaak met een opleiding assistent politiemedewerker (MBO niveau 2) en de start van de vernieuwde basispolitieopleiding (MBO niveau 4) heeft de werkgever de doorstroomopleiding N2-N3 in 2021 niet ingepland. Dit hangt samen met de capaciteitsproblematiek bij de Politieacademie en in het korps. Voor partijen is dit aanleiding voor nadere afspraken over de doorstroommogelijkheden voor de huidige Assistenten die in het bezit zijn van een basispolitieopleiding N2 of daarmee zijn gelijkgesteld.

De Assistenten krijgen de mogelijkheid om zich aan te melden voor een kwalificatietraject dat hen zo snel mogelijk naar de functie Medewerker GGP brengt. Hiervoor wordt op korte termijn een beleidskader opgesteld. Het kwalificatietraject wordt in samenwerking tussen het korps, de Politieacademie en de vakorganisaties ontwikkeld

en georganiseerd. Dit traject en de planning daarvan zijn opgenomen in een plan van aanpak dat in het eerste kwartaal van 2021 is vastgesteld in het CGOP.

Nadat het traject met goed gevolg is afgelegd, ontvangen de deelnemers een getuigschrift. Het kwalificatietraject wordt onder verantwoordelijkheid van de Politieacademie vormgegeven. Na voltooiing van het traject volgt plaatsing in de functie Medewerker GGP. Na drie jaar werkervaring als Medewerker GGP en bij voldoende functioneren, volgt aanstelling in de functie Generalist GGP. Het getuigschrift biedt toegang tot VPO-onderwijs passend bij de functie van Medewerker en Generalist en biedt tevens toegang tot het kwalificatietraject op MBO niveau 4.

De medewerker gaat gedurende negenjaar aan de slag als Generalist. In deze periode krijgt hij of zij de kans via een kwalificatietraject onder verantwoordelijkheid van de Politieacademie te kwalificeren op MBO niveau 4. Als de medewerker zich kwalificeert, stroomt hij of zij, na negen jaar als generalist werkzaam te zijn geweest, door naar een Seniorfunctie.

## **5. Rondetafelgesprekken over vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling**

Gedurende de looptijd van dit akkoord worden in de politieorganisatie gesprekken gevoerd met medewerkers en leidinggevendenden uit verschillende (vak)groepen en verschillende generaties over de onderwerpen vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling. Deze gesprekken gaan over de visie van medewerkers op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid in relatie tot hun professionaliteit als politiemedewerker en rekening houdend met hun verschillende taken, werk- en levensfasen. De gespreksonderwerpen zijn in ieder geval:

- De ontwikkeling van het politievak, de bijdrage die medewerkers daaraan individueel en als vakgroep leveren en de ondersteuning van de werkgever.
- De professionele ontwikkeling van de medewerker en de bijdrage daaraan van de medewerker en van de werkgever.

De inzichten uit de rondetafelgesprekken worden betrokken bij de onderhandelingen over het volgende arbeidsvoorwaardenakkoord.

## **6. Mobiliteit**

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van dit akkoord te verkennen welke verbeteringen mogelijk zijn ten aanzien van het woon-werkverkeer en dienstreizen. Hiervoor zijn partijen een kader overeengekomen (zie bijlage 4). Bij deze verkenning staan het politievak en de specifieke werkomstandigheden van verschillende groepen centraal. Er wordt aangesloten bij de kabinetsdoelstellingen ten aanzien van duurzaamheid. Bij de verkenning worden de gevolgen voor capaciteit, het bevorderen van de productieve arbeidstijd, eenvoud, de mentale aspecten van mobiliteit en plaats onafhankelijk werken en het draagvlak en de acceptatie bij de medewerkers betrokken. Dat geldt ook voor het plaats- en tijdonafhankelijk werken, waaronder thuiswerken. Dat laatste zal worden opgenomen in het Besluit reis-, verhuis- en verblijfkosten politie.

## **7. Capaciteit en inzetbaarheid**

Partijen maken op het gebied van capaciteit en inzetbaarheid de volgende afspraken:

- a. Flexibeler aanvraagproces modaliteiten



Het huidige jaarlijkse aanvraagproces voor modaliteiten sluit niet altijd goed aan bij de behoefte van medewerkers. Daarom wordt het aanvraagproces voor modaliteiten aangepast. Dit betekent dat medewerkers gedurende het jaar eenmaal modaliteiten kunnen aanvragen op het moment dat zij zelf kiezen. Leidinggevenden handelen de aanvraag van een modaliteit binnen zes weken af, tenzij zij binnen deze zes weken de medewerker laten weten meer tijd nodig te hebben. In dat geval wordt de beslistermijn met zes weken verlengd.

Toegekende modaliteiten hebben een geldigheid van een jaar en worden stilzwijgend verlengd. Leidinggevenden hebben de mogelijkheid balans aan te brengen tussen modaliteiten en de capaciteitsvraag en tussen de belangen van individuele medewerkers onderling. Dit kan aanleiding zijn om een modaliteit niet te verlengen of om een modaliteit aan te passen. Leidinggevenden bespreken dit eerst met hun team om samen tot een oplossing te komen.

Als leidinggevenden voornemens zijn een modaliteit af te wijzen, aan te passen of niet te verlengen, leggen zij de aanvraag van de medewerker eerst voor advies voor aan de zogenoemde Commissie Werktijdenmodaliteiten. Indien de leidinggevende niet binnen de reguliere zes weken of de eventueel verlengde beslistermijn van nog eens zes weken een besluit neemt, wordt de aangevraagde modaliteit toegekend.

b. Aantrekkelijker maken van de GGP

De inzetbare capaciteit zal de komende jaren door tal van oorzaken onder druk blijven staan. Deze druk is vooral voelbaar bij de GGP-ers in de basisteams. Er wordt op dit moment gewerkt aan (tijdelijke) maatregelen om de werk- en roosterdruk in de GGP/basisteams te lenigen. De realisatie van deze maatregelen is ter hand genomen. Hierover zullen partijen op verschillende overlegtafels de benodigde afspraken maken.

Tevens zullen er gedurende de looptijd van dit akkoord afspraken worden gemaakt en uitgevoerd om het werken in de GGP/basisteams op langere termijn structureel aantrekkelijker te maken. Daarbij zal zowel de vakinhoudelijke kant van de GGP als de formatie en organisatie-inrichting van de basisteams deel uit maken van discussie. De politievakbonden zien de versterking van de basisteams als een cruciale randvoorwaarde voor de aantrekkelijkheid van het werken in de GGP. Het overleg over het aantrekkelijker maken van de GGP zal plaatsvinden tussen de korpsleiding en de politievakbonden. De documenten die tijdens de besprekingen over dit akkoord zijn ingediend, maken onderdeel uit van dat overleg. Eventuele arbeidsvoorwaardelijke componenten zullen ter besluitvorming worden voorgelegd aan het CGOP.

In het CGOP is begin mei afgesproken de uitbetaling van bovenwettelijk verlof in 2021 mogelijk te maken. Aanvullend hierop spreken partijen af om deze keuzemogelijkheid tot en met 2023 in te voeren.

c. Tijdelijke tewerkstelling (TTW)

Gedurende de looptijd van dit akkoord zal een regeling worden uitgewerkt met als doel de interne flexibele inzet van medewerkers te regelen. Deze regeling zal op termijn naast, aanvullend of in plaats van de huidige afspraken over de TTW komen.

d. Beleidskader consignatie

Partijen constateren dat er sprake is van een toename en stapeling van consignatie. Dit heeft negatieve gevolgen voor bijvoorbeeld de werk-privé balans en de recuperatie die voor medewerkers noodzakelijk is. In 2021 zal de naleving van het consignatieprotocol

worden bevorderd. Vervolgens wordt de naleving van het protocol gemonitord en de resultaten worden besproken in het GOKB.

e. Keuze medewerker overwerk in tijd of geld

Gezien de capaciteitsvraagstukken zal medewerkers de keuze worden geboden overwerkuren uit te laten betalen of toe te voegen aan de LFU.

## **8. Nieuw vakgebied Ondersteuning van de Politietoon**

Partijen komen overeen om een nieuw vakgebied Ondersteuning van de Politietoon aan het LFNP toe te voegen. Het korps heeft behoefte aan snel op te leiden medewerkers die beperkte inzet hebben daar waar het gaat over het uitvoeren van de politietoon. Het is daarbij mogelijk om deze taken te verrichten met een ATH-Boa aanstelling in plaats van de aanstelling voor de politietoon. Tevens wordt de mogelijkheid gezien om te komen tot een systeem zoals was bedoeld bij de ontwikkeling van de AOPV.

Als het vakgebied Ondersteuning van de Politietoon is ontwikkeld, wordt gezien of dit consequenties zou kunnen hebben voor de aanstelling ter uitvoering van de politietoon met specifieke inzet.

Verschil met de andere vakgebieden zal zijn dat de werkterreinen duidelijk worden gedefinieerd en de inzet beperkt wordt tot dat werkterrein. Dat biedt de mogelijkheid om in dit vakgebied de OVW-punten te koppelen aan het werkterrein in plaats van aan de hele functie.

De inbedding van het vakgebied zal niet tot aanpassing van de aanstelling van zittend personeel leiden. Medewerkers houden wat ze hebben. Pas bij het veranderen van functie is een aanpassing aan de orde.

## **9. Overlegmodel, inclusief monitoring**

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van dit akkoord de afspraken over het viermaandelijke Monitoringoverleg met de minister van Justitie en Veiligheid en over het Strategisch Beraad uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 te continueren.

## Bijlage 1: eenmalige uitkering en verlofsituaties

Om inzicht in de uitvoering te verschaffen, is aangegeven wanneer de eenmalige uitkering wordt uitbetaald:

<b>'verlof'vorm</b>	<b>eenmalige uitkering Ja / Nee</b>
1 voor langdurig ziek	Ja
2 voor RPU	Ja
3 voor ouderschapsverlof (ook WAZO)	Ja
4 voor (gedeeltelijk) onbetaald verlof	Nee
5 voor (gedeeltelijk) levensloopverlof	Ja
6 voor zorgverlof-kort	Ja
7 voor zorgverlof-lang	Ja
8 voor calamiteitenverlof	Ja
9 voor politiek verlof	Nee
10 voor geboorteverlof	Ja
11 voor (gedeeltelijke) LFU opname	Ja

Indien de verlofvorm onder 4 niet volledig wordt genoten, wordt de uitkering naar rato van daadwerkelijke dienstverrichting berekend.

## **Bijlage 2: Afronding afspraken uit de arbeidsvoorwaardenakkoorden 2015-2017 en 2018-2020**

Partijen constateren dat een aantal afspraken uit de arbeidsvoorwaardenakkoorden politie 2015-2017 en 2018-2020 niet volledig is afgerond. Partijen spreken af om deze nog niet (volledig) afgeronde afspraken te borgen in bestaande gremia of verder uit te werken. Voor een belangrijk deel zullen de afspraken overgaan naar opdrachten voor de nieuwe Werkgroep Ontwikkeling, zie bijlage 3. Dit overzicht en het startdocument zijn integraal onderdeel van het arbeidsvoorwaardenakkoord politie 2021. Verder spreken partijen af dat alle openstaande afspraken gedurende de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord worden afgerond.

### Overzicht openstaande afspraken

#### 1. Management- en Professional Development

Geldt voor operationeel experts (zitten in MD), operationeel specialisten, bedrijfsvoering-specialisten en leidinggevenden. Het beleid wordt verder uitgewerkt en geconcretiseerd en is een onderwerp van overleg in het CGOP.

De opvolging van deze afspraak is belegd in de Werkgroep Leiding & Leiderschap. Het uitgewerkte MD/PD-beleid wordt naar verwachting in Q3 2021 ter besluitvorming aan het CGOP aangeboden.

#### 2. Instroomscenario's in relatie tot vervangingsvraagstuk

Wat instroom betreft, is deze afspraak afgerond met de afspraken over de vernieuwing van het basispolitieonderwijs. Over doorstroom moeten nog afspraken worden gemaakt. Zie startdocument voor de Werkgroep Ontwikkeling.

#### 3. Behoeftestelling politieonderwijs

Het korps maakt in 2021 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. Het strategisch personeelsplan wordt besproken met de vakorganisaties.

#### 4. 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 door ontwikkelen 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.

De politievakbonden worden twee keer per jaar in het CGOP geïnformeerd over de uitputting van de VPO-gelden die in cao zijn opgenomen.

De verbetering van de behoeftestelling VPO heeft vorm gekregen via de instelling van het zogenaamde driemanschap, waarin zowel de kort-cyclische als lang-cyclische plannings worden gezien. Het is nog niet gelukt een meerjarenplan te ontwikkelen.

5. Ontwikkeling en realisatie van integraal beleid op basis van het politiewerk (schone lei-afpraak)

Deze afspraak zal leiden tot een strategisch personeelsplan dat wordt besproken met de vakorganisaties.

6. Afspraken over nieuwe studiefaciliteitenregeling

In 2021 zal een verkenning worden gedaan naar een nieuwe studiefaciliteitenregeling. Daarbij wordt de ondersteuning van loopbaangerichte opleidingen en functiegerichte opleidingen betrokken, evenals de doorontwikkeling van het Q-stelsel voor vakgroepen.

7. Actualisatie kennis GGP en opsporing

Dit punt is in het cao overleg van 26 november 2020 aan de orde geweest, daarbij is geconstateerd dat dit onderwerp op de afsprakenlijst van het CGOP staat. Er is geen verdere actie meer vereist.

8. Span of support leidinggevenden

Dit onderwerp is onderdeel van het herontwerp van het domein Leiding. Dit herontwerp wordt voorbereid in de Werkgroep Leiding & Leiderschap ter vaststelling in het CGOP.

9. Losse eindjes VGW (stressoren die PTSS veroorzaken, 2 vacatures geestelijk verzorgers en herziening arbocatalogus)

In het GOKB van 5 november jl. is vastgesteld dat deze onderwerpen 'going concern' zijn en voor monitoring geborgd worden in de Werkgroep VGW.

## **Bijlage 3: Startdocument paritaire Werkgroep Ontwikkeling**

### **Inleiding**

De werkgroep ontwikkeling heeft de opdracht gekregen om de volgende oude afspraken uit te werken. In de startbijeenkomst van de werkgroep, in aanwezigheid van het voorzittersoverleg CGOP, is de opdracht gespecificeerd met behulp van de overeengekomen startdocumenten loopbaanperspectief, politieonderwijs en (interne) vacaturevervulling. De voortgang van de werkgroep wordt structureel geagendeerd in het CGOP en in het monitoringoverleg.

### **Nieuwe afspraak arbeidsvoorwaardenakkoord 2021**

#### **1. Interne vacaturevervulling**

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 hebben partijen afspraken gemaakt over overkwalificatie en horizontale mobiliteit. In de afgelopen jaren is een start gemaakt met het vorm gegeven aan eerste loopbaanpaden en doorstroommogelijkheden. Voor de vervulling van vacatures is het werving- en selectiebeleid met de Centrale Ondernemingsraad vastgesteld. In het verlengde hiervan vinden partijen het belangrijk dat interne kandidaten die dat willen en kunnen reële kansen krijgen om door te stromen en dat interne vacatures via en heldere procedures zo eenvoudig mogelijk, effectief en zo snel mogelijk worden vervuld.

Tegen de achtergrond van deze uitgangspunten wordt in 2021 een onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop de vacaturevervulling is ingericht en welke instrumenten daarvoor worden gehanteerd. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek zullen partijen in het CGOP en zo nodig in overleg met de COR bezien of, en zo ja welke, vervolgstappen nodig zijn om de uitvoeringspraktijk in lijn te brengen met de hiervoor genoemde uitgangspunten.

Bovenstaande afspraak vervangt onderstaande afspraken over overkwalificatie en horizontale matching uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017.

*Het is onwenselijk **overgekwalificeerde** medewerkers aan te stellen. 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.*

***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.*

#### **Bestaande afspraken**

- 2. 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. (Context in arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017)
- 3. Stimuleren doorstroom N4 naar HBO-functie.** (Context in schone lei afspraak 2018)

4. Voor **specifiek inzetbare medewerkers op het gebied van handhaving en toezicht** wordt een loopbaanpad ontwikkeld volgens contouren van de medewerkers met een opleiding assistent politiemedewerker. (Context in arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020)
5. **Strategische personeelsprognose** als basis voor instroom en doorstroom. 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. (Context in arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017)
6. Er komt **een gezonde mix** tussen initiële instroom, doorstroom en daar waar noodzakelijk zij-instroom in de uitvoering. Binnen de ondersteuning geldt dat voor instroom en doorstroom. (Context in arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017)
7. Medewerkers die van buiten de organisatie instromen, krijgen een **eerste loopbaanpad**, waarbij zij binnen een redelijke termijn gegarandeerd worden geplaatst op de functie waarvoor zij worden geselecteerd en door de politie opgeleid. Partijen spreken af om deze 1e loopbaanpaden in 2016 uit te werken, evenals een planning voor de implementatie. Er komt overgangsbeleid voor zittend personeel. (Context in arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017)
8. **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. (Context in arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017)
9. Aanpassing werk-/denkniveau **Operationeel Expert** in NLQF niveau 5 (Associate Degree) in de functiebeschrijvingen. Tevens zal een passende opleiding worden gezocht of ontwikkeld. (Context in arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 en 2018-2020)

## **Bijlage 4: Kader Mobiliteit**

### Inleiding

In de cao 2018-2020 is de afspraak gemaakt om het totale stelsel van reiskosten te onderzoeken op mogelijkheden ter verbetering. Ter uitvoering hiervan is een werkgroep gestart met verkenningen. Dit heeft onder meer onderstaand kader opgeleverd. Dit kader is het uitgangspunt voor verdere voorstellen en afspraken betreffende mobiliteit.

### Kader

Het uitgangspunt is dat het werk leidend is voor de faciliteiten die worden geboden. Een goede uitoefening van het vak staat centraal. Daarbij is ook aandacht voor specifieke werkomstandigheden. De mogelijkheden van thuiswerken of werken op andere werkplekken worden hierbij volop betrokken.

Het stelsel sluit aan bij de kabinetsdoelstellingen ten aanzien van duurzaamheid, waarbij betaalbaarheid een van de uitgangspunten is. Primair staat het streven naar het verminderen van het aantal reisbewegingen. Als medewerkers toch reizen dan biedt het stelsel voldoende keuzemogelijkheden die aansluiten bij de actuele behoefte. Daaronder valt ook de behoefte aan recuperatie en/of het verrichten van voorbereidend werk. Het stelsel stimuleert een keuze die aansluit bij een gezonde levensstijl.

Partijen streven naar eenvoud in regelgeving opdat deze gemakkelijk uitvoerbaar is voor medewerkers en ondersteuning en het stelsel maakt zoveel mogelijk gebruik van automatisering.

Het stelsel kan rekenen op draagvlak en acceptatie bij medewerkers. Dit kan inhouden dat er soms sprake is van een kostenvergoeding en soms van een tegemoetkoming in kosten.



## **ONDERTEKENING ARBEIDSVOORWAARDEN AKKOORD SECTOR POLITIE**

De Minister van Justitie en Veiligheid, de korpschef en de voorzitters van de politievakorganisaties hebben een onderhandelaarsakkoord bereikt over de arbeidsvoorwaarden in de sector politie voor de periode 2021.

De Minister van Justitie en Veiligheid,  
(Ferd Grapperhaus)

De korpschef van politie  
(Henk van Essen)

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,  
(Alexander Simonis)

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs,  
Bedrijven en Instellingen,  
Equipe – Vakvereniging voor Politie,  
(Miriam Barendse)