



Aan de korpschef Nationale Politie
de voorzitter van de Raad van toezicht van de Politieacademie
de voorzitter van het algemeen bestuur Politieacademie
het College van procureurs-generaal

I.a.a. de directeur Rijksrecherche
de politievakorganisaties

circulaire

Uitvoeringscirculaire Akkoord
arbeidsvoorwaarden sector politie 2012-2014

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie
Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

Aard circulaire
Informatie

Geldig van/tot
1 januari 2012 tot en met 31
december 2014

Inhoudsopgave

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

1. Inleiding.....	3
2. Looptijd en ingangsdatum	3
3. Vroegpensioen en levensloop	3
4. Inkomensontwikkeling, aspiranten en Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden	3
4.1 Nullijn	3
4.2 Aspiranten	4
4.3 Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden (OVW)	5
5. Werkzekerheid, medewerkersontwikkeling en inzetbaarheid.....	8
5.1 Werkzekerheid.....	8
5.2 Medewerkersontwikkeling en inzetbaarheid	8
5.3 Loopbaanbeleid Assistent A tot en met senior in de GGP	8
6. Management op inzet van medewerkers, arbeidstijden en bijbehorende afspraken	9
6.1 Sturing	9
6.2 Modaliteitenregeling	9
6.3 Vrije zondagen	10
6.4 Pauze	10
6.5 Arbeidstijdenwet.....	10
6.6 Consignatie	10
6.7 Evaluatie	10
7. Nachtdienstonthefing	11
8. Weerbaarheid en vaardigheden	12
9. Overige	13
9.1 Mediation.....	13
9.2 Telewerken	13
9.3 Vrijwilligers	13
9.4 Bewust belonen	15
9.5 Stroomlijning regelingen	15
Bijlage 1: Visuele uitwerking OVW-periodieken	16
Bijlage 2: Loopbaanbeleid van assistent A tot en met generalist GGP.....	17
Bijlage 3: Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2012-2014	23

1. Inleiding

Op 21 juni 2012 is het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2012-2014 (hierna: het Akkoord) door alle partijen ondertekend. In deze circulaire wordt u geïnformeerd over de gemaakte afspraken en de uitvoering daarvan. De inhoud van de afspraken met de politievakorganisaties, zoals geformuleerd in de tekst van het Akkoord, is leidend tenzij expliciet anders vermeld. Dit betekent dat bij verschillen tussen de tekst van deze circulaire en de tekst van het ondertekende akkoord, de tekst van het Akkoord de doorslag geeft. Na het sluiten van het Akkoord is in het CGOP nog een enkele afspraak gemaakt ter nadere invulling; deze wordt expliciet in deze circulaire vermeld.

Enkele afspraken uit het Akkoord worden in overleg met de politievakorganisaties nader uitgewerkt. Deze onderwerpen worden in een aanvullende circulaire opgenomen. In het geval dat bij een onderwerp nog een nadere uitwerking nodig is, dan wordt in de tekst hiernaar verwezen.

De inwerkingtreding van de onderwerpen uit het Akkoord varieert. Ook het ontwerpen of wijzigen van de hiermee verband houdende regelgeving moet nog plaatsvinden. Dit zal, zoals gebruikelijk, eerst in overleg met de politievakorganisaties worden behandeld. Aan deze circulaire is de formele tekst van het Akkoord toegevoegd.

2. Looptijd en ingangsdatum

De looptijd van het Akkoord is drie jaar. De ingangsdatum is 1 januari 2012 en de einddatum is 31 december 2014. Tenzij anders vermeld gaan de afspraken zoals opgenomen in het Akkoord in op de ingangsdatum van het Akkoord of na de publicatie van nieuwe of aangepaste wetgeving.

3. Vroegpensioen en levensloop

In het Begrotingsakkoord 2013 zijn afspraken gemaakt over de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Die afspraken moeten nog verder worden verduidelijkt. Daarom zijn in het Akkoord geen afspraken gemaakt over de Vroegpensioenregeling (VPL), de levensloopbijdragen en de Regeling Partieel Uittreden.

Partijen hebben afgesproken in overleg te treden zodra helderheid bestaat over de concretisering van het Begrotingsakkoord 2013 in de vorm van wijzigingen van de betrokken wetgeving.

4. Inkomensontwikkeling, aspiranten en Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden

4.1 Nullijn

Op grond van het regeerakkoord 2010 en het begrotingsakkoord 2013 geldt voor de sector politie in 2012, 2013 en 2014 de nullijn. Dat betekent dat er geen ruimte is voor een generieke loonontwikkeling.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

4.2 Aspiranten

Er komt een nieuwe integrale vergoedingsregeling voor aspiranten. De laatste populatie aspiranten waarvoor het regime van de Packagedeal geldt, moet voor 1 november 2013 zijn ingestroomd. Vanaf die datum wordt een nieuwe vergoedingsregeling van kracht.

Aspiranten die met ingang van 1 november 2013 instromen bij de politie ontvangen het eerste jaar van de opleiding een geldelijke beloning die aansluit bij de huidige OCW-beurs (norm is kosten levensonderhoud).

De bedragen per maand zijn voor dit eerste jaar op dit moment:

- mbo: € 725,- (niveau 2, 3 en 4)
- hbo/wo: € 800,- (niveau 5 en 6)

Deze bedragen worden geïndexeerd overeenkomstig de OCW-systematiek voor de OCW-beurs. Op het moment van invoering kunnen deze bedragen dus gewijzigd zijn. Deze nettobedragen worden nog gebruteerd. De reden hiervoor is dat in het geval van de aspiranten sprake is van een aanstelling, een gezagsverhouding en het leveren van een prestatie (een opleiding volgen wordt fiscaaltechnisch als 'het leveren van een prestatie' beschouwd) waartegenover een geldelijke vergoeding staat. Dit zijn elementen die kwalificeren tot een loonbelastingplicht voor de werkgever en plicht tot afdragen van premies werknemersverzekeringen. Voor de vaststelling van de brutobedragen wordt in dat kader als uitgangspunt gehanteerd dat er geen overige inkomsten en/of andere inkomensbestanddelen elders worden genoten. Mocht dit wel het geval zijn, dan zijn de fiscale consequenties -en dus de gevolgen voor de met de brutobedragen overeenkomende nettobedragen- voor rekening van de aspirant (daarvoor draagt de politiewerkgever geen verantwoordelijkheid).

Aan het einde van het eerste leerjaar krijgen aspiranten een bindend studieadvies. Dit advies is een voor bezwaar/beroep vatbare beslissing. Het Onderwijs- en examenreglement zal op dit punt worden aangepast. De procedure wordt momenteel nader uitgewerkt. Daarbij worden onder andere de Politieacademie en de korpsen betrokken, mede in verband met de aanpassing van het aanstellingsbesluit.

Het tweede en derde jaar ontvangen de aspiranten het volgende bruto salaris: € 1.175,25 in het tweede jaar en € 1.332,- in het derde jaar. Er wordt dan geen onderscheid meer gemaakt tussen mbo en hbo/wo in de toegekende bedragen. Deze bedragen worden geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling in de sector Politie.

Het nieuwe stelsel geldt niet voor aspiranten met werkervaring. Daarbij geldt als voorwaarde dat zij voorafgaand aan hun aanstelling bij de politie, minimaal twee jaar werkervaring hebben van gemiddeld 28 uur per week en een inkomen van ten minste het minimumloon. Zij ontvangen een aanloopsalaris dat aansluit bij het toekomstige functieniveau.

Voor de duur van hun opleiding worden aspiranten bij de politie aangesteld op basis van een aspirantenaanstelling. Over de vormgeving daarvan zal in het overleg met de vakorganisaties nog nader worden gesproken. U zult ruim voor 1 november 2013 bericht ontvangen over deze nieuwe wijze van aanstelling van aspiranten.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

4.3 Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden (OVW)

In het nieuwe landelijke functiewaarderingssysteem voor de politie (Fuwapol-LFNP) worden per functie punten voor Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden (OVW) toegekend. Deze punten lopen uiteen van 0 tot 64.

In het Akkoord is afgesproken dat medewerkers die een functie hebben met ten minste 24 OVW-punten (zie bijlage) én die op het maximum van de bij hun functie behorende schaal zitten, vanaf 1 januari 2012 uitzicht hebben op zogenaamde "OVW-periodieken". Dit betekent dat de medewerker de functie en daarmee het schaalniveau zoals dat in bijlage I bij het Besluit bezoldiging politie (hierna: Bbp) is vermeld, blijft behouden, maar via de OVW-periodieken het salarisniveau behorend bij het maximum van de naasthogere schaal kan bereiken. Daarbij is de functieschaal bepalend en niet een eventueel voor de betrokkene geldende hogere schaal (persoonlijke schaal). De OVW-periodiek is onderdeel van het salaris. Dit betekent onder meer dat de opgebouwde OVW-periodieken ook worden betrokken bij berekening van vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Als betrokkene reeds bezoldigd wordt in een hogere schaal dan zijn functieschaal, dan worden geen OVW-periodieken toegekend.

Een OVW-periodiek wordt jaarlijks op de reguliere periodiekdatum toegekend op grond van dezelfde condities als die gelden voor een reguliere periodiek. Dat wil zeggen dat de functie naar het oordeel van het bevoegd gezag naar behoren moet zijn vervuld (zie in dat verband artikel 9 leden 1, 3 en 6 Bbp). Verder geldt dat de OVW-periodiek wordt toegekend op de reguliere (jaarlijkse) periodiekdatum, welke afhankelijk is van de datum van aanstelling van de ambtenaar (zie artikel 9 lid 4 Bbp). Indien geen reguliere periodiekdatum van een medewerker bekend is, dan geldt de datum waarop de medewerker is aangesteld.

Drie categorieën medewerkers zijn uitgezonderd van de mogelijkheid OVW-periodieken toegekend te krijgen:

1. Medewerkers die vallen onder de arbeidsvoorwaarden Politietop, dat wil zeggen de functionarissen die behoren tot de leiding van het korps of politieorganisatie én tewerkgesteld zijn in een functie met een organieke salarisschaal vanaf schaal 15 die ook daadwerkelijk is toegekend. Het hoeft hier overigens niet per definitie een managementfunctie te betreffen; het betreft alle functies waarbij minimaal schaal 15 van toepassing is.
2. Medewerkers die recht hebben op FPU:
 - Geboren voor 1950 en vanaf 1 april 1997 onafgebroken in overheidsdienst.
3. Uitgezonderd zijn zij die leiding geven aan een onderdeel waarin hoofdzakelijk medewerkers werken met een LFNP-functie met minder dan 24 OVW-punten. Deze uitzondering is niet vastgelegd in het Akkoord, maar is in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie door werkgever en vakorganisaties overeengekomen.

De OVW-periodiek is een aan de functie gebonden periodiek. Heeft een medewerker een functie met ten minste 24 OVW-punten en stapt deze over naar een functie met minder dan 24 OVW-punten, dan vervallen de opgebouwde OVW-

periodieken en ook het recht door te groeien naar het maximum van de naasthogere schaal.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Voorbeelden (zie ook bijlage 1 voor een visuele weergave):

Ambtenaar A bekleedt een functie met meer dan 24 OVW-punten en heeft het eind van zijn functieschaal 7 (s7.14) al enige jaren geleden bereikt. Hij heeft inmiddels drie OVW-periodieken toegekend gekregen (salaris op hoogte van s8.12).

Datum
18 december 2012
Ons kenmerk
335842

- De medewerker solliciteert naar een functie schaal 7 met minder dan 24 OVW-punten. Wordt hij aangenomen, dan blijft hij ingeschaald op s7.14, maar vervallen zijn OVW-periodieken.
- De medewerker solliciteert naar een functie schaal 8 met minder dan 24 OVW-punten. Wordt hij aangenomen, dan wordt hij ingeschaald in schaal 8.10. Zijn OVW-periodieken vervallen. Artikel 10 van het Bbp wordt in verband hiermee gewijzigd. Dit kan zich bijvoorbeeld ook voordoen in het kader van loopbaanbeleid.
- De medewerker solliciteert naar een functie schaal 8 met ten minste 24 OVW-punten. Wordt hij aangenomen, dan wordt hij ingeschaald in schaal s8.13 (reguliere toepassing artikel 10 Bbp). Hij groeit op reguliere wijze door naar s8.14 en komt daarna in aanmerking voor de bij deze functie behorende OVW-periodieken ter hoogte van schaal 9.

Ambtenaar B heeft een functie schaal 7 met minder dan 24 OVW-punten, maar hij wordt bezoldigd naar schaal 8, bijvoorbeeld s8.12. Hij solliciteert naar een functie met schaal 7 met meer dan 24 OVW-punten. Wordt hij aangenomen, dan wordt hij ingeschaald in s7.14, maar behoudt zijn salaris (in materiële zin) naar s8.12 en zijn recht op uitloop naar het maximum van schaal 8. De OVW-periodieken hebben voor hem geen betekenis.

Voorts kan een disciplinaire straf gevolgen hebben voor het salaris van de betrokkene en daarmee ook voor diens OVW-periodieken (zie in dit verband de artikelen 77 Barp en artikel 6, lid 5 Bbp).

In het Akkoord is vastgelegd dat de medewerker in een aantal gevallen zijn OVW-periodieken niet verliest. Het gaat daarbij om situaties waarbij de medewerker buiten zijn toedoen op een functie met minder dan 24 OVW-punten wordt geplaatst (a, b en c) en de situatie van demotie (d):

- a. Bij verplichte verplaatsing op grond van artikel 64 Besluit algemene rechtspositie politie (hierna: Barp) blijft het salaris ongewijzigd en behoudt de medewerker de opgebouwde OVW-periodieken. Als er nog doorgroei in de OVW-periodieken mogelijk is, wordt deze uitgevoerd.
- b. In het Arbeidsvoorwaardenakkoord zijn afspraken gemaakt over plaatsing vanwege een reorganisatie. Over de exacte uitwerking van deze afspraak vindt nog nader overleg met de politievakorganisaties plaats. In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is over deze situatie de volgende tekst opgenomen: "Indien de ambtenaar met een functie met ten minste 24 OVW-punten, in het kader van een reorganisatie (tijdelijk) op een lagere functie dan oorspronkelijk wordt geplaatst, behoudt hij zijn oude salaris met behoud van OVW-periodieken en de doorgroei tot maximaal het maximum van de naast hogere schaal zolang aan de hierna genoemde resultaatsverplichting nog niet is voldaan. De werkgever heeft de resultaatsverplichting om in de

eerste drie jaar na plaatsing twee keer een passende functie aan te bieden op het oude functieniveau, met inbegrip van ten minste 24 OVW-punten. Bij tweede keer weigeren door de medewerker gaat voor betrokkene het salaris gelden passend bij het nieuwe functieniveau. Voldoet de werkgever niet binnen drie jaar aan de resultaatsverplichting, dan behoudt de medewerker zijn oude salaris inclusief OVW-periodieken en de doorgroei tot maximaal het maximum van de naast hogere schaal”.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

- c. Als een ambtenaar verplaatst wordt wegens arbeidsongeschiktheid of ziekte wordt in alle gevallen rekening gehouden met de tot dan toe opgebouwde OVW-periodieken.
- Bij herplaatsing wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid (meer dan 35%) kan de voor de ambtenaar geldende salarisschaal worden verlaagd (artikel 6 lid 6 Bbp). Voor het UWV is het dagloon uitgangspunt, met inbegrip van de op dat moment genoten OVW-periodiek. Hierbij wordt aangesloten. Het salaris van betrokkene wordt aangepast aan de schaal van zijn nieuwe passende functie. Indien sprake is van herkeuring tot een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%, dan geldt het hierna bepaalde.
 - De situatie bij herplaatsing wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid (minder dan 35%) wordt nog nader uitgewerkt.
 - Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een dienstongeval of beroepsziekte, dan is het voor die situaties geldende regime van toepassing. Dit regime zal ook worden toegepast op de opgebouwde OVW-periodieken en de mogelijkheid van verdere uitloop. Er worden op korte termijn uitgewerkte voorbeelden over deze situatie aangeboden.
- d. Het zogenaamde 'demotie-artikel' (artikel 37a Bbp) dat gold voor ambtenaren die voor 1 januari 2012 de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt, wordt weer geactiveerd. Het zal gelden voor ambtenaren van 55 jaar of ouder, maar zonder dat een datum wordt vastgesteld waarop zij deze leeftijd moeten hebben bereikt.

Met deze wijziging kan de volgende situatie worden bewerkstelligd: Ambtenaren van 55 jaar en ouder kunnen het bevoegd gezag verzoeken om demotie naar een functie met een lager maximum salaris. Wordt dit verzoek door het bevoegd gezag gehonoreerd, dan behoudt de ambtenaar het salaris behorend bij de oorspronkelijke functie inclusief de toegekende OVW-periodieken maar met een inhouding in overeenstemming met artikel 37a Bbp. De pensioenopbouw vindt plaats over het pensioengevend inkomen van de oorspronkelijke functie inclusief de op het tijdstip van overgang naar de nieuwe functie opgebouwde OVW-periodiek(en).

Voorbeelden:

- Ambtenaar A bekleedt een functie met meer dan 24 OVW-punten en heeft het eind van zijn functieschaal 7 (s7.14) al enige jaren geleden bereikt. Hij heeft inmiddels drie OVW-periodieken toegekend gekregen (salaris op hoogte van s8.12). Dit jaar is hij 55 jaar geworden. Hij wil een minder belastende en lager gewaardeerde functie met minder dan 24 OVW-punten en vraagt het bevoegd gezag om demotie. De inhouding bedraagt dan het verschil tussen het salaris dat hij vóór de demotie geniet (dat wil zeggen het met s8.12 overeenkomende salaris) en het maximumsalaris van de salarisschaal direct onder de voor hem geldende salarisschaal. De

voor ambtenaar A geldende salarisschaal is schaal 7, waardoor de inhouding het verschil bedraagt tussen s8.12 en s6.14. De inhouding kan geen negatieve waarde hebben.

- Het kan ook zo zijn dat deze zelfde ambtenaar A een minder belastende en lager gewaardeerde functie wil. De nieuwe functie heeft weliswaar een lagere schaal maar wel 24 OVW-punten. Hij vraagt het bevoegd gezag om demotie. De inhouding bedraagt dan initieel eveneens het verschil tussen het salaris dat hij vóór de demotie geniet (dat wil zeggen het met s8.12 overeenkomende salaris) en het maximumsalaris behorende bij de geldende salarisschaal direct onder de voor hem geldende salarisschaal en dus het verschil tussen s8.12 en s6.14. In deze situatie krijgt ambtenaar A vanaf dat moment echter opnieuw OVW-periodieken tot maximaal s7.14. De inhouding neemt daarom jaarlijks af en bedraagt uiteindelijk het verschil tussen s8.12 en s7.14.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

De ambtenaar die eerst op grond van een van de onder a of b genoemde gronden op een functie met minder dan 24 OVW-punten is geplaatst, verliest het recht op OVW-periodieken wanneer hij later zelf solliciteert naar een functie met minder dan 24 OVW-punten.

5. Werkzekerheid, medewerkersontwikkeling en inzetbaarheid

5.1 Werkzekerheid

Onderdeel van het Akkoord is de toezegging van de minister dat er in de sector politie geen gedwongen ontslagen zullen vallen. Met toepassing van het Landelijk Sociaal Statuut¹ zal de werkgever ervoor zorgen dat medewerkers die bedreigd worden door de reorganisatie als gevolg van de vorming van de Nationale Politie een functie zullen krijgen binnen of buiten de politie.

Voorwaarde is dat de medewerker een door de werkgever aangeboden functie accepteert, waarbij de medewerker –zoals bepaald in het LSS-, één keer een door de werkgever aangeboden passende functie mag weigeren. Dit geldt ook voor het administratief technisch personeel. De om-, her- en bijscholing van ATH-ers naar een andere functie zal hierbij met voorrang plaatsvinden. In het bijzonder moet hierbij gedacht worden aan vacatures binnen de operationele sterkte: hierbij dient éérst gekeken te worden naar herplaatsingskandidaten onder het ATH-personeel, in hoeverre één van hen op een dergelijke functie kan worden geplaatst en eventuele scholing.

5.2 Medewerkersontwikkeling en inzetbaarheid

Gedurende de looptijd van dit Akkoord gaan partijen afspraken maken ter uitwerking van verbetervoorstellen neergelegd in het rapport "Een leven lang werken", van de werkgroep Inzetbaarheid. U wordt daarover nader geïnformeerd.

5.3 Loopbaanbeleid Assistent A tot en met senior in de GGP

Nu er afspraken zijn gemaakt over verzwarende werkomstandigheden (de OVW-periodieken), wordt het doorstroom/loopbaanbeleid van schaal 7 naar schaal 8

¹ Het Landelijke Sociaal Statuut is vastgelegd in hoofdstuk VIIb Barp en de Regeling LSS.

met ingang van 1 januari 2013 beëindigd. De circulaire Loopbaanbeleid² is hierop aangepast (zie bijlage 2).

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

6. Management op inzet van medewerkers, arbeidstijden en bijbehorende afspraken

Datum
18 december 2012
Ons kenmerk
335842

6.1 Sturing

Partijen hebben veel afspraken gemaakt op het onderwerp "inzet van medewerkers, arbeidstijden, en de toepasbaarheid van regelingen, in relatie tot het werkaanbod". Daarbij is ook betrokken het aanhoudende hoge aantal overtredingen van de Arbeidstijdenwet (Atw).

Instrumenten voor planning en sturing, voorlichting en opleiding hebben dit vooralsnog niet geleid tot het adequaat afstemmen van personeel op het werkaanbod. Daarom blijven effecten zoals onvoldoende rust in roosters, veel verschuivingen en overuren voorkomen.

Er is lang gesproken over de wijze waarlangs bereikt kan worden dat dit verbetert binnen de kaders van de Atw en Landelijke Arbeidstijdenregeling (LAR). De politie moet zijn werkaanbod structureel vooraf in kaart gaan brengen, plannen en afstemmen op de beschikbaarheid en dus inzet van zijn medewerker. Daarvoor zal een landelijke aanpak moeten ontstaan als prioriteit binnen de bedrijfsvoering en uit te rollen binnen de eenheden. Dit zal binnen de Nationale Politie zijn beslag krijgen. Om de realisatie te borgen, wordt een landelijke projectleider capaciteitsmanager aangesteld.

In het verlengde hiervan zijn afspraken gemaakt over een grotere verantwoordelijkheid voor het adequaat invullen van de roosters binnen teams als het werkaanbod in kaart is gebracht. De vermindering van het aantal vrije zondagen en de andere invulling van de modaliteitenregeling behoort aan de kant van de medewerker in dat licht geplaatst te worden. Jaarlijks wordt bezien of sprake is van een evenredige verdeling.

6.2 Modaliteitenregeling

Wat betreft de modaliteitenregeling houdt dit in, dat ieder jaar opnieuw de medewerker bij diens leidinggevende aangeeft op welk moment hij in dat jaar niet beschikbaar wil zijn voor de dienst. Dit vanuit een verantwoordelijkheid bij de leiding en bij het team om met elkaar zorg te dragen voor de invulling van het rooster vanuit het werkaanbod en niet vanuit de onbeschikbaarheden van medewerkers. Er kunnen afwijkende afspraken ten opzichte van de LAR worden gemaakt door (groepen van) medewerkers met hun leidinggevende, mits op basis van vrijwilligheid en binnen de kaders van de Atw.

De medewerker dient jaarlijks de aanvraag voor een werktijdenmodaliteit in vóór 1 oktober bij het bevoegd gezag. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2014. Dit betekent dat de eerste jaarlijkse aanvraag moet zijn ingediend voor 1 oktober 2013. Tot de inwerkingtreding van de gewijzigde regeling geldt de huidige regelgeving. Als op basis van een afweging van het belang van de organisatie en van het team wordt geconstateerd dat de voorgestelde toepassing

² De circulaire loopbaanbeleid is opgenomen als bijlage 6 van de circulaire Hap II d.d. 18 november 2010 (kenmerk 2010-721508).

van de modaliteiten binnen het team mogelijk is, wordt dat voor dat jaar toegestaan en vastgelegd. Ieder jaar opnieuw wordt dit beoordeeld. Deze werkwijze wordt uitgevoerd in overeenstemming met artikel 12a Barp.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

De adviescommissie modaliteiten op grond van artikel 12a, lid 3 Barp blijft dan ook bestaan. Er wordt voor het eind van de looptijd van het Akkoord geëvalueerd om te bezien of deze commissie een toegevoegde waarde heeft in het licht van de nieuwe modaliteitenregeling.

Datum
18 december 2012
Ons kenmerk
335842

6.3 Vrije zondagen

Het aantal vrije zondagen wordt verminderd 26 naar 21 in een kalenderjaar. De inwerkingtreding geldt, zoals is afgesproken voor het gehele Akkoord, vanaf het moment van publicatie. Over de nadere uitvoering van deze afspraak wordt nog gesproken met de vakorganisaties.

6.4 Pauze

In het Akkoord is afgesproken dat er in beginsel vanaf 1 januari 2013 er geen betaalde pauze meer is. Met de vakorganisaties wordt momenteel besproken of uitzonderingen op de pauzeverplichting uit de Arbeidstijdenwet (Atw) nodig zijn. Deze afspraken zullen dan landelijk gelden en worden vastgelegd. Zodra de afspraak over de uitzonderingen is gemaakt, wordt de feitelijke invoeringsdatum bekend gemaakt. Tot deze datum gelden nog de regionale regelingen. U wordt verzocht de regionale regelingen in te trekken vanaf de invoeringsdatum.

6.5 Arbeidstijdenwet

Met de vakorganisaties is afgesproken dat met het ministerie van SZW een overleg wordt gestart om te komen tot een afwijking van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet voor bijzondere groepen politieambtenaren en dit vast te leggen in het Arbeidstijdenbesluit. Achtergrond hiervoor is dat de Arbeidstijdenwet niet past bij de aard van het werk van die groepen en daardoor ook door die groepen relatief veel overtredingen worden gemaakt.

6.6 Consignatie

Uit de Atw-monitor blijkt ook stelselmatig dat veel overtredingen gemaakt worden op het onderdeel consignatie. Er zullen stringente afspraken worden gemaakt om het aantal consignatiediensten terug te dringen. Daarvoor zal door de politie een protocol "Inzet consignatie" worden opgesteld dat moet worden nageleefd. Het is de ambitie van partijen om het aantal diensten met 50% terug te brengen.

6.7 Evaluatie

Door invoering van een systematiek van planning, sturing en inroostering en door op de werkvloer binnen teams meer verantwoordelijkheid neer te leggen voor een efficiënte bezetting is de verwachting dat dit leidt tot betere resultaten in de bedrijfsvoering en tot vermindering van Atw-overtredingen. Met vakorganisaties is afgesproken dat medio 2014 een evaluatie plaatsvindt. Deze ziet onder andere ook op de werking van het geheel aan regelingen op het gebied van arbeidstijden, zoals overwerk, verschuivingen, consignatie.

Een dergelijke evaluatie kan alleen, als voordien de voortgang in verbeteringen gemonitord is, de korpsleiding inzicht heeft in de resultaten van de eigen aanpak en er vanuit een nulmeting vergeleken kan worden.

De meting van SZW en de Atw-monitor zullen nadrukkelijk worden betrokken. Vanuit die optiek zal vooralsnog de Atw-monitor gehandhaafd blijven. In dit

geheel van handhaving zal met de Inspectie SZW worden besproken om versneld te inspecteren op het aantal overtredingen, opdat ook via deze lijn het belang van vermindering blijft onderstreept en het korps doordrongen blijft van de noodzaak te sturen.

Partijen hebben afgesproken de LAR ongewijzigd te laten doorlopen tot aan het eind van de duur van dit Akkoord. In de evaluatie wordt meegenomen of aan de voorwaarden voor het vervallen van de LAR, de naleving van arbeids- en rusttijden, is voldaan.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

7. Nachtdienstontheffing

Vanaf 1 januari 2013 geldt de Regeling nachtdienstontheffing politie in plaats van de Tijdelijke regeling nachtdienstontheffing en de regionale regelingen. Deze regeling kent twee regimes: een regime voor ambtenaren die tot en met 31 december 2012 55 jaar of ouder waren en een regime voor ambtenaren die op of na 1 januari 2013 55 jaar worden.

Voor de eerste groep geldt nog het oude regime van de Tijdelijke regeling nachtdienstontheffing. Dit houdt in dat de ambtenaar van 55 jaar of ouder die de leeftijd van 55 jaar op 31 december 2012 of daarvoor heeft bereikt en van wie het verzoek tot gehele of gedeeltelijke nachtdienstontheffing is ingewilligd, een afbouwtoelage ontvangt tot zijn ontslag.

Het oude regime geldt ook voor:

- de ambtenaar die op 31 december 2012 of daarvoor 55 jaar is geworden;
- en die nog geen nachtdienstontheffing heeft aangevraagd;
- maar dit doet na 1 januari 2013.

Dit betekent dat er in het bovenstaande geval alsnog aanspraak bestaat op een afbouwtoelage conform de oude Tijdelijke regeling nachtdienstontheffing tot zijn ontslag.

Het nieuwe regime geldt vanaf 1 januari 2013. Dit houdt in dat de ambtenaar van 55 jaar of ouder, die op 1 januari 2013 of daarna de leeftijd van 55 jaar bereikt en van wie het verzoek tot gehele of gedeeltelijke nachtdienstontheffing is ingewilligd, geen afbouwtoelage meer ontvangt.

Met betrekking tot de nog bestaande regionale regelingen voor nachtdienstontheffing is afgesproken dat deze worden ingetrokken per 31 december 2012 en dat alleen ambtenaren die op 31 december 2012 voldoen aan het in de desbetreffende regelingen genoemde leeftijdscriterium recht blijven behouden op de bij de verleende nachtdienstontheffing verkregen faciliteiten van deze regelingen (= de afbouwtoelage).

Ik verzoek u in verband hiermee zorg te dragen voor intrekking van bedoelde regelingen. Dit houdt in dat vanaf 1 januari 2013 er geen regionale regelingen meer bestaan en dat uitsluitend het nieuwe regime van de Regeling nachtdienstontheffing politie geldt.

Verder is afgesproken dat de afspraak over vrijwillig nachtdiensten verrichten met behoud van de afbouwtoelage die is opgenomen in de uitvoeringscirculaire

packagedeal d.d. 11 mei 2010, kenmerk 2010-0000320120, per 1 januari 2013 verval. Er is hierdoor vanaf 1 januari 2013 geen sprake meer van cumulatie van vergoedingen voor verrichte nachtdiensten en afbouwtoelagen in het kader van toegekende ontheffing van nachtdiensten. Dit wordt als volgt uitgewerkt. De vergoeding voor de afbouwtoelage conform het vierde lid wordt in mindering gebracht op de operationele toelage waarop aanspraak bestaat van 0.00 uur tot 06.00 uur (artikel 14, tweede lid, onderdelen a en b, Bbp).

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

8. Weerbaarheid en vaardigheden

Confrontaties met agressie en geweld komen in onze complexe maatschappij steeds vaker voor. Ook bij politiemedewerkers. De partijen die betrokken zijn bij het Akkoord willen daarom investeren in de weerbaarheid van iedere politiemedewerker. In dit kader is meer professionele ruimte nodig, meer eigen verantwoordelijkheid van de politiemedewerker en een hoger vaardighedenniveau. Om deze doelstellingen te halen is het brede programma Versterking Professionele Weerbaarheid opgezet. Werkgevers en werknemers hebben gezamenlijk de middelen voor dit programma ter beschikking gesteld. De nadruk ligt op het voorkomen van uitval door preventieve maatregelen en een systeem van vroegsignalering.

Komt uitval toch voor dan moeten de betreffende medewerkers goed worden opgevangen en begeleid. Alles moet in het werk worden gesteld om herstel te bevorderen. Bovengenoemd programma voorziet eveneens in het versterken van de zorglijn. Het programma zal voor 1 januari 2015 worden geëvalueerd.

In het verlengde van het programma zijn de volgende afspraken gemaakt in het Akkoord:

1. Per 1 januari 2013 zal er een sectorspecifiek collectief contract zijn voor een verzekering die de WAO/WIA en AAOP zal aanvullen en dat voorziet in een vrijwillige verzekering voor arbeidsongeschiktheid. In dit Akkoord is afgesproken dat de premie voor deze verzekering wordt verdeeld. De verdeling is als volgt: 25% voor rekening van de werkgever en 75% voor rekening van de werknemer.
2. De vergoeding aan smartengeld bij overlijden als gevolg van een dienstongeval en invaliditeit vanwege een met het beroep verband houdende ziekte of een dienstongeval (zoals vermeld in artikel 54a Barp) worden als volgt verhoogd:
 - naar € 75.000,- netto bij overlijden in geval van dienstongeval;
 - naar € 150.000,- netto bij invaliditeit.Indexatie vindt jaarlijks plaats aan de hand van de consumentenprijsindex. Bij de jaarlijkse indexatie worden de bedragen afgerond en eindigen op nul en vijf euro (door afronding).

3. Conform de Regeling smartengeld dienstongevallen politie wordt de mate van arbeidongeschiktheid vastgesteld drie jaar na het dienstongeval. Gebleken is dat niet in alle gevallen dan al sprake is van een eindsituatie. In dit Akkoord is daarom afgesproken dat na drie jaar wordt getoetst of sprake is van een eindsituatie, dan wel of de eindsituatie binnen redelijke termijn kan worden

bereikt. De termijn wordt in dat laatste geval verlengd van drie jaar naar vijf jaar.

4. Omdat de wijze waarop korpsen nu met PTSS omgaan niet eenduidig is, wordt voor 1 januari 2013 een circulaire verzonden waarin een eenduidige aanpak is vastgelegd over hoe om te gaan met PTSS. De circulaire moet duidelijkheid geven over de wijze waarop tegemoet kan worden gekomen aan nieuwe en lopende zaken, maar ook hoe tegemoet gekomen kan worden aan de oude zaken vanaf 2007, inclusief de gevallen van voor 2007 die op 1 januari 2007 nog in behandeling waren. Zaken die onder de rechter zijn geweest worden in beginsel niet heroverwogen tenzij de uitspraak gezien de inhoud van de nieuwe richtlijn redelijkerwijs niet aan de orde zou zijn geweest. Als aangegeven in het Akkoord zal een oplossing worden gezocht voor de door staande jurisprudentie ingekleurde term 'buitensporigheid'. In elke zaak dient via identieke en objectieve medische criteria te worden vastgesteld of er al dan niet sprake is van beroepsgerelateerde PTSS. Is een causaal verband vastgesteld, dan geldt PTSS in dat geval ook als een beroepsziekte in rechtspositionele zin. Om te voorkomen dat bij de mensen om wie het draait, onterechte verwachtingen gewekt worden en om goede afspraken te kunnen maken tussen werkgever en politievakorganisaties, inzake de uitvoering, zal onderhavige uitvoeringsrichtlijn eerst nader besproken worden in het CGOP. Al eerder dit jaar heeft de Minister de Korpsbeheerders verzocht zich te conformeren aan de registratierichtlijn van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) betreffende PTSS, waarin expliciet staat, dat de politieambtenaar een risico op beroepsgebonden PTSS loopt. Het verzoek aan de korpsen blijft, om hier naar te handelen.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

9. Overige

9.1 Mediation

Bij meningsverschillen en conflicten tussen werkgever en werknemer moet voordat een procedure wordt opgestart of overwogen, in overleg met betrokken medewerker worden gezien of via onafhankelijke mediation tot een oplossing kan worden gekomen. Het beroep op en gebruik van de procedure/rechtsgang gebaseerd op de Algemene wet bestuursrecht moet worden teruggedrongen. De Nationale politie neemt hiertoe het initiatief.

9.2 Telewerken

Het Nieuwe Werken zal geleidelijk binnen de politie worden geïntroduceerd. Met de vakorganisaties zullen daarover procesafspraken worden gemaakt. De eerste stap is ondersteuning van het vrijwillig thuiswerken.

9.3 Vrijwilligers

Vrijwilligheid bij de politie betekent lokale betrokkenheid van burgers bij de veiligheid op straat. Dat is belangrijk én waardevol en daarom wordt hierop ingezet. Niet omdat vrijwilligers "goedkope krachten" zijn, maar omdat het om enthousiaste mensen gaat, die een andere, frisse blik en ervaring met zich mee brengen. Daar kan de politie haar voordeel mee doen en zo dóórgroeien naar een nóg beter en professioneler opererende organisatie. Voorwaarde voor een geslaagd vrijwilligersbeleid is acceptatie van vrijwilligers door de leiding van de

politie en door het reguliere personeel. Goed vrijwilligersmanagement is daarbij essentieel.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Op dit moment wordt bij de verschillende korpsen verschillend omgegaan met de inzet en omgang met vrijwilligers, er is geen landelijk eenduidig beeld. In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie (2012-2014) zijn vier afspraken opgenomen om het vrijwilligersbeleid moderniseren en landelijk stroomlijnen:

Datum
18 december 2012
Ons kenmerk
335842

1. Een landelijk uniform beleid voor vrijwilligersmanagement zal door de minister van Veiligheid en Justitie in overleg met de Nederlandse politie worden vastgesteld om de inzet en de inbedding in de organisatie van vrijwilligers tot stand te brengen binnen de Nederlandse politie.
2. In beginsel komt er één rechtspositieregeling, waaronder alle vrijwilligers die de politietaak uitvoeren of daaraan direct ondersteunend zijn, vallen. De regionale rechtspositieregelingen komen hiermee te vervallen. De vormgeving hiervan wordt afgestemd met de LOPV. Het effect op de werving en het behoud van vrijwilligers bij de politie wordt hierbij bezien;
3. Initiële opleidingen worden modulair opgebouwd en verkort, zodat ze beter passen bij de taakuitvoering, en opleidingen voor hogere niveaus worden ontwikkeld en aangeboden om de gelegenheid en stimulans te bieden om zich te verbreden en verdiepen in het politievak. De EVC-procedure wordt herzien en versoepeld;
4. Het vrijwilligerschap bij de politie krijgt een plaats in het beleid ten aanzien van gewezen politiemedewerkers. Wie na de dienstverlating actief betrokken wil blijven bij of voor de politie kan hiervoor de mogelijkheid krijgen. Wie de dienst verlaat wordt voorgelicht over de mogelijkheden hiervan.

Ad 1.

Deze afspraak vormt het bredere kader voor de uitvoering van de andere afspraken. Zij zal uitgewerkt worden binnen de context van de nationale politie. Het streven is om voor 31 december 2012 een beleidskader hierover te publiceren.

Ad 2.

Op dit moment kent de politie in de praktijk twee typen vrijwilligers bij de politie: de vrijwillige ambtenaar van politie zoals bedoeld in de Politiewet 1993, artikel 3, eerste lid, onderdeel c (de 'executieve' vrijwilliger) en de zogenoemde volontair. Deze laatste heeft in de regel voor de uitvoering van zijn werkzaamheden een overeenkomst volgens het Burgerlijk Wetboek. In de nieuwe Politiewet is een wettelijke basis opgenomen voor de vrijwilliger aangesteld voor administratieve en technische taken. Hiermee vervalt in principe de noodzaak van de overeenkomst volgens het Burgerlijk Wetboek en kan iedere vrijwilliger bij de politie worden aangesteld als ambtenaar. De huidige rechtspositieregeling voorziet niet in bepalingen ten aanzien van deze nieuwe categorie vrijwilligers in de Politiewet. Het is daarom noodzakelijk om de rechtspositieregeling te herzien en waar nodig toe te spitsen op deze categorie.

Ad 3.

Deze afspraak zal vormgegeven worden samen met de Nationale Politie, de Politie Onderwijsraad en de Politieacademie.

Ad 4.

Politie mensen die de dienst verlaten, raken snel uit beeld van de organisatie. Hierdoor wordt onvoldoende gebruik gemaakt van een groot potentieel aan waardevolle kennis en ervaring. Zowel voor degenen die hun loopbaan beëindigen als voor degenen die ervoor kiezen om hun werkzame loopbaan buiten de politie voort te zetten geldt, dat zij van waarde kunnen zijn als vrijwilliger. Bovendien maakt het dat mensen die dat willen, zich ondanks het verlaten van de organisatie nog verbonden kunnen blijven voelen met datgene waarvoor zij zich vol overtuiging hebben ingezet. Het is belangrijk, dat mensen gewezen worden op de mogelijkheden hiervoor. Deze afspraak moet gezien worden als onderdeel van het vrijwilligersmanagement en zal binnen die context worden uitgewerkt.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

9.4 Bewust belonen

Het budget voor bewust belonen wordt per 1 januari 2013 verhoogd naar 0,3% van de loonsom. Stroomlijning van het bewust belonen is gewenst en het bestaande beleidskader en de bestaande regelgeving zullen daartoe worden aangepast na afstemming met de vakorganisaties. De eerste stap is een inventarisatie van de bestaande regelingen. Bij de stroomlijning zal aandacht worden besteed aan een evenwichtige verdeling van het bewust belonen budget over schalen, leeftijden, man/vrouw en alle onderdelen.

9.5 Stroomlijning regelingen

In het kader van de overgang naar de Nationale politie worden de regionale regelingen geïnventariseerd. Er wordt een inventarisatie gemaakt van regelingen, de zogenaamde "Dag 1 inventarisatie". De werkgever zal op basis van deze inventarisatie voorstellen ontwikkelen voor gestandaardiseerde landelijke regelingen ter bespreking in het CGOP. Indien die niet voorhanden is, wordt een nieuwe landelijke regeling gemaakt.

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden 2005-2007 is de afspraak gemaakt om arbeidsvoorwaarden centraal vast te stellen en regionale verschillen af te bouwen. Hiertoe is het project Harmonisatie arbeidsvoorwaarden politie (HAP) gestart. Twee tranches zijn inmiddels geharmoniseerd. Van een aantal regelingen is afgesproken ze (op dat moment) niet te harmoniseren. Over die regelingen zullen in het CGOP eveneens nadere afspraken worden gemaakt.

Nadere informatie

Voor vragen kunt u zich wenden tot het Arbeidsvoorwaardenloket. U kunt het loket via e-mail bereiken. Het e-mailadres is: arbeidsvoorwaardenloket@vtspn.nl.

DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE,
namens deze,


A.F. Gaastra,
Directeur Bedrijfsvoering Politie

Bijlage 1: Visuele uitwerking OVW-periodieken

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Voorbeelden bevordering in relatie tot OVW-periodiek(en)

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

Ambtenaar A bekleedt een functie met meer dan 24 OVW-punten en heeft het eind van zijn functieschaal 7 (schaal 7.14) al enige tijd geleden bereikt. Hij/zij heeft inmiddels drie OVW-periodieken toegekend gekregen (waardoor zijn salaris gelijk is aan dat van schaal 8.12).¹

Schaal

	5	6	7	8	9
€ 2.724	ovw 2	14	11	6	5
€ 2.796		ovw 1	12	7	
€ 2.867		ovw 2	13	8	6
€ 2.953		ovw 3	14	9	7
€ 3.019			ovw 1	10	
€ 3.094			ovw 2	11	8
€ 3.138			ovw 3	12	9
€ 3.182					
€ 3.231					
€ 3.281			ovw 4	13	10
€ 3.347			ovw 5	14	
€ 3.360				ovw 1	11
€ 3.460				ovw 2	12
€ 3.564				ovw 3	13
€ 3.659				ovw 4	14
€ 3.770					ovw 1
€ 3.882					ovw 2
€ 3.987					ovw 3

De medewerker solliciteert naar een functie schaal 7 met minder dan 24 OVW-punten:

Wordt hij aangenomen, dan vervallen de OVW-periodieken.

1. Startsalaris
2. Inkomen na aanstelling in nieuwe functie

Schaal

	5	6	7	8	9
€ 2.724	ovw 2	14	11	6	5
€ 2.796		ovw 1	12	7	
€ 2.867		ovw 2	13	8	6
€ 2.953		ovw 3	14	9	7
€ 3.019			ovw 1	10	
€ 3.094			ovw 2	11	8
€ 3.138			ovw 3	12	9
€ 3.182					
€ 3.231					
€ 3.281			ovw 4	13	10
€ 3.347			ovw 5	14	
€ 3.360				ovw 1	11
€ 3.460				ovw 2	12
€ 3.564				ovw 3	13
€ 3.659				ovw 4	14
€ 3.770					ovw 1
€ 3.882					ovw 2
€ 3.987					ovw 3

De medewerker solliciteert naar een functie schaal 8 met minder dan 24 OVW-punten:

Wordt hij aangenomen, dan wordt hij ingeschaald in 8.10 en OVW-periodieken vervallen.

1. Startsalaris
2. Uitgangssalaris voor bevordering
3. Inkomen na aanstelling in nieuwe functie
4. Inkomensperspectief

Schaal

	5	6	7	8	9
€ 2.724	ovw 2	14	11	6	5
€ 2.796		ovw 1	12	7	
€ 2.867		ovw 2	13	8	6
€ 2.953		ovw 3	14	9	7
€ 3.019			ovw 1	10	
€ 3.094			ovw 2	11	8
€ 3.138			ovw 3	12	9
€ 3.182					
€ 3.231					
€ 3.281			ovw 4	13	10
€ 3.347			ovw 5	14	
€ 3.360				ovw 1	11
€ 3.460				ovw 2	12
€ 3.564				ovw 3	13
€ 3.659				ovw 4	14
€ 3.770					ovw 1
€ 3.882					ovw 2
€ 3.987					ovw 3

De medewerker solliciteert naar een functie schaal 8 met ten minste 24 OVW-punten:

Wordt hij aangenomen, dan wordt hij ingeschaald in 8.13. Artikel 10 Bbp wordt toegepast vanuit de OVW-periodiek.

1. Startsalaris (= uitgangssalaris voor bevordering)
2. Inkomen na aanstelling in nieuwe functie
3. Inkomensperspectief

¹ In de voorbeelden is een gedeelte van de salaristabellen (per 01-01-2012) gebruikt als visuele weergave van de stappen.

circulaire

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

Doelstelling	Loopbaanbeleid van assistent A tot en met generalist GGP (gebiedsgebonden politiezorg) Informeren over wijzigingen loopbaanbeleid t.g.v. Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2012-2014
Juridische grondslag	Geen
Relaties met andere circulaire's	2010-721508 d.d. 18 november 2010
Ingangsdatum	1 januari 2013
Geldig tot	Nader te bepalen

Inleiding

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector politie 2005-2007 is afgesproken om de aanvullende regionale arbeidsvoorwaarden van de politie landelijk te harmoniseren. In het tweede deel Harmonisatietraject (HAP II) is het onderwerp loopbaanbeleid van Assistent A tot en met Senior in de GGP (voorheen omschreven als: basispolitiezorg) geharmoniseerd. In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2012-2014 d.d. 21 juni 2012 is overeengekomen om, in het verlengde van de afspraak over de verzwarende werkomstandigheden, het loopbaanbeleid (doorstroombeleid) van schaal 7 naar schaal 8 te laten vervallen vanaf 1 januari 2013. De circulaire van 18 november 2010 dient om die reden te worden aangepast. In deze circulaire staat het aangepaste beleid verwoord in overeenstemming met de afspraak uit het Akkoord.

Doorstroommogelijkheden

De doorstroom naar een volgend niveau of volgende functie kan op verschillende momenten in de loopbaan van een medewerker in de GGP plaatsvinden. Aan de doorstroom naar een hogere functie zijn altijd voorwaarden³ verbonden, te weten:

1. werkervaring;
2. beoordeling;
3. eventueel werkterrein c.q. aandachtsgebied en/of geografische stap;
4. vereist politiediploma (geldt uitsluitend voor de functie Assistent A GGP en Medewerker GGP).

In het harmonisatietraject zijn geen nadere voorwaarden gesteld voor de toelating tot een hoger opleidingsniveau (anders dan hieronder gesteld), omdat het bevoegd gezag bepaalt welke kandidaat in aanmerking komt voor de

1 Binnen de context van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) wordt taakaccent aangeduid als werkterrein c.q. aandachtsgebied.

2 Hetgeen in deze circulaire ten aanzien van loopbaanbeleid is opgenomen doet geen afbreuk aan het recht van een politieambtenaar om te solliciteren naar een functie.

opleidingsplaats. Voor de volledigheid wordt verwezen naar de circulaire⁴ met betrekking tot de conversietabel. Hierin staat hoe de oude opleidingen in combinatie met werkervaring en niet politie specifieke (vervolg)opleidingen (zoals een hbo- of academische opleiding) zich verhouden tot de nieuwe politieopleidingen.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

In het navolgende worden de verschillende loopbaanstappen en de daarbij behorende eisen en voorwaarden nader beschreven. In de twee bijlagen zijn deze schematisch weergegeven.

Aanstelling als assistent A GGP:

- vereist: een politiediploma niveau 2

Van assistent A GGP naar assistent B GGP:

- 3 jaar werkervaring (na diploma niveau 2) als Assistent A;
- een recente en ten minste voldoende beoordeling;
- een eventueel door het korps te stellen geografische stap en/ of werkterrein c.q. aandachtsgebied als aanvullende voorwaarde.

Van assistent B GGP naar medewerker GGP:

- vereist: een politiediploma niveau 3.

Van medewerker GGP naar generalist GGP:

- na 3 jaar werkervaring (na diploma niveau 3) als Medewerker GGP;
- een recente en ten minste voldoende beoordeling;
- een eventueel door het korps te stellen geografische stap en/of werkterrein c.q. aandachtsgebied als aanvullende voorwaarde.

Zoals hiervoor benoemd, worden er ten aanzien van doorstroming voorwaarden gesteld. Hier volgt een toelichting op deze voorwaarden.

Aantal jaren werkervaring

Het aantal jaren werkervaring is een landelijke afspraak en is op 3 jaar gesteld. Bij excellent presterende medewerkers kan het bevoegd gezag besluiten om het aantal werkervaringsjaren te verkorten, vooraf gegaan door een beoordeling die ruim boven de norm van 'ten minste voldoende' is. Bij een beoordeling die 'onvoldoende' is kan het bevoegd gezag beslissen het aantal werkervaringsjaren te verlengen.

Beoordeling

Voor de beoordeling geldt dat deze recent is vastgesteld in de huidige functie, met een eindscore die ten minste voldoende is. De beoordelingsnormering is nu nog verschillend per korps. De korpsen gebruiken op dit moment nog uiteenlopende beoordelingsystemen en -normen. De verschillen zijn echter geen beletsel om te kunnen vaststellen of een medewerker ten minste voldoende functioneert. Elk huidig gebruikte beoordelingssysteem kan hierin voorzien. Gelijktijdig met de oplevering van het landelijk beoordelingssysteem zal één beoordelingsnormering worden vastgesteld.

⁴ Zie verder de circulaire van het Ministerie van BZK, d.d. 1 februari 2007, kenmerk 2007-0000036231.

Geografische stap en/of werkterrein c.q. aandachtsgebied

Er kan een geografische stap en/of een werkterrein c.q. aandachtsgebied als voorwaarde worden gesteld. Als het bevoegd gezag een geografische stap en/of werkterrein c.q. aandachtsgebied als aanvullende voorwaarde wil stellen, dan is deze inbegrepen bij de 3 jaren werkervaring. Bij medewerkers, waarvan het bevoegd gezag heeft besloten het aantal werkervaringjaren te verlengen als gevolg van een beoordeling die 'onvoldoende' is, kan deze 3 jarentermijn wel overschreden worden.

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

Bij een geografische stap gaat de medewerker (tijdelijk) werkzaamheden verrichten in een ander geografisch gebied. In het geval van een werkterrein c.q. aandachtsgebied doet een medewerker in de organisatie andere relevante werkervaring op, bijvoorbeeld bij milieu, in de opsporing of in de arrestantenzorg. Deze stap is optioneel en kan per korps verschillen. Het bevoegd gezag bepaalt vooraf of deze voorwaarde van toepassing is.

Aanvullende afspraken

Tot slot zijn er aanvullende afspraken op de bovenstaande harmonisatieafspraken de volgende afspraken gemaakt.

1. Vanaf 1 november 2010 geldt het loopbaanbeleid dat beschreven is in deze circulaire voor alle medewerkers bij de Nederlandse Politie. Schriftelijke loopbaanafspraken met desbetreffende medewerkers, die vóór 1 november 2010 zijn gemaakt en gunstiger zijn voor de medewerker, blijven gehandhaafd.
2. Korpsspecifieke beleidsnota's inzake loopbaanpaden voor de betreffende doelgroep, blijven van toepassing op medewerkers aan wie op basis daarvan een volgende loopbaanstap in het vooruitzicht is gesteld. Zodra een medewerker aan de eisen van de volgende in het vooruitzicht gestelde stap voldoet, vindt bevordering plaats. Bij een eventueel daarop volgende loopbaanstap (tot en met de functie generalist GGP) geldt altijd hetgeen dat in deze circulaire is beschreven.
3. De Raad van Korpschefs i.o. heeft zich geconformeerd in de circulaire van 18 november 2010. Het bevoegd gezag dient derhalve deze circulaire te volgend, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich ertegen verzet. Tot zwaarwegend dienstbelang wordt niet gerekend een gebrek aan formatieve ruimte. Uitvoering van dit loopbaanbeleid vraagt van korpsen een strakke sturing op handhaving selectie-eisen waardoor ongewenst financiële consequenties voor korpsen kunnen worden voorkomen.
4. Bij doorstroom van de politieopleiding op niveau 2 naar de politieopleiding op niveau 3 kan, op verzoek van het bevoegd gezag, door het Centrum voor Competentiemeting en Monitoring (CCM) een geschiktheidsonderzoek worden uitgevoerd. Dit onderzoek schept inzicht of de medewerker aan de gestelde normen voor het geambieerde opleidingsniveau kan voldoen. Bij toelating tot de opleiding voor niveau 3 wordt in ieder geval de geschiktheid ten aanzien van het dragen van een vuurwapen getoetst.
5. Het loopbaanbeleid wordt geëvalueerd aan het einde van de looptijd van het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2012-2014. Centraal in de evaluatie staat de wijze waarop het loopbaanbeleid voor deze doelgroep heeft gefunctioneerd en vindt er een analyse plaats van in- en doorstroomcijfers.

Ik verzoek u belanghebbende van de inhoud van deze circulaire op de hoogte te brengen en uitvoering te geven aan de inhoud daarvan.

De Minister van Veiligheid en Justitie
voor deze,


A.F. Gastra
directeur Bedrijfsvoering Politie

**Directoraat-Generaal
Politie**

Directie bedrijfsvoering Politie

Datum

18 december 2012

Ons kenmerk

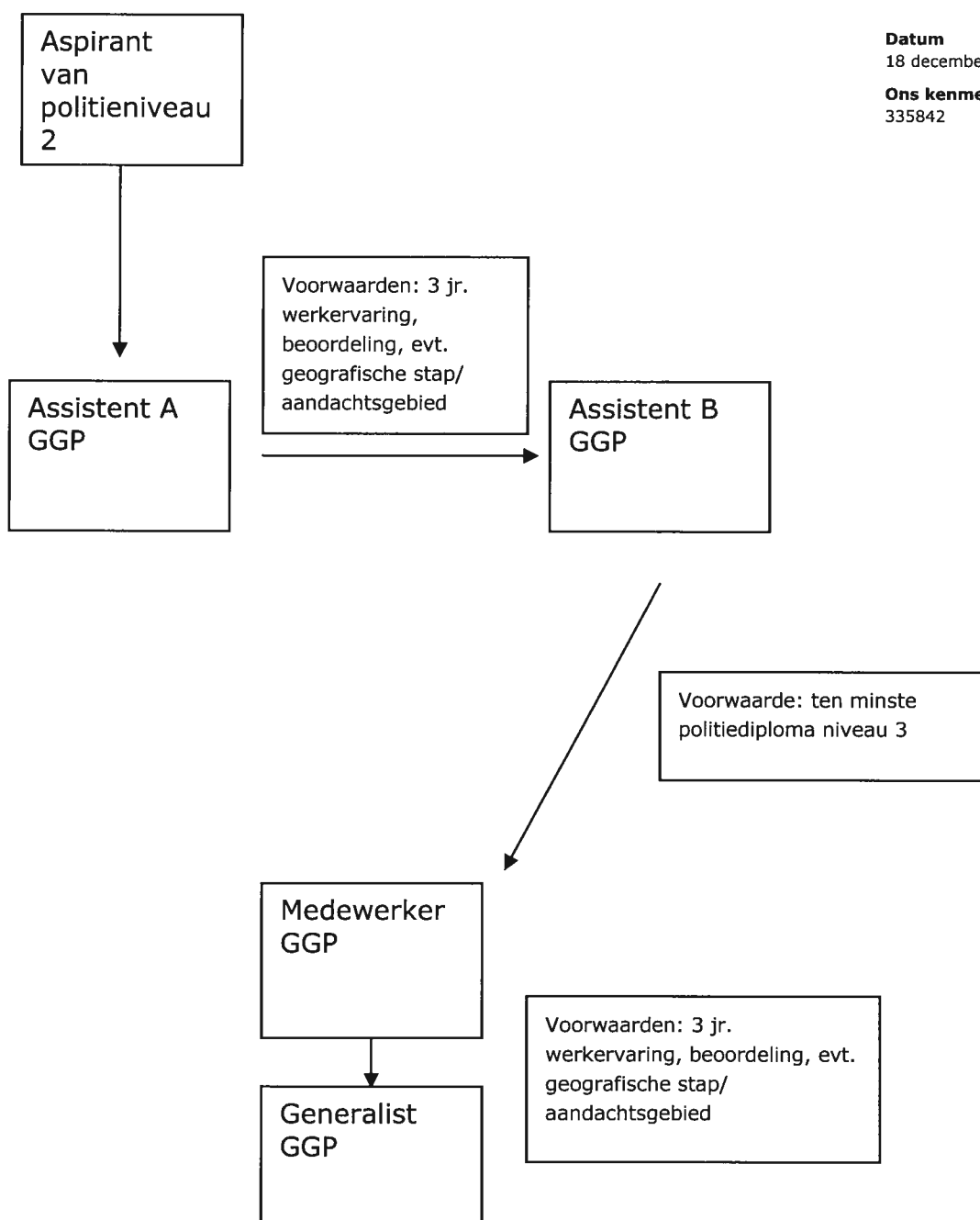
335842

Doorstroom in de praktijk

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842



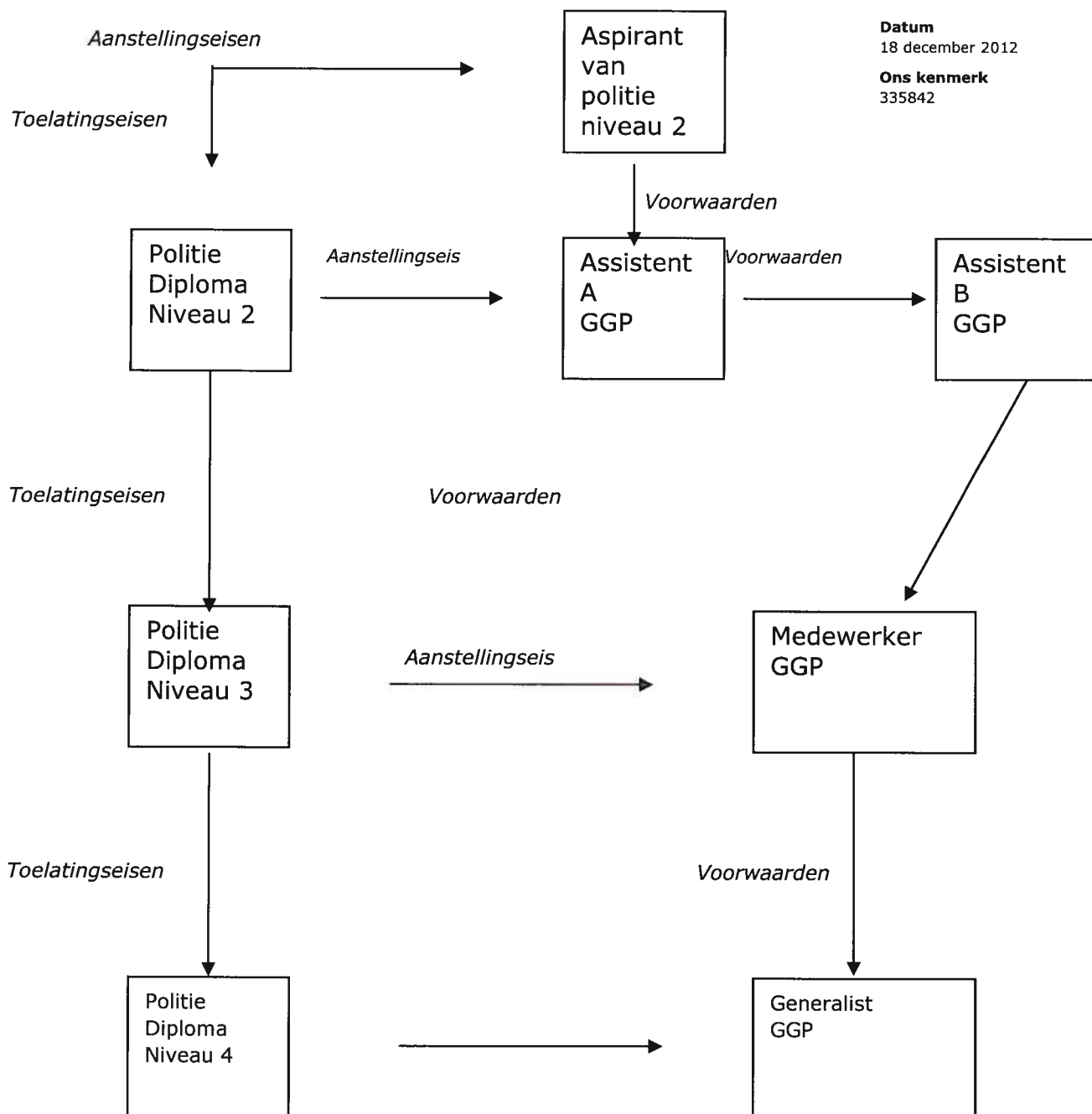
Doorstroom via het onderwijs

Doorstroom in de praktijk

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842



Bijlage 3: Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2012-2014

**Directoraat-Generaal
Politie**
Directie bedrijfsvoering Politie

Datum
18 december 2012

Ons kenmerk
335842

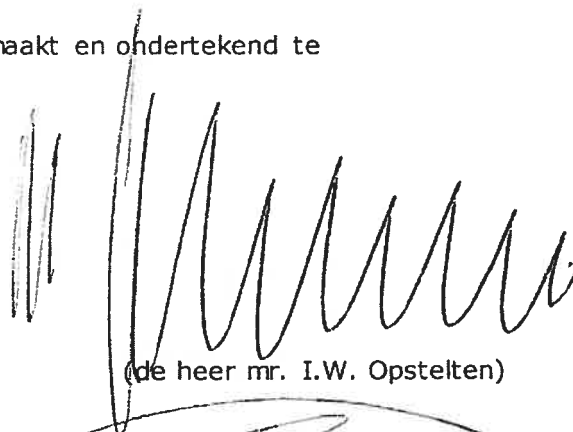
Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie (2012-2014)

Georganiseerd overleg sector Politie (GOP)	
Datum	21-06-2012
Briefnummer	GOP/12 00408
Zaaknummer	ds 168 12

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 2012 tot en met 31 december 2014.

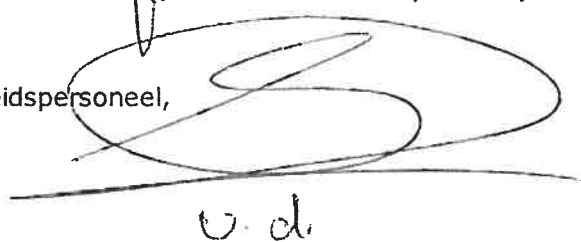
Aldus overeengekomen, door partijen opgemaakt en ondertekend te 's-Gravenhage, 21 juni 2012.

De Minister van Veiligheid en Justitie,



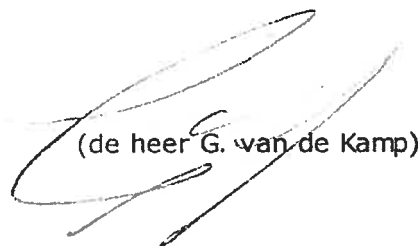
(de heer mr. I.W. Opstelten)

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,
De Nederlandse Politiebond,



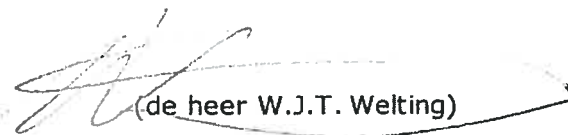
(de heer H.H. Busker)

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



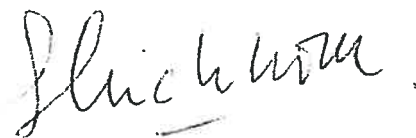
(de heer G. van de Kamp)

Namens het Ambtenarencentrum
De Algemene Nederlandse Politie Vereniging,



(de heer W.J.T. Welting)

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

0. CONSIDERANS

1. LOOPTIJD EN INGANGSDATUM

2. VROEGPENSIOEN EN LEVENSLLOOP

3. INKOMENSONTWIKKELING, ASPIRANTEN EN LANDELIJK FUNCTIEGEBOUW

- a) Nullijn
- b) Aspiranten
- c) Landelijk functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP)
- d) Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden (OVW)

4. WERKZEKERHEID, MEDEWERKERSONTWIKKELING EN INZETBAARHEID

- a) Werkzekerheid
- b) Medewerkersontwikkeling en inzetbaarheid
- c) Loopbaanbeleid Assistent A tot en met senior in de GGP

5. WERKTIJDEN EN VERGOEDINGEN

- a) ATW/LAR
- b) Nachtdienstontheffing
- c) Consignatie (piket)
- d) Evaluatie

6. WEERBAARHEID EN VAARDIGHEDEN

- a) Arbeidsongeschiktheidsverzekering
- b) Vergoeding bij overlijden en bij blijvende invaliditeit in verband met dienstongevallen en/of ziekten die verband houden met het beroep
- c) Regeling smartengeld dienstongevallen politie
- d) PTSS
- e) Mediation

7. OVERIG

- a) Telewerken
- b) Politievrijwilligers
- c) Reservering levensfasebewust personeelsbeleid
- d) Bewust belonen
- e) Inventarisatie regelingen

Bijlage 1: koppeling van LFNP-functies aan schalen

0. CONSIDERANS

Orde, rust en veiligheid zijn binnen ons land een primaire behoefte van samenleving en overheid. De politie in Nederland speelt hierin van oudsher en onverminderd een cruciale rol. Politie die daartoe is ingericht en op orde is.

De politie heeft, evenals andere onderdelen van de collectieve sector, te maken met strakke financiële kaders waardoor meer dan ooit keuzes gemaakt moeten worden. Naast de bezuinigingen uit het Regeerakkoord 2010 zijn er nadere bezuinigingsmaatregelen getroffen, vastgelegd in het Begrotingsakkoord 2013. De basis van dit Akkoord wordt in beide documenten gevonden. Het Begrotingsakkoord 2013 bevat afspraken over hervormingen op het gebied van pensioen, arbeidsmarkt, fiscaliteit en over (voortgaande) loonmatiging. Daarom blijft het beleid de komende jaren gericht op werkzekerheid, het vergroten van de inzetbaarheid, beschikbaarheid en de weerbaarheid en op voldoende en goed toegerust personeel.

Voldoende rust en een goede balans tussen werk en privé is cruciaal voor politiemensen om hun werk goed te kunnen doen. Daarbij is een gegeven dat de politie een organisatie is die 24 uur per dag in beweging is. Deze bedrijfsvoering, de belangen van bepaalde groepen en teams evenals de individuele belangen van de medewerkers spelen een belangrijke rol. Deze belangen worden steeds opnieuw gewogen waarbij gekomen wordt tot een evenwichtige balans. Hierbij hebben werkgevers en werknemers elk hun eigen verantwoordelijkheid. Duurzame inzetbaarheid vormt een antwoord op veranderende wensen en behoeften van werknemers én werkgevers.

1. LOOPTIJD EN INGANGSDATUM

De overeenkomst heeft een looptijd van drie jaar; van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2014.

Tenzij anders vermeld gaan de afspraken zoals opgenomen in dit Akkoord in op de datum van inwerkingtreding na publicatie van de nieuwe of aangepaste regelgeving op grond van in dit akkoord gemaakte afspraken.

2. VROEGPENSIOEN EN LEVENSLLOOP

Partijen constateren –indachtig de noodzaak van pensioenhervormingen– dat het onvermijdelijk lijkt om ook in de sector politie langer door te werken.

Partijen zijn tot de conclusie gekomen dat thans nog onvoldoende duidelijkheid bestaat over de wijziging van de wetgeving met betrekking tot de AOW-gerechtigde leeftijd en de afspraken in het Begrotingsakkoord 2013. Er worden thans daarom geen nadere afspraken gemaakt over de Vroegpensioenregeling (VPL), de levensloopbijdragen en de RPU. Zodra helderheid bestaat over de concretisering van het Begrotingsakkoord 2013 in de vorm van een wijziging van de betrokken wetgeving, treden partijen in overleg.

Partijen hebben eind 2010 vastgesteld dat de kosten van vroegpensioenen aanzienlijk hoger uitvallen dan bij de totstandkoming van de CAO 2005-2007 was voorzien. De werkgever heeft voor deze problematiek in de begroting van Veiligheid en Justitie dekking gevonden.

3. INKOMENSONTWIKKELING, ASPIRANTEN EN LANDELIJK FUNCTIEGEBOUW

a. Nullijn

De basis voor de loonontwikkeling in dit Akkoord zijn het Regeerakkoord 2010 en het Begrotingsakkoord 2013. Als gevolg hiervan geldt voor de sector politie in 2012, 2013 en 2014 voor wat betreft de generieke loonontwikkeling de nullijn.

b. Aspiranten

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de volgende, nieuwe integrale vergoedingsregeling voor aspiranten:

- Aspiranten die met ingang van november 2013 instromen bij de politie (de laatste populatie Packagedeal moet vóór 1 november 2013 zijn ingestroomd) zullen het eerste jaar van de opleiding uitsluitend een geldelijke beloning ontvangen die aansluit bij de huidige OCW-beurs (kosten levensonderhoud), een en ander conform onderstaande tabel (nettobedragen per maand). De bedragen worden geïndexeerd conform door OCW gehanteerde systematiek voor de OCW-beurs.
- Aspiranten worden voor de duur van hun opleiding aangesteld bij de politie op basis van een "aspirantenaanstelling". Partijen zullen hierover nadere technische afspraken maken in het CGOP.
- Aan het einde van het eerste (theoretische) jaar krijgen de aspiranten een bindend studieadvies. Dit advies is een voor bezwaar/beroep vatbare beslissing.
- Het tweede en derde jaar ontvangen de aspiranten een salaris conform onderstaande tabel (brutobedragen per maand), evenals alle overige vergoedingen en tegemoetkomingen die aspiranten thans ontvangen.
- Zij-instromers (Zij-instromers zijn degenen met minimaal 2 jaar werkervaring voor minimaal 28 uur gemiddeld per week met bijhorende inkomsten van minimaal het minimum loon voorafgaand aan hun aanstelling bij de politie) vallen niet onder deze aspirantenregel. Zij ontvangen een aanloopsalaris conform het huidige stelsel dat aansluit bij het toekomstig functieniveau.

Schooltype	MBO	HBO/WO
Beurs 1 ^e jaar	€ 725,-	€ 800,-
Salaris 2 ^e jaar	€ 1175,25	€ 1175,25
Salaris 3 ^e jaar	€ 1332,-	€ 1332,-

c. Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP)

Partijen spreken af om de functies in het LFNP te koppelen aan de salaristabellen conform bijlage 1 bij dit Akkoord. De salaristabellen, die worden gebruikt voor de koppeling aan de functies, worden genoemd in het Besluit bezoldiging politie

(Bbp), bijlage I. Het LFNP en de hieraan gekoppelde salaristabellen worden ingevoerd per 1 januari 2010.

d. Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden (OVW)

Partijen komen overeen dat voor diegenen die op het maximum van de schaal behorende bij hun functie zitten én een functie vervullen waaraan door het nieuwe functiewaarderingssysteem ten minste 24 punten voor Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden (OVW) zijn toegekend (de zgn. "frontliniefuncties"), vanaf 1 januari 2012 het uitzicht ontstaat op OVW-periodieken. Uitzonderd van de toekenning van OVW-periodieken zijn degenen die komen te vallen onder het arbeidsvoorwaardenkader voor de politietop en degenen die recht hebben op de FPU.

Partijen spreken af dat – indien sprake is van een functie met minimaal 24 OVW-punten - de functie en daarmee de medewerker het schaalniveau zoals dat in bijlage I bij het Besluit bezoldiging politie is vermeld blijft behouden, doch via de OVW-periodieken het salarisniveau behorend bij het maximum van de naasthogere schaal kan bereiken. Een en ander heeft geen consequenties voor de aan de functie gekoppelde rang. Een OVW-periodiek wordt jaarlijks op de reguliere periodiekdatum toegekend op grond van dezelfde condities als die gelden voor een reguliere periodiek. De OVW-periodiek maakt deel uit van het salaris.

De OVW-periodiek is een aan de functie gebonden periodiek. Dit impliceert dat de OVW-periodieken in principe vervallen indien van een functie met ten minste 24 OVW-punten wordt overgestapt op een functie met minder dan 24 OVW-punten. Partijen constateren dat er aanleiding is om in een expliciet aantal situaties van dit principe af te wijken en komen in dit kader tot de volgende afspraken.

1. Bij een vrijwillige overstap (sollicitatie): Betrokkene krijgt salaris behorend bij de functie waarop hij solliciteert.
2. Bij een door het bevoegd gezag gehonoreerd verzoek van een ambtenaar van 55 jaar en ouder om demotie naar een functie met een lager maximum bezoldigingsniveau: Betrokkene behoudt het salaris behorend bij de oorspronkelijke functie inclusief de opgebouwde OVW-periodieken maar met een inhouding conform artikel 37a Bbp. Partijen zullen ervoor zorgen dat dit artikel weer wordt geactiveerd. De pensioenopbouw vindt plaats over het pensioengevend inkomen van de oorspronkelijke functie inclusief de op het tijdstip van overgang naar de nieuwe functie opgebouwde OVW periodiek(en).
3. Overplaatsing op grond van artikel 64 Barp: De ambtenaar behoudt zijn salaris inclusief de opgebouwde OVW-periodieken en behoudt tevens de mogelijkheid om door te groeien tot maximaal het maximum van de naast hogere schaal.
4. Reorganisatie: Indien de ambtenaar met een functie met ten minste 24 OVW-punten, in het kader van een reorganisatie (tijdelijk) op een lagere functie dan oorspronkelijk wordt geplaatst, behoudt hij zijn oude salaris met behoud van OVW-periodieken en de doorgroei tot maximaal het maximum van de naast hogere schaal zolang aan de hierna genoemde resultaatsverplichting nog niet

is voldaan. De werkgever heeft de resultaatsverplichting om in de eerste drie jaar na plaatsing twee keer een passende functie aan te bieden op het oude functieniveau, met inbegrip van ten minste 24 OVW-punten. Bij tweede keer weigeren door de medewerker gaat voor betrokkene het salaris gelden passend bij het nieuwe functieniveau. Voldoet de werkgever niet binnen drie jaar aan de resultaatsverplichting, dan behoudt de medewerker zijn oude salaris inclusief OVW-periodieken en de doorgroei tot maximaal het maximum van de naast hogere schaal.

5. Noodzakelijke overplaatsing i.v.m. arbeidsongeschiktheid:
 - a) Bij herplaatsing wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid (meer dan 35%) kan de voor de ambtenaar geldende salarisschaal worden verlaagd (artikel 6 lid 6 Bbp). Voor het UWV is het dagloon uitgangspunt, met inbegrip van de op dat moment genoten OVW-periodiek. Hierbij wordt aangesloten. Het salaris van betrokkene wordt aangepast aan de schaal van zijn nieuwe passende functie. Indien sprake is van herkeuring tot een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%, dan geldt het onder b bepaalde.
 - b) Bij herplaatsing wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid (minder dan 35%) geldt het regime Regeling compensatie arbeidsongeschiktheid. Dat betekent compensatie van 70% van het inkomensverlies gedurende vijf jaar, inclusief de opgebouwde OVW periodieken.
 - c) Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een dienstongeval of beroepsziekte, dan is het voor die situaties geldende regime van toepassing. Dit regime zal ook worden toegepast op de opgebouwde OVW periodieken en de mogelijkheid van verdere uitloop.

4. WERKZEKERHEID, MEDEWERKERSONTWIKKELING EN INZETBAARHEID

a. Werkzekerheid

Werk gaat boven inkomen. Waar in 2012 en volgende jaren geen ruimte is voor generieke inkomensontwikkeling onderscheidt de Politie zich door in deze moeilijke economische omstandigheden een garantie te bieden van werkzekerheid, waarbij de werkgever met toepassing van het Landelijk Sociaal Statuut (LSS) ervoor zal zorgdragen dat de medewerkers die bedreigd worden door de reorganisatie als gevolg van de mogelijke totstandkoming van de Nationale Politie een functie zullen krijgen binnen of buiten de politie. Voorwaarde is dat de medewerker een door de werkgever aangeboden passende functie accepteert, waarbij de medewerker conform het LSS de mogelijkheid heeft één keer een aangeboden passende functie te weigeren. Met inachtneming van deze voorwaarde zullen er geen gedwongen ontslagen vallen. Niet onder de executieve medewerkers en evenmin onder het ATH-personeel, ondanks een daling van 25% in de overhead. Voor een deel van het ATH-personeel zal een andere functie of werkplek worden gezocht, breed binnen of buiten de politie. De om, her- en bijscholing van ATH-ers naar een andere functie zal hierbij met voorrang plaatsvinden.

b. Medewerkersontwikkeling en inzetbaarheid

Partijen onderschrijven de visie en bouwstenen, weergegeven in het rapport 'Een leven lang werken' van de werkgroep Inzetbaarheid. Partijen gebruiken de looptijd van dit Akkoord om afspraken te maken over de door de werkgroep voorgelegde verbetervoorstellen.

Partijen handhaven in dit kader de afspraak uit de Packagedeal met betrekking tot het zgn. leerrugzakje. Deze loopt tot en met 31 december 2014.

c. Loopbaanbeleid Assistent A tot en met senior in de GGP

In het verlengde van de afspraak over verzwarende werkomstandigheden besluiten partijen tot het beëindigen van het loopbaanbeleid/doorstroombeleid (circulaire Loopbaanbeleid) van schaal 7 naar schaal 8 met ingang van 1 januari 2013.

5. WERKTIJDEN EN VERGOEDINGEN

De politieorganisatie is een organisatie die 7x24 uur moet kunnen inspelen op (on)voorziene situaties. Dit stelt eisen aan medewerkers en leidinggevendenden. Dit vraagt een zekere flexibiliteit van beide partijen. Zodoende wordt van de organisatie verwacht dat het zo veel mogelijk vooruit kijkt naar de te verrichten werkzaamheden, om tijdig de inzet van het personeel af te stemmen op de vraag naar politiediensten. Van de leidinggevendenden wordt verwacht dat zij voortdurend een zorgvuldige afweging maken tussen de gewenste inzet van het personeel en de individuele wensen van de medewerker. De handhaving van de bestaande regelingen op het gebied van arbeids- en rusttijden is een probleem. Het instrument capaciteitsmanagement dat in de afgelopen periode is ontwikkeld en ingezet, is beperkt van de grond gekomen en heeft diens gevolge niet de gewenste effecten gehad op de beoogde rust in roosters.

Bij het capaciteitsmanagement gelden de volgende uitgangspunten:

1. De werklast wordt afgestemd op de beschikbare capaciteit.
2. Prioriteitstelling door de lijn binnen de opgedragen werklast versus de beschikbare capaciteit.
3. Strakke sturing door leidinggevendenden op handhaving arbeids- en rusttijdenregime.
4. Systeem van toezicht, controle en handhaving van arbeids- en rusttijden.
5. Betere verdeling van diensten over de totale operationele sterkte van de politie.
6. Geen planning op 'minimum', maar voldoende ruimte om aanpassingen te doen zonder al grote verstoringen voor de medewerker.

a. ATW/LAR

Ter vergroting van een flexibele inzet van personeel, waarbij meer op basis van het werkaanbod wordt gepland en minder op basis van de beschikbaarheid van personeel, hebben partijen afspraken gemaakt over de flexibilisering van het arbeidstijdenregime bij de politie. Hierdoor moet een betere balans ontstaan tussen het belang van de organisatie en het belang van de medewerker. De politie wordt in staat gesteld om inzet te plannen op die momenten waarop dat nodig is. De minimale en maximale arbeid- en rusttijden op grond van de

Arbeidstijdenwet (ATW)/Landelijke arbeidstijdenregeling (LAR) zijn daarbij altijd leidend.

Ten aanzien van het arbeidstijdenregime zijn partijen per datum van inwerkingtreding na publicatie van de nieuwe of aangepaste regelgeving (streefdatum 1 januari 2013) het volgende overeengekomen:

- Tussen het Ministerie van Veiligheid en Justitie en de Nederlandse politie worden afspraken gemaakt over een striktere aanpak op sturing, planning en inroostering. Bij de toepassing wordt gebruik gemaakt van 'best practices'. Hierin zit besloten de noodzaak om medewerkers te betrekken bij het invullen van het teamrooster (vrijwilligheid).
- Het minimum aantal vrije zondagen waarop de medewerker jaarlijks conform artikel 12 lid 16 Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) recht heeft, wordt verminderd van 26 tot 21. Elke medewerker heeft een minimum aantal van 21 vrije zondagen. De werkgever verdeelt de te werken zondagen zo evenredig mogelijk over de medewerkers. Jaarlijks wordt gezien of er sprake is van een evenredige verdeling. Indien dat niet het geval is worden nadere afspraken gemaakt over de sturing.
- De modaliteitenregeling (artikel 12a Barp) wordt op een andere manier ingevuld, met een toepassing die erop gericht is dat de druk meer evenwichtig wordt gespreid over groepen medewerkers. Daar waar sprake is van een rooster op continubasis, geldt dat in team- of groepsverband afspraken worden gemaakt over de modaliteiten en roostering die uiteindelijk door het bevoegd gezag worden vastgesteld. De medewerker geeft jaarlijks opnieuw aan op welke moment(en) hij niet beschikbaar wil zijn voor de dienst. Bij de aanvraag en de toetsing daarvan staat centraal dat de medewerker mede verantwoordelijk is voor een goede bedrijfsvoering en dat de afweging in groepsverband in overleg tussen leidinggevende en medewerkers gemaakt wordt. Mocht het team of de groep niet tot een oplossing komen, dan kan het individu zich beroepen op artikel 12a Barp. Het is op dat moment aan het bevoegd gezag om te beoordelen of er in die situatie sprake is van een zwaarwegend dienstbelang.
- In een Arbeidstijdenbesluit¹ worden nadere regels gesteld voor specifieke, nader te benoemen groepen en processen.
- De betaalde pauze wordt afgeschaft per 1 januari 2013. In het CGOP worden nadere afspraken gemaakt wanneer er nog sprake kan zijn van een betaalde pauze.
- Partijen constateren dat aan de voorwaarden voor het vervallen van de LAR -de naleving van arbeid- en rusttijden en vermindering van overtredingen- nog niet volledig is voldaan. Voor zover niet anderszins is overeengekomen, wordt de LAR vooralsnog gecontinueerd.
- (Groepen van) medewerkers kunnen op basis van vrijwilligheid, binnen de kaders van de ATW, afwijkende afspraken ten opzichte van de LAR maken met hun leidinggevend. In de LAR wordt hier zo nodig een grondslag voor gecreëerd.

¹ Dit kan alleen met toestemming SZW

b. Nachtdienstonthefing

- De Tijdelijke landelijke regeling nachtdienstonthefing komt per 1 januari 2013 te vervallen. Vanaf die datum wordt een nieuwe structurele regeling van kracht.
- De Tijdelijke landelijke regeling nachtdienstonthefing (inclusief vergoeding) blijft bestaan voor medewerkers die uiterlijk op 31 december 2012, 55 jaar en ouder zijn.
- De nieuwe regeling geldt voor medewerkers die vanaf 1 januari 2013 55 jaar worden. De medewerker kan jaarlijks een verzoek om nachtdienstonthefing indienen. Indien de medewerker voor ontheffing kiest en deze wordt toegekend, wordt geen vergoeding meer betaald. Dat wil zeggen dat er geen afbouwtoelage nachtdienstonthefing aan de orde is.
- Alle bestaande regionale regelingen voor nachtdienstonthefing die medewerkers geheel of gedeeltelijk vrijstelt van het draaien van nachtdiensten, worden ingetrokken per 31 december 2012. Alleen medewerkers die per 31 december 2012 voldoen aan het in de betrokken regelingen vermelde leeftijdscriterium blijven recht behouden op de faciliteiten van deze regelingen.
- De packagedealafpraak (vrijwillig nachtdiensten draaien met behoud van de afbouwtoelage) vervalt per 1 januari 2013 voor alle medewerkers die daar op dat moment gebruik van maken. Dit wil zeggen dat vanaf dat moment geen sprake meer is van cumulatie van vergoedingen voor gedraaide nachtdiensten en afbouwtoelagen in het kader van toegekende ontheffing van nachtdiensten.

c. Consignatie (piket)

Tussen het Ministerie van Veiligheid en Justitie en de Nederlandse politie zullen eveneens stringente afspraken worden gemaakt over het terugdringen van het aantal consignatiediensten aan de hand van een nieuw protocol "Inzet Consignatie" dat per 1 januari 2013 in werking zal treden. Ambitie van partijen is het totaal aantal consignatiediensten terug te brengen met 50%.

d. Evaluatie

In de tweede helft van 2014 vindt een evaluatie plaats. Daarbij wordt het volgende geëvalueerd:

- de effectiviteit van de sturing;
- een evenredige spreiding van de druk over groepen medewerkers;
- de werking van het geheel aan regelingen op het gebied van arbeidstijden.

Deze evaluatie wordt ondersteund door de jaarlijkse rapportages van de Inspectie SZW en de ATW-monitor. Op basis van deze evaluatie wordt bezien of dient te worden gekomen tot een aanpassing van de toeslagen en vergoedingen en of continuering van de LAR noodzakelijk is.

Verschuivingsvergoeding

Indien blijkt dat er door goede planning weinig verschuivingen meer zijn, wordt de verschuivingsvergoeding afgeschaft. De opbrengst daarvan zal op termijn

worden benut voor de aanpassing van de tarieven van de onregelmatigheidstoeslag. Over het tempo waarin en de wijze waarop zullen nadere afspraken worden gemaakt.

Afbouwtoelage nachtdienstontheffing

De opbrengst van de afschaffing van de afbouwtoelage nachtdienstontheffing wordt eveneens benut voor verhoging van de onregelmatigheidstoeslag. Over het tempo waarin en de wijze waarop zullen nadere afspraken worden gemaakt.

Consignatie (piket)

Indien het mogelijk blijkt, het totaal aantal verrichte consignatiediensten in 2013 daadwerkelijk conform de ambitie te beperken zullen de opbrengsten daarvan worden benut voor verhoging van de consignatievergoeding. De eventuele wijziging van toeslagen en vergoeding vindt als dan plaats per 1 maart 2014.

6. WEERBAARHEID EN VAARDIGHEDEN

Politiewerk wordt uitgevoerd in een complexe maatschappij, waarin confrontaties met agressie en geweld helaas regelmatig voorkomen. Partijen willen daarom investeren in de weerbaarheid van iedere politiemedewerker. Deze ontwikkeling vraagt om een vergroting van de professionele ruimte, meer eigen verantwoordelijkheid van de diender en een hoger vaardigheidsniveau bij de taakuitvoering. De minister heeft om deze doelstellingen te halen de opdracht gegeven het brede programma Versterking Professionele Weerbaarheid uit te voeren. De middelen van dit programma zijn door zowel werkgevers als werknemers opgebracht. De nadruk ligt op het voorkomen van uitval. Het is niet uit te sluiten, dat hiervan soms toch sprake zal zijn. Die gevallen moeten goed opgevangen en begeleid worden. Werkgever en werknemer stellen samen alles in het werk om het herstel te bevorderen. Het Programma Versterking Professionele weerbaarheid voorziet daarom ook in het verbeteren van de zorglijn. Partijen benadrukken nogmaals het belang en de doelen van het Programma Versterking Professionele weerbaarheid en komen overeen dat het programma voor 1 januari 2015 wordt geëvalueerd. Partijen spreken in het verlengde daarvan in dit akkoord de volgende maatregelen af.

a. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Waar het gaat om verzekering van het (sociale) arbeidsongeschiktheidsrisico wordt door partijen overeengekomen dat zij een sectorspecifiek collectief contract willen sluiten met een nader te selecteren verzekeraar gericht op een op de WAO/WIA en AAOP aanvullende en vrijwillige verzekering voor arbeidsongeschiktheid. De premie wordt 25/75 verdeeld over werkgever en deelnemende werknemers. Er wordt naar gestreefd om deze verzekering uiterlijk 1 januari 2013 te realiseren.

b. Vergoeding bij overlijden en bij invaliditeit in verband met dienstongevallen en/of ziekten die verband houden met het beroep

Vanuit de verantwoordelijkheid die de werkgever ter zake heeft, worden de uitkeringsbedragen bij overlijden en bij invaliditeit in verband met een met het beroep verband houdende ziekte en een dienstongeval, zoals vermeld in artikel 54a Barp, als volgt verhoogd:

- Een verhoging naar € 75.000 netto bij overlijden;
- Een verhoging naar € 150.000 netto bij invaliditeit.

Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd conform de consumentenprijsindex en eindigen op nul of vijf euro (door afronding).

c. Regeling smartengeld dienstongevallen politie

Conform de Regeling smartengeld dienstongevallen politie wordt de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld drie jaar na het dienstongeval. Op dat moment blijkt niet in alle gevallen sprake te zijn van een 'eindsituatie'. Partijen komen daarom overeen dat na drie jaar wordt getoetst of sprake is van een 'eindsituatie' respectievelijk of de 'eindsituatie' binnen een redelijke termijn wordt bereikt. In het laatste geval vindt verlenging plaats van de termijn van drie jaar tot maximaal vijf jaar.

d. PTSS

De wijze waarop korpsen thans omgaan met PTSS is niet eenduidig. De korpsbeheerders zijn hier nog recent op gewezen. In dat kader is het daarom de ambitie om op korte termijn (streefdatum 1 januari 2013) met een richtlijn te komen waarin een eenduidige aanpak is vastgelegd hoe om te gaan met PTSS. In ieder korps moet de preventie, de opvang en het behandelingstraject van psychosociale gevolgen na ingrijpende gebeurtenissen bij iedere medewerker bekend zijn, om vroegtijdige signalering mogelijk te maken. Alle inspanningen moeten erop gericht zijn om het genezingsproces zo vlot mogelijk te laten verlopen. De richtlijn bevat zowel het medische als juridische traject, zodat eenduidig onderbouwd en deskundig een beoordeling kan plaatsvinden of er sprake is van beroepsgerelateerde PTSS. In de richtlijn zal ook een oplossing worden gevonden voor de staande jurisprudentie ten aanzien van 'buitensporigheid'. De richtlijn zal besproken worden in het CGOP.

Nieuwe en lopende zaken

Deze zullen beoordeeld worden conform de bovengenoemde richtlijn.

Oude zaken

Partijen spreken af dat de richtlijn tevens van toepassing is op de oude gevallen vanaf 2007, inclusief de gevallen van voor 2007 die op 1 januari 2007 nog in behandeling waren. Zaken die onder de rechter zijn geweest worden in beginsel niet heroverwogen tenzij de uitspraak gezien de inhoud van de richtlijn redelijkerwijs niet aan de orde zou zijn geweest.

e. Mediation

Partijen zijn van mening dat binnen politie Nederland op een andere wijze met meningsverschillen en conflicten tussen medewerker en werkgever kan worden omgegaan. Partijen streven ernaar om het beroep en gebruik van de procedure/rechtsgang gebaseerd op de Algemene wet bestuursrecht (Awb) terug te dringen. Om die reden wordt, voordat een procedure wordt opgestart, in overleg met betrokkene bezien of via onafhankelijke mediation tot een oplossing kan worden gekomen.

7. OVERIG

a. Telewerken

Partijen streven naar een geleidelijke introductie van het Nieuwe Werken en zullen daarover nadere procesafspraken maken. Ondersteuning van het vrijwillig thuiswerken dient als eerste stap in dat proces.

b. Politievrijwilligers

Om het vrijwilligersbeleid te moderniseren en landelijk te stroomlijnen, worden de volgende maatregelen genomen:

- Een landelijk uniform beleid voor vrijwilligersmanagement zal door de minister van Veiligheid en Justitie in overleg met de Nederlandse politie worden vastgesteld om de inzet en de inbedding in de organisatie van vrijwilligers tot stand te brengen binnen de Nederlandse politie;
- In beginsel komt er één rechtspositieregeling, waaronder alle vrijwilligers die de politietaak uitvoeren of daaraan direct ondersteunend zijn, vallen. De regionale rechtspositieregelingen komen hiermee te vervallen. De vormgeving hiervan wordt afgestemd met de LOPV. Het effect op de werving en het behoud van vrijwilligers bij de politie wordt hierbij gezien.
- Initiële opleidingen worden modulair opgebouwd en verkort, zodat ze beter passen bij de taakuitvoering, en opleidingen voor hogere niveaus worden ontwikkeld en aangeboden om de gelegenheid en stimulans te bieden om zich te verbreden en verdiepen in het politievak. De EVC-procedure wordt herzien en versoepeld;
- Het vrijwilligerschap bij de politie krijgt een plaats in het beleid ten aanzien van gewezen politiemedewerkers. Wie na de dienstverlating actief betrokken wil blijven bij of voor de politie kan hiervoor de mogelijkheid krijgen. Wie de dienst verlaat wordt voorgelicht over de mogelijkheden hiervan.

c. Reservering levensfasebewust personeelsbeleid

De 1,2% die vanuit de Packagedeal is gereserveerd voor levensfasebewust personeelsbeleid zal aangewend worden voor de financiering van dit Akkoord.

d. Bewust belonen

Partijen constateren dat een stroomlijning van het bewust belonen gewenst is. Het bestaande beleidskader en de bestaande regelgeving zullen worden aangepast en in het CGOP worden afgestemd. Centraal staat daarbij dat sprake is van een evenredige verdeling over de schalen, leeftijden, man-vrouw en regio's. Het budget wordt per 1 januari 2013 verhoogd naar 0,3% van de loonsom.

e. Inventarisatie regelingen

Er wordt door de politie een inventarisatie van regelingen gemaakt ten behoeve van de mogelijke overgang naar de nationale Politie, de zgn. "Dag 1 inventarisatie". Deze inventarisatie wordt besproken in het CGOP. Uit deze inventarisatie wordt de beste regeling gekozen. Indien deze niet voorhanden is, wordt een nieuwe landelijke regeling gemaakt. Hierover zullen, waar nodig, afspraken worden gemaakt in het CGOP.

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden 2005-2007 is de afspraak gemaakt om arbeidsvoorwaarden centraal vast te stellen en regionale verschillen af te bouwen. Hiertoe is het project Harmonisatie arbeidsvoorwaarden politie (HAP) gestart. Twee tranches zijn inmiddels geharmoniseerd. Van een aantal regelingen is afgesproken ze (op dat moment) niet te harmoniseren. Over die regelingen zullen in het CGOP nadere afspraken worden gemaakt.

Bijlage 1: koppeling van LFNP-functies aan schalen*

	Naam van de LFNP functie	schaal
1	Medewerker Huisvesting, Services en Middelen A	3
2	Administratief Secretarieel Medewerker A	4
3	Medewerker Huisvesting, Services en Middelen B	4
4	Assistent Intake & Service A	4
5	Assistent Beveiliging A	4
6	Assistent GGP A	4
7	Chauffeur	4
8	Assistent Intake & Service B	5
9	Assistent Beveiliging B	5
10	Administratief Secretarieel Medewerker B	5
11	Assistent GGP B	5
12	Assistent Forensische Opsporing	5
13	Medewerker Huisvesting, Services en Middelen C	5
14	Medewerker Intelligence	6
15	Medewerker Techniek A	6
16	Medewerker Huisvesting, Services en Middelen D	6
17	Medewerker Forensische Opsporing	6
18	Medewerker Intake & Service	6
19	Medewerker Observatie	6
20	Medewerker Beveiliging	6
21	Medewerker GGP	6
22	Medewerker Tactische Opsporing	6
23	Administratief Secretarieel Medewerker	6
24	Secretarieel Medewerker	7
25	Gespecialiseerd Medewerker A	7
26	Generalist Intelligence	7
27	Medewerker Techniek B	7
28	Generalist Forensische Opsporing	7
29	Generalist Intake & Service	7
30	Generalist Meldkamer	7
31	Generalist Beveiliging	7
32	Generalist Tactische Opsporing	7
33	Generalist Interventie	7
34	Generalist Observatie	7
35	Generalist GGP	7
36	Directiesecretaresse / Officemanager	8
37	Gespecialiseerd Medewerker B	8
38	Teamchef A	8
39	Docent A	8
40	Medewerker Techniek C	8
41	Stuurman Zeevaart	8
42	Senior Intelligence	8
43	Senior Intake & Service	8
44	Senior Meldkamer	8
45	Senior Forensische Opsporing	8

46	Senior Informantenrunner	8
47	Gezagvoerder Binnenvaart / Bootcommandant	8
48	Senior Beveiliging	8
49	Senior Tactische Opsporing	8
50	Senior Observatie	8
51	Senior GGP	8
52	Senior Interventie	8
53	Gespecialiseerd Medewerker C	9
54	Bedrijfsvoeringspecialist A	9
55	Docent B	9
56	Medewerker Techniek D	9
57	Operationeel Expert Intelligence	9
58	Operationeel Specialist A	9
59	Operationeel Expert Intake & Service	9
60	Gezagvoerder Zeevaart - beperkte inzet	9
61	Operationeel Expert Meldkamer	9
62	Operationeel Expert Forensische Opsporing	9
63	Operationeel Expert Beveiliging	9
64	Operationeel Expert Tactische Opsporing	9
65	Operationeel Expert Observatie	9
66	Operationeel Expert GGP	9
67	Operationeel Expert Informantenrunner	9
68	Operationeel Expert Interventie	9
69	Bedrijfsvoeringspecialist B	10
70	Docent C	10
71	Teamchef B	10
72	Operationeel Specialist B	10
73	Gezagvoerder Zeevaart	10
74	Docent D	11
75	Bedrijfsvoeringspecialist C	11
76	Operationeel Specialist C	11
77	Politie Vlieger	11
78	Teamchef C	12
79	Wetenschappelijk Onderzoeker	12
80	Bedrijfsvoeringspecialist D	12
81	Chef Vlieger	12
82	Operationeel Specialist D	12
83	Bedrijfsvoeringspecialist E	13
84	Operationeel Specialist E	13
85	Bedrijfsvoeringspecialist F	14
86	Lector	14
87	Sectorhoofd	14
88	Operationeel Specialist F	14
89	Directeur	16
90	Korpschef	18

*) Conform afgesproken liniaal CGOP 10 november 2011.