

**AWVN**

**Beloningsvergelijkingsonderzoek  
Nederlandse Politie**

22 oktober 2009

# **Beloningsvergelijkingsonderzoek Nederlandse Politie**

## **Opgesteld door:**

Judith Everink

Ian Lendering

Tertius Middeldorp

Willem Roelands

Wim Schotgerrits

**22 oktober 2009**

## INHOUD

<b>HOOFDSTUK 1 - INLEIDING</b>	<b>4</b>
<b>HOOFDSTUK 2 - FUNCTIEWAARDERING</b>	<b>7</b>
<b>HOOFDSTUK 3 - VAST JAARINKOMEN</b>	<b>10</b>
<b>HOOFDSTUK 4 - BIJZONDERE BELONINGEN</b>	<b>21</b>
§ 4.1 OVERWERK	21
§ 4.2 INCONVENIENTIE	23
§ 4.3 CONSIGNATIE	24
§ 4.4 TOESLAG VOOR BEZWARENDE FUNCTIES	25
<b>HOOFDSTUK 5 - PENSIOENPREMIES</b>	<b>26</b>
<b>HOOFDSTUK 6 - CONCLUSIES</b>	<b>29</b>
<b>BIJLAGE 1: ANALYTISCH KADER BEHOREND BIJ DE ORBA-METHODE</b>	<b>30</b>
<b>BIJLAGE 2: OVERWERK</b>	<b>33</b>
<b>BIJLAGE 3: INCONVENIËNTIE</b>	<b>37</b>
<b>BIJLAGE 4: CONSIGNATIE</b>	<b>42</b>

## HOOFDSTUK 1 - INLEIDING

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2008 – 2010 hebben CAO-partijen afgesproken de functiewaardering en het loongebouw te moderniseren. Onderdeel van dit project is een onderzoek naar het marktconforme beloningsniveau van een aantal specifieke functies. Hiertoe hebben CAO-partijen aan AWWN de opdracht gegeven een beloningsvergelijkingsonderzoek uit te voeren op basis van het nieuwe Landelijke Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP).

### *Uitgevoerde activiteiten*

Het betreft een beloningsonderzoek waarbij de volgende activiteiten zijn uitgevoerd.

#### ***Stap 1 – Functiewaardering van functies Nederlandse Politie (met ORBA®)***

In de oorspronkelijke planning zouden een 30-tal functies uit de nieuwe set van normfuncties (LFNP) worden voorzien van ORBA®-scores. Uiteindelijk zijn 30 functies vastgesteld in overleg met (een delegatie van) de paritaire stuurgroep Fuwapol. Deze functies zijn gegradeerd met de ORBA®-methode voor functiewaardering van AWWN. De geselecteerde functies zijn zo veel mogelijk verdeeld over het niveauspectrum van de functiegroepen.

Het ORBA®-functiewaarderingssysteem is een algemeen erkend, valide en betrouwbaar systeem voor functierangordening. De ORBA®-methode is ingebed in het overleg met deskundigen van vakbonden, waarmee de acceptatie en consistentie van de methode bij organisaties wordt gewaarborgd. Het is een van de meest toegepaste methodes in Nederland. Meer informatie over de ORBA®-methode is te vinden in bijlage 1.

#### ***Stap 2 – Inzicht in beloningsniveau van de gekozen benchmark***

Op basis van stap 1 wordt een toegang gecreëerd tot de AWWN-salarissysteemdatabase.

In deze database zijn de structuurgegevens opgenomen van zo'n 500 ondernemingen en branches, met in totaal zo'n 3,2 miljoen werknemers uit allerlei sectoren. De gegevens worden continu bijgehouden. Deze database is *de* maat voor het Nederlandse marktconforme beloningsniveau. De AWWN-database is uniek in Nederland omdat er geen ander beloningsonderzoek bestaat dat zich baseert op de salarissysteemgegevens van zo veel organisaties en werknemers.

Inzicht in de beloningsniveaus van de gekozen benchmark wordt verschaft op basis van de geselecteerde functies van de Politie ten opzichte van functies in de markt met een *gelijkwaardige functiezwaarte*. De politiefuncties zijn dus niet met *gelijksoortige* functies vergeleken.

Gelijksoortige functies in de markt (voor functiefamilies binnen de Politie) zijn namelijk per definitie zeldzaam.

De weergegeven beloningsniveaus van de benchmark zijn dus van functies die qua functieniveau even zwaar zijn als de onderzochte politiefuncties.

### *Gekozen benchmark*

In onderling overleg met de paritaire stuurgroep is afgesproken om voor “de markt” de volgende organisatie/sectoren te hanteren:

1. BV Nederland<sup>1</sup>
2. Zorg<sup>2</sup>
3. Voortgezet onderwijs
4. Onderneming A
5. Gemeenten
6. Onderneming B
7. Particuliere beveiliging
8. Belastingdienst (Douane/FIOD).

Vanwege de vertrouwelijkheid van een deel van de gegevens worden de namen van de twee ondernemingen geanonimiseerd (“onderneming A” en “onderneming B”).

### *Peildatum*

De peildatum van de salarisniveaus is 1 juli 2009.

### *Onderwerpen waarop wordt vergeleken*

In de paritaire stuurgroep is afgesproken om de vergelijking uit te voeren op de volgende onderdelen uit het arbeidsvoorwaardenpakket:

1. 12 maandsalarissen plus vakantiegeld plus eindejaarsuitkering plus werkgeversbijdrage levensloop;
2. pensioenpremies;
3. overwerkregelingen;
4. inconveniëntenvergoedingen;
5. consignatievergoedingen;
6. toeslag voor bezwarende functies.

Onderwerpen als variabele beloning en arbeidsduur worden dus niet betrokken in het onderzoek.

In de salarisniveauweergave (onderdeel 1.) wordt bij de BV Nederland de mediaan gehanteerd. De BV Nederland is een selectie van grotere norm-CAO's in Nederland die het ORBA<sup>®</sup>-systeem hanteren, dan wel van systemen die door AWWN zijn geconverteerd naar ORBA<sup>®</sup>. Het beloningsniveau van BV Nederland wordt ieder jaar opnieuw door AWWN vastgesteld en wordt dagelijks gehanteerd om organisaties te spiegelen. De maat is heel herkenbaar voor de meeste organisaties.

De conclusies staan in de afzonderlijke hoofdstukken en in hoofdstuk 6.

---

<sup>2</sup> Bij de sector zorg is de CAO Ziekenhuizen genomen.

### *Uitvoering*

Het onderzoek is uitgevoerd door verschillende AWWN-experts:

- Willem Roelands en Wim Schotgerrits (functie-onderzoek)
- Judith Everink en Ian Lendering (beloningsonderzoek)
- Tertius Middeldorp (projectleider).

## HOOFDSTUK 2 - FUNCTIEWAARDERING

De 30 LFNP-functies zijn met ORBA<sup>®</sup> gewaardeerd. Hieronder de resultaten. Hoe hoger het aantal punten, hoe hoger het functieniveau vanuit ORBA<sup>®</sup> gezien.

LFNP-functie	ORBA-score	LFNP-functie	ORBA-score
Medewerker Gebouwen en Voorzieningen A	60	Senior (terreur)interventie	163
Assistent Forensische Opsporing	81	Gespecialiseerd medewerker B	165
Assistent A GGP	88	Senior GGP	167
Assistent B Intake & Service	96	Senior Beveiliging	169
Assistent B GGP	101	Gezagvoerder Zeevaart	172
Medewerker Administratie C	111	Operationeel Specialist A	176
Medewerker Observatie	111	Operationeel Expert GGP	183
Medewerker Gebouwen en Voorzieningen C	112	Operationeel Expert Intelligence	183
Medewerker GGP	127	Medewerker Techniek D	187
Generalist Meldkamer	130	Docent B	195
Generalist Forensische Opsporing	139	Operationeel Specialist B	196
Generalist Tactische Opsporing	139	Teamchef B	199
Secretarieel medewerker B	141	Bedrijfsvoering Specialist D	255
Generalist GGP	149	Operationeel Specialist E	273
Senior Informantenrunner	160	Divisiechef	274

### Toelichting en aandachtspunten naar aanleiding van het functie-onderzoek

- De functies Operationeel Specialisten zijn generiek omschreven; de vastgestelde indicatieve ORBA<sup>®</sup>-niveaus zijn met name gebaseerd op de vakgebieden Beveiliging, GGP, Informantenrunners, Intelligence, (terreur) Interventie, Tactische Opsporing en Forensische Opsporing. Vraagtekens worden door ons gesteld of de vastgestelde niveaus ook passend zijn bij de vakgebieden Intake & Service, Meldkamer en Observatie.
- Bij de score voor de functie Medewerker Gebouwen en Voorzieningen C (112 ORBA<sup>®</sup>-punten) is uitgegaan van een grote locatie met een werkplaats/technisch magazijn. De functie Medewerker Gebouwen en Voorzieningen A komt uit op 60 ORBA<sup>®</sup>-punten. Op grond van deze niveaus komt de LFNP-reeks enigszins onder druk te staan.
- De functie Medewerker Techniek A (hoewel niet in het onderzoek betrokken) is gezien in relatie tot de reeks Gebouwen en Voorzieningen. Deze functie zou op basis van een ORBA<sup>®</sup>-weging lager in de rangorde uitkomen. De LFNP-reeks Techniek zou daarmee enigszins onder druk staan.

- De score voor functie Medewerker Techniek D is gebaseerd op een “luchtvaartomgeving”; twijfel bestaat of de score ook passend is voor een “zeevaart- en voertuigenomgeving”. Sterker geformuleerd: de score van 187 ORBA<sup>®</sup>-punten is niet passend voor functies in de laatst genoemde omgevingen.
- De functie Medewerker Administratie C betreft een generalistisch functiebeeld en is moeilijk te plaatsen in alle genoemde werkerreinen. Bij het onderzoek is deze functie met name geplaatst in het werkerrein van Financiën, P&O of Administratie.
- De functie Gespecialiseerd Medewerker C betreft een generalistisch functiebeeld; vanwege geen/onvoldoende herkenning is afgezien van ORBA<sup>®</sup>-waardering en is daarvoor de functie Gespecialiseerd Medewerker B in de plaats gesteld. Als achtergrond voor waardering is uitgegaan van de werkerreinen Boekhouding en Personeels- en Salarisadministratie (Coördinatorfunctie).
- De functie Bedrijfsvoering Specialist C geeft onvoldoende/geen herkenning voor een betrouwbare ORBA<sup>®</sup>-indicering.
- De functie Bedrijfsvoering Specialist D betreft een generalistisch functiebeeld en geeft met moeite herkenning. De ORBA<sup>®</sup>-score is geënt op de functie in een ICT-omgeving (Projectleider/Informatiespecialist).

De met behulp van ORBA<sup>®</sup> vastgestelde rangordeverhoudingen van de onderzochte functies komen overeen met de rangordeverhoudingen vastgelegd in de LFNP-matrix, m.u.v. de functies Gezagvoerder Zeevaart, Medewerker Gebouwen en Voorzieningen A en Assistent Forensische Opsporing.

Op 7 oktober is de functie-inhoud van een vijftal functies door AWWN nader besproken met functievervullers. De uit de gesprekken verkregen informatie gaf weliswaar nadere inkleuring en achtergrondinformatie, maar heeft niet geleid tot bijstelling van vastgestelde ORBA<sup>®</sup>-scores.



## Vergelijking uitkomsten ORBA<sup>®</sup> met indicatieve rangorde LFNP

In de volgende tabel zijn de ORBA<sup>®</sup>-scores afgezet tegen de indicatieve LFNP-rangorde.

Voor 28 van de 30 functies (93%) blijkt deze consistent te zijn. Voor de functies Assistent Forensische Opsporing en Gezagvoerder Zeevaart correspondeert de indicatieve LFNP-rangorde niet met de ORBA<sup>®</sup>-score

De score van de functie medewerker Gebouwen en Voorzieningen A wijkt vanuit ORBA<sup>®</sup>-perspectief dermate af van de beide andere functies in diezelfde LFNP-groep dat deze functie in een aparte lagere functiegroep hoort.

LFNP-functie	ORBA-score	Indicatieve groep Matrix LFNP
1 Medewerker Gebouwen en Voorzieningen A	60	4
2 Assistent Forensische Opsporing	81	5
3 Assistent A GGP	88	4
4 Assistent B Intake & Service	96	5
5 Assistent B GGP	101	5
6 Medewerker Administratie C	111	6
7 Medewerker Observatie	111	6
8 Medewerker Gebouwen en Voorzieningen C	112	6
9 Medewerker GGP	127	6
10 Generalist Meldkamer	130	7
11 Generalist Forensische Opsporing	139	7
12 Generalist Tactische Opsporing	139	7
13 Secretarieel medewerker B	141	7
14 Generalist GGP	149	7
15 Senior Informantenrunner	160	8
16 Senior (terreur)interventie	163	8
17 Gespecialiseerd medewerker B	165	8
18 Senior GGP	167	8
19 Senior Beveiliging	169	8
20 Gezagvoerder Zeevaart	172	10
21 Operationeel Specialist A	176	9
22 Operationeel Expert GGP	183	9
23 Operationeel Expert Intelligence	183	9
24 Medewerker Techniek D	187	9
25 Docent B	195	10
26 Operationeel Specialist B	196	10
27 Teamchef B	199	10
28 Bedrijfsvoering Specialist D	255	12
29 Operationeel Specialist E	273	13
30 Divisiechef	274	13

### HOOFDSTUK 3 - VAST JAARINKOMEN

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de vaste gegarandeerde inkomenselementen. Hierbij wordt onder eindejaarsuitkering verstaan een vaste uitkering, die onafhankelijk is van resultaat of individuele prestatie en die geldt voor het gehele personeel. De jaarfactor is het getal waarmee het maandsalaris moet worden vermenigvuldigd om te komen tot het totale vaste jaarinkomen.

In het kader van dit onderzoek wordt de eventuele werkgeversbijdrage levensloop daar nog bij opgeteld.

Met de aldus verkregen vaste jaarinkomens worden de vaste salarisoniveaus van de benchmarkorganisaties vastgesteld (in het volgende hoofdstuk).

Organisatie	Basisjaarsalaris	Vakantietoeslag	Eindejaarsuitkering	Jaarfactor	Werkgeversbijdrage levensloop
<b>Politie</b>	12 maandsalarissen	8%	8%	13,92	0,75%
<b>Zorg</b>	12 maandsalarissen	8%	6%	13,68	0,5%
<b>Voortgezet onderwijs</b>	12 maandsalarissen	8%	7,4%	13,85	-
<b>Onderneming A</b>	12 maandsalarissen	8%	-	12,96	-
<b>Gemeenten</b>	12 maandsalarissen	8%	5%	13,75	1,5%
<b>Onderneming B</b>	12 maandsalarissen	8%	3%	13,32	-
<b>Particuliere Beveiliging</b>	12 maandsalarissen	8%	-	12,96	-
<b>Belastingdienst</b>	12 maandsalarissen	8%	5,4%	13,61	-

Op de volgende pagina's wordt voor de 30 functies aangegeven wat het beloningsniveau is bij de gekozen benchmarkomgevingen. In het overzicht komen de volgende gegevens aan de orde:

- het vaste inkomen inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en werkgeversbijdrage levensloop;
- de minimum- en maximumsalarissen van de salarisschalen van de betreffende organisaties;
- bij de maximumsalarissen wordt onderscheid gemaakt tussen:
  - het maximumsalaris bij normaal/goed functioneren
  - het maximumsalaris bij uitstekend functioneren.

In het overzicht wordt weergegeven de schaalmaxima die bij normaal functioneren bereikbaar zijn. Naast deze maximumsalarissen wordt in het overzicht echter ook rekening gehouden met de mogelijkheid - opgenomen in twee van de zeven benchmarkomgevingen - om zeer goed/uitstekend functionerende medewerkers boven het formele schaalmaximum te laten doorgroeien. Er zijn dan feitelijk twee maxima; één dat door iedere werknemer bereikt kan worden (mits beoordeeld als normaal/goed functionerend) en een ander dat slechts is weggelegd voor de zeer goed/uitstekend beoordeelde werknemers.

De beloningsniveaus worden dus in drie stappen weergegeven:

- a) minimum jaarsalarissen;
- b) maximum jaarsalarissen en
- c) maximum jaarsalarissen incl. beoordelingsafhankelijke uitloop.

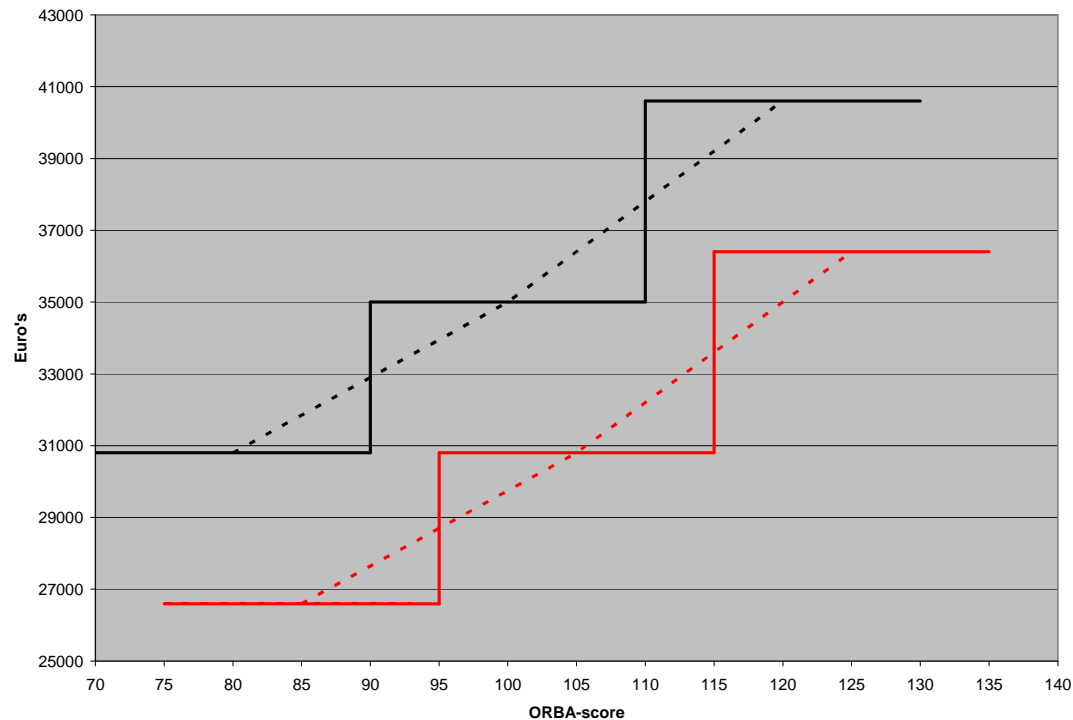
Voor de benchmarkomgevingen die géén uitloop boven het maximumsalaris kennen, is de hoogte van stap c) gelijk aan die van stap b).

In de vergelijking van de politie met de benchmarkomgevingen is voor de politie de indicatieve LFNP-groepsaanduiding gekoppeld aan de corresponderende huidige schaalnummers van de politie.

### **Methodiek**

Voor het vaststellen van de beloningsniveaus per functie bij de benchmarkomgevingen wordt gebruik gemaakt van interpolatie:

1. Per functiegroep worden voor zowel het minimum- als maximumsalarisniveau zogenaamde groepsmiddens vastgesteld.
2. Vervolgens wordt door deze groepsmiddens een lijn getrokken.



3. Deze lijn kan vervolgens worden vergeleken met een op vergelijkbare wijze verkregen lijn van een andere organisatie of sector. Door deze aanpak is het mogelijk, ongeacht groepsbreedtes en groepsgrenzen, verschillende salarisgebouwen goed met elkaar te vergelijken. Wel is er sprake van een zekere abstrahering: het werkelijke salarisgebouw kent natuurlijk geen vloeiend verloop tussen functiezwaarte en beloning, maar heeft een trapvorm.
4. Per functie wordt het beloningsniveau gemeten (minimumsalaris c.q. maximumsalaris) dat overeenkomt met de functiezwaarte, door deze af te lezen van de getrokken lijn.

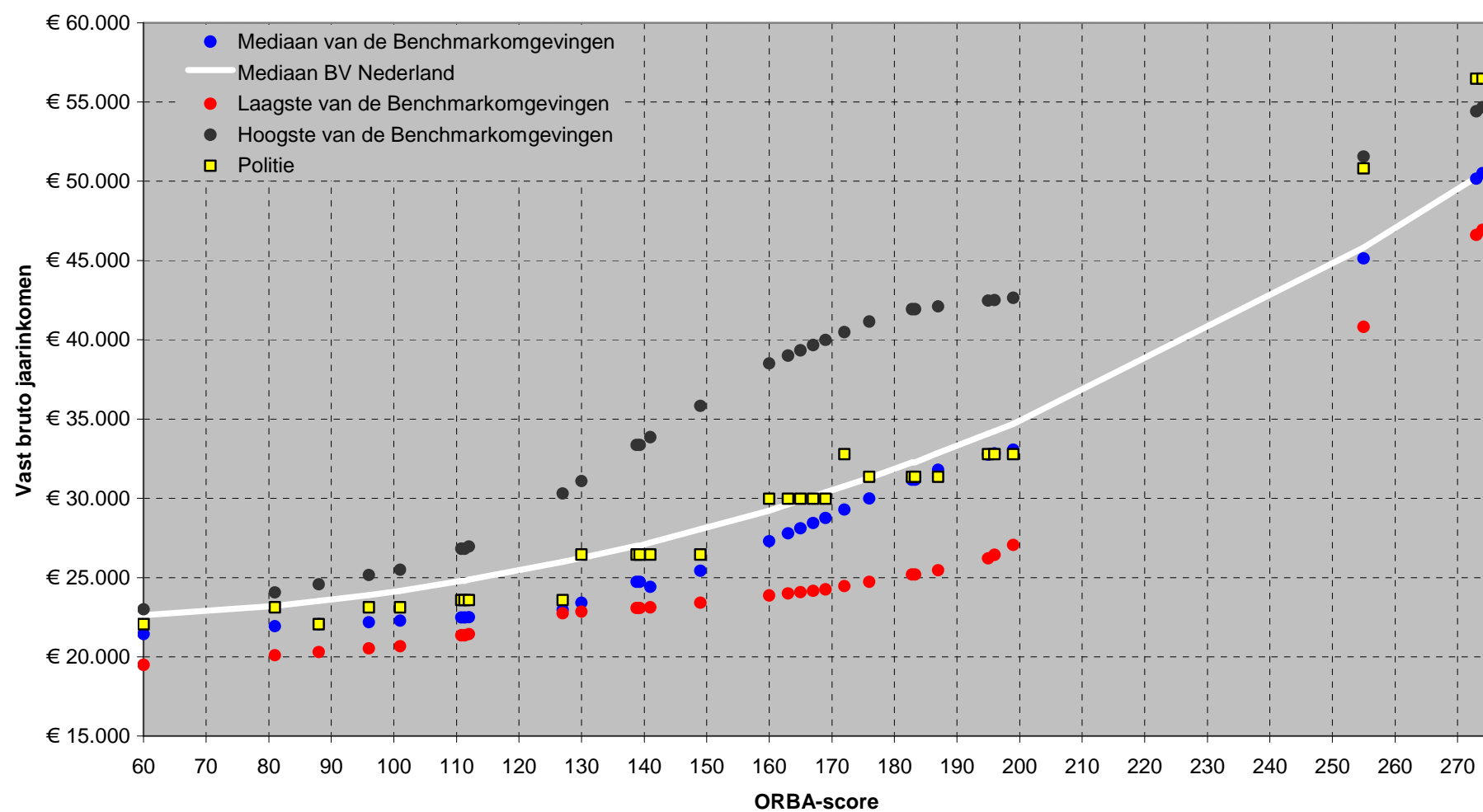
In de volgende tabellen en grafieken wordt per benchmarkomgeving het beloningsniveau weergegeven per functie ten opzichte van het ‘gemiddelde’ (mediaan) beloningniveau van de gekozen benchmarkomgevingen<sup>3</sup>. Een percentage lager/hoger dan 100% betekent dat het inkomen voor een vergelijkbare functie bij de betreffende benchmarkorganisatie lager/hoger ligt dan het gemiddelde beloningsniveau van de gekozen benchmarkomgevingen. De mediaan van de benchmarkomgevingen is dus op 100% gezet.

**Politiefuncties op basis van minimumsalarissen benchmarkomgevingen**

LFNP-functie	ORBA-score	Mediaan benchmarkomgevingen	Zorg	Voortgezet Onderwijs	Belastingdienst	Ond. A	Gemeenten	Ond. B	Particuliere Beveiliging	Mediaan BV Nederland	Politie
Medewerker Gebouwen en Voorzieningen A	60	€ 21.42€	95%	100%	100%		91%	101%	107%	106%	103%
Assistent Forensische Opsporing	81	€ 21.934	96%	98%	103%	107%	92%	100%	110%	106%	105%
Assistent A GGP	88	€ 22.048	96%	99%	105%	110%	92%	100%	111%	107%	100%
Assistent B Intake & Service	96	€ 22.187	97%	99%	106%	113%	93%	100%	113%	108%	104%
Assistent B GGP	101	€ 22.284	97%	99%	106%	114%	93%	100%	114%	108%	104%
Medewerker Administratie C	111	€ 22.479	98%	99%	109%	119%	95%	100%	116%	110%	105%
Medewerker Observatie	111	€ 22.475	98%	99%	109%	119%	95%	100%	116%	110%	105%
Medewerker Gebouwen en Voorzieningen C	112	€ 22.498	98%	99%	109%	120%	95%	100%	116%	111%	105%
Medewerker GGP	127	€ 22.958	99%	99%	113%	132%	100%	99%	117%	113%	103%
Generalist Meldkamer	130	€ 23.403	98%	98%	113%	133%	100%	98%	116%	112%	113%
Generalist Forensische Opsporing	139	€ 24.737	95%	94%	112%	135%	100%	93%	112%	109%	107%
Generalist Tactische Opsporing	139	€ 24.737	95%	94%	112%	135%	100%	93%	112%	109%	107%
Secretarieel medewerker B	141	€ 24.415	97%	96%	115%	139%	103%	95%	111%	111%	108%
Generalist GGP	149	€ 25.42€	96%	95%	115%	141%	104%	92%	110%	110%	104%
Senior Informantenrunner	160	€ 27.297	95%	92%	112%	141%	105%	87%	107%	107%	110%
Senior (terreur)interventie	163	€ 27.784	95%	92%	111%	140%	105%	86%	107%	107%	108%
Gespecialiseerd medewerker B	165	€ 28.105	95%	92%	110%	140%	105%	86%	106%	106%	107%
Senior GGP	167	€ 28.434	96%	92%	110%	139%	104%	85%	106%	106%	105%
Senior Beveiliging	169	€ 28.755	96%	92%	110%	139%	104%	84%	106%	106%	104%
Gezagvoerder Zeevaart	172	€ 29.27€	96%	92%	109%	138%	104%	84%	105%	105%	112%
Operationeel Specialist A	176	€ 29.986	96%	92%	108%	137%	104%	82%	104%	104%	105%
Operationeel Expert GGP	183	€ 31.168	97%	93%	106%	135%	103%	81%	103%	103%	101%
Operationeel Expert Intelligence	183	€ 31.168	97%	93%	106%	135%	103%	81%	103%	103%	101%
Medewerker Techniek D	187	€ 31.797	97%	93%	105%	132%	103%	80%	103%	103%	99%
Docent B	195	€ 32.761	99%	95%	101%	130%	103%	80%	104%	104%	100%
Operationeel Specialist B	196	€ 32.834	99%	95%	101%	129%	103%	80%	104%	104%	100%
Teamchef B	199	€ 33.053	100%	94%	100%	129%	103%	82%	105%	105%	99%
Bedrijfsvoering Specialist D	255	€ 45.133	101%	94%	99%	114%	112%	90%	102%	102%	113%
Operationeel Specialist E	273	€ 50.16€	102%	98%	97%	108%	108%	93%	100%	100%	113%
Divisiechef	274	€ 50.508	102%	98%	97%	108%	108%	93%	100%	100%	112%

<sup>3</sup> Bij de berekening van de mediaan van de benchmarkomgevingen is de Mediaan BV Nederland niet meegenomen.

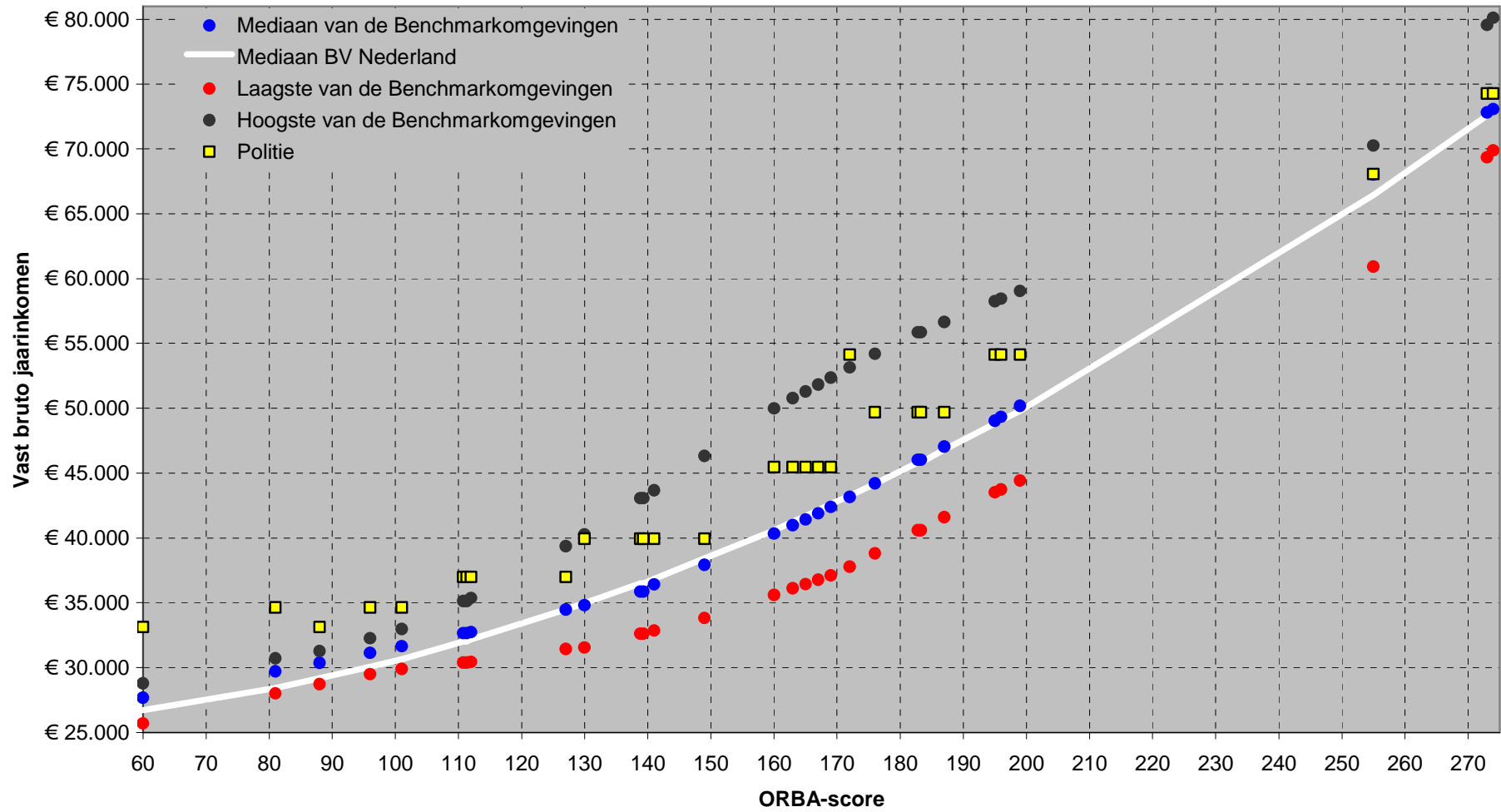
# Minimumsalarissen



*Politiefuncties op basis van maximumsalarissen benchmarkomgevingen (normaal / goed functioneren)*

LFNP-functie	ORBA-score	Mediaan benchmarkomgevingen	Zorg	Voortgezet Onderwijs	Belastingdienst	Ond. A	Gemeenten	Ond. B	Particuliere Beveiliging	Mediaan BV Nederland	Politie
Medewerker Gebouwen en Voorzieningen A	60	€ 27.672	93%	99%	104%		103%	101%	99%	97%	120%
Assistent Forensische Opsporing	81	€ 29.700	94%	99%	103%	101%	102%	100%	97%	96%	117%
Assistent A GGP	88	€ 30.356	95%	99%	103%	102%	102%	100%	96%	96%	109%
Assistent B Intake & Service	96	€ 31.132	95%	98%	102%	104%	101%	100%	95%	97%	111%
Assistent B GGP	101	€ 31.654	95%	98%	102%	104%	101%	100%	94%	97%	109%
Medewerker Administratie C	111	€ 32.650	94%	97%	101%	108%	100%	100%	93%	98%	113%
Medewerker Observatie	111	€ 32.650	94%	97%	101%	108%	100%	100%	93%	98%	113%
Medewerker Gebouwen en Voorzieningen C	112	€ 32.734	94%	97%	101%	108%	100%	100%	93%	98%	113%
Medewerker GGP	127	€ 34.466	91%	95%	100%	114%	100%	100%	92%	100%	107%
Generalist Meldkamer	130	€ 34.814	91%	95%	101%	116%	101%	100%	91%	100%	115%
Generalist Forensische Opsporing	139	€ 35.859	91%	95%	102%	120%	102%	100%	91%	102%	111%
Generalist Tactische Opsporing	139	€ 35.859	91%	95%	102%	120%	102%	100%	91%	102%	111%
Secretarief medewerker B	141	€ 36.411	90%	94%	101%	120%	102%	99%		101%	110%
Generalist GGP	149	€ 37.909	89%	94%	101%	122%	103%	99%		101%	105%
Senior Informantenrunner	160	€ 40.328	88%	94%	101%	124%	103%	99%		101%	113%
Senior (terreur)interventie	163	€ 40.988	88%	94%	101%	124%	104%	99%		101%	111%
Gespecialiseerd medewerker B	165	€ 41.428	88%	94%	101%	124%	104%	99%		101%	110%
Senior GGP	167	€ 41.901	88%	94%	101%	124%	104%	99%		101%	108%
Senior Beveiliging	169	€ 42.386	88%	94%	101%	124%	104%	99%		100%	107%
Gezagvoerder Zeevaart	172	€ 43.165	88%	94%	101%	123%	104%	99%		100%	125%
Operationeel Specialist A	176	€ 44.204	88%	94%	101%	123%	104%	99%		100%	112%
Operationeel Expert GGP	183	€ 46.021	88%	95%	101%	121%	105%	99%		100%	108%
Operationeel Expert Intelligence	183	€ 46.021	88%	95%	101%	121%	105%	99%		100%	108%
Medewerker Techniek D	187	€ 47.028	88%	95%	101%	120%	106%	99%		100%	106%
Docent B	195	€ 49.040	89%	95%	101%	119%	109%	99%		100%	110%
Operationeel Specialist B	196	€ 49.325	89%	95%	101%	119%	109%	99%		99%	110%
Teamchef B	199	€ 50.179	89%	95%	101%	118%	110%	99%		99%	108%
Bedrijfsvoering Specialist D	255	€ 68.022	90%	98%	98%	103%	102%	103%		98%	100%
Operationeel Specialist E	273	€ 72.807	95%	98%	100%	103%	100%	109%		100%	102%
Divisiechef	274	€ 73.073	96%	98%	100%	103%	100%	110%		100%	102%

### Maximalsalarissen (normaal/goed functioneren)

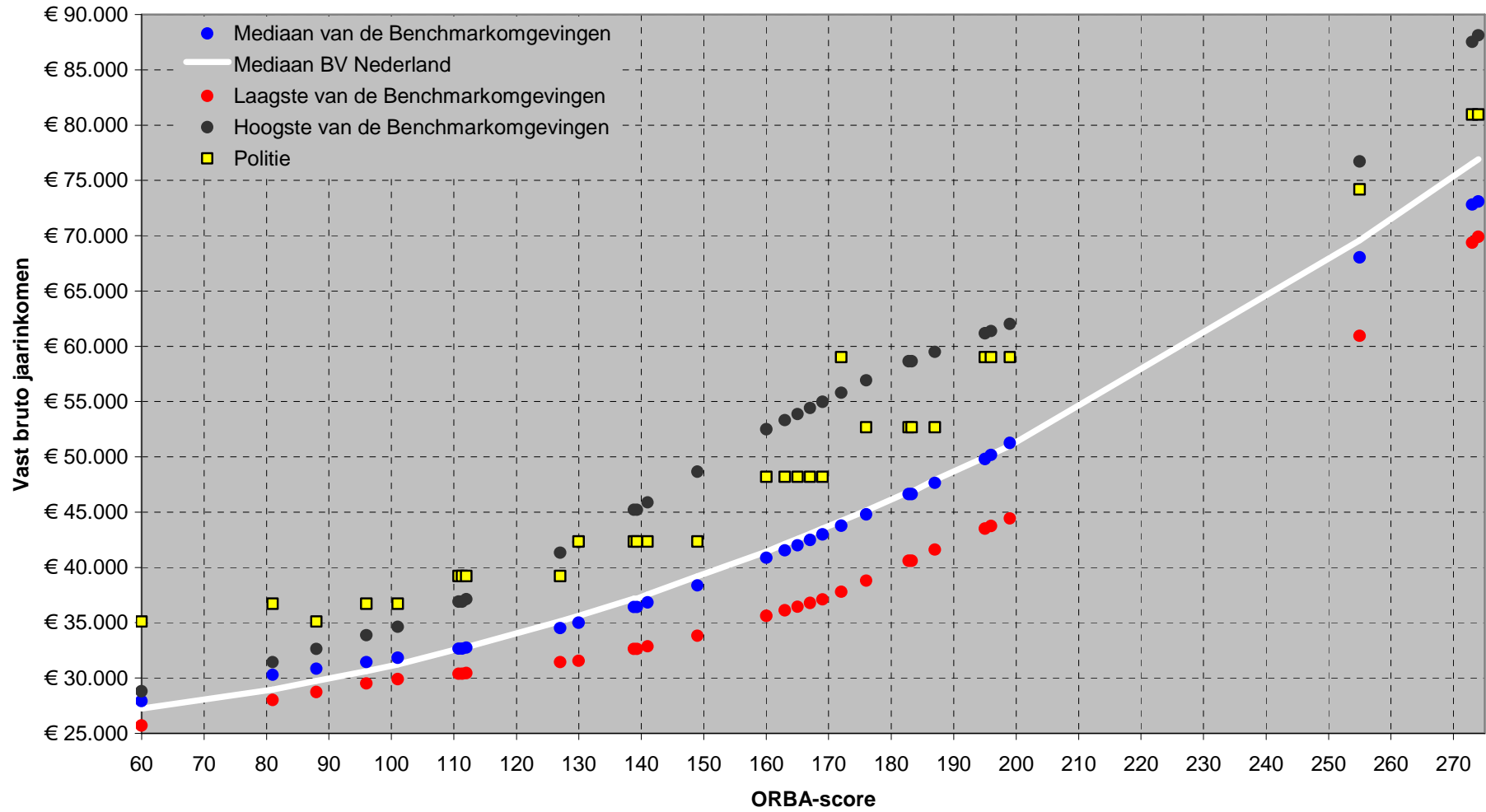




*Politiefuncties op basis van maximumsalarissen benchmarkomgevingen (uitstekend functioneren)*

LFNP-functie	ORBA-score	Mediaan benchmarkomgevingen	Zorg	Voortgezet Onderwijs	Belastingdienst	Ond. A	Gemeenten	Ond. B	Particuliere Beveiliging	Mediaan BV Nederland	Politie
Medewerker Gebouwen en Voorzieningen A	60	€ 27.923	92%	98%	103%		102%	102%	98%	98%	126%
Assistent Forensische Opsporing	81	€ 30.290	92%	97%	101%	104%	100%	100%	95%	96%	121%
Assistent A GGP	88	€ 30.824	93%	97%	101%	106%	100%	101%	95%	96%	114%
Assistent B Intake & Service	96	€ 31.434	94%	97%	102%	108%	100%	101%	94%	97%	117%
Assistent B GGP	101	€ 31.81€	94%	97%	102%	109%	100%	102%	94%	98%	115%
Medewerker Administratie C	111	€ 32.650	94%	97%	101%	113%	100%	103%	93%	100%	120%
Medewerker Observatie	111	€ 32.650	94%	97%	101%	113%	100%	103%	93%	100%	120%
Medewerker Gebouwen en Voorzieningen C	112	€ 32.734	94%	97%	101%	113%	100%	103%	93%	100%	120%
Medewerker GGP	127	€ 34.503	91%	95%	100%	120%	100%	102%	91%	102%	114%
Generalist Meldkamer	130	€ 34.998	90%	94%	100%	121%	100%	102%	91%	102%	121%
Generalist Forensische Opsporing	139	€ 36.41€	90%	93%	100%	124%	100%	101%	90%	102%	116%
Generalist Tactische Opsporing	139	€ 36.41€	90%	93%	100%	124%	100%	101%	90%	102%	116%
Secretarieel medewerker B	141	€ 36.834	89%	93%	100%	125%	100%	100%		102%	115%
Generalist GGP	149	€ 38.368	88%	93%	100%	127%	101%	100%		102%	110%
Senior Informantenrunner	160	€ 40.858	87%	93%	100%	128%	102%	100%		101%	118%
Senior (terreur)interventie	163	€ 41.538	87%	93%	100%	128%	102%	100%		101%	116%
Gespecialiseerd medewerker B	165	€ 41.990	87%	93%	100%	128%	102%	100%		101%	115%
Senior GGP	167	€ 42.476	87%	93%	100%	128%	102%	100%		101%	113%
Senior Beveiliging	169	€ 42.971	86%	93%	100%	128%	102%	100%		101%	112%
Gezagvoerder Zeevaart	172	€ 43.755	86%	93%	100%	128%	103%	100%		101%	135%
Operationeel Specialist A	176	€ 44.801	87%	93%	100%	127%	103%	100%		101%	118%
Operationeel Expert GGP	183	€ 46.630	87%	93%	100%	126%	104%	100%		100%	113%
Operationeel Expert Intelligence	183	€ 46.630	87%	93%	100%	126%	104%	100%		100%	113%
Medewerker Techniek D	187	€ 47.643	87%	94%	100%	125%	105%	100%		101%	111%
Docent B	195	€ 49.788	87%	94%	99%	123%	107%	101%		100%	119%
Operationeel Specialist B	196	€ 50.154	87%	94%	99%	122%	108%	101%		100%	118%
Teamchef B	199	€ 51.253	87%	93%	98%	121%	108%	102%		100%	115%
Bedrijfsvoering Specialist D	255	€ 68.022	90%	98%	98%	108%	102%	113%		102%	109%
Operationeel Specialist E	273	€ 72.807	95%	98%	100%	108%	100%	120%		105%	111%
Divisiechef	274	€ 73.073	96%	98%	100%	108%	100%	121%		105%	111%

### Maximalsalarissen (uitstekend functioneren)



## **Bevindingen en conclusies ten aanzien van vast inkomen**

### ***Minimumsalarissen***

- Het gemiddelde niveau van de minimumsalarissen van de benchmarkomgevingen ligt lager dan het gemiddelde niveau van BV Nederland (= mediaan BV Nederland)
- Van de benchmarkomgevingen heeft de onderneming B de laagste minimumsalarissen (geldt vooral voor de hogere functies) en onderneming A de hoogste minimumsalarissen.

De minimumsalarissen van de onderzochte functies bij de Politie liggen:

- relatief hoog ten opzichte van de minimumsalarissen van de benchmarkomgevingen. 28 van de 30 Politiefuncties hebben een minimumsalaris dat hoger ligt dan de mediaan van de benchmarkomgevingen. Gemiddeld (voor alle functies) liggen de minimumsalarissen van de Politie 5% hoger dan de minimumsalarissen van de benchmarkomgevingen;
- relatief laag ten opzichte van de minimumsalarissen van de Mediaan BV Nederland. 20 van de 30 Politiefuncties hebben een minimumsalaris dat lager ligt dan de Mediaan BV Nederland. Gemiddeld (voor alle 30 functies) liggen de minimumsalarissen van de Politie 1% lager dan de minimumsalarissen van de Mediaan BV Nederland.

### ***Maximumsalarissen bij normaal / goed functioneren***

- Het gemiddelde niveau van de maximumsalarissen bij normaal / goed functioneren van de benchmarkomgevingen is voor de 30 functies gemiddeld ongeveer gelijk (+1%) aan het niveau van BV Nederland (= mediaan BV Nederland).
- Van de benchmarkomgevingen heeft de Zorg de laagste maximumsalarissen en onderneming A de hoogste maximumsalarissen.

De maximumsalarissen bij normaal/goed functioneren van de onderzochte functies van de Politie liggen:

- relatief hoog ten opzichte van de maximumsalarissen (bij normaal/goed functioneren) van de benchmarkomgevingen. 29 van de 30 Politiefuncties hebben een maximumsalaris dat hoger ligt dan de mediaan van de benchmarkomgevingen. Gemiddeld (voor alle functies) liggen de maximumsalarissen van de Politie 10% hoger dan de maximumsalarissen van de benchmarkomgevingen;
- relatief hoog ten opzichte van de Mediaan BV Nederland. Alle 30 Politiefuncties hebben een maximumsalaris dat hoger ligt dan de Mediaan BV Nederland. Gemiddeld (voor alle functies) liggen de maximumsalarissen van de Politie 11% hoger dan de maximumsalarissen van de Mediaan BV Nederland.

### ***Maximumsalarissen bij zeer goed / uitstekend functioneren***

- Het gemiddelde niveau van de maximumsalarissen bij zeer goed /uitstekend functioneren van de benchmarkomgevingen is voor de 30 functies gemiddeld ongeveer gelijk (-1%) aan het niveau van BV Nederland (= mediaan BV Nederland).

De maximumsalarissen bij uitstekend functioneren van de onderzochte functies van de Politie liggen:

- relatief hoog ten opzichte van de maximumsalarissen (bij uitstekend functioneren) van benchmarkomgevingen. Alle 30 Politiefuncties hebben een maximumsalaris dat hoger ligt dan de mediaan van de benchmarkomgevingen. Gemiddeld (voor alle functies) liggen de maximumsalarissen (bij uitstekend functioneren) van de Politie 16% hoger dan de maximumsalarissen (bij uitstekend functioneren) van de benchmarkomgevingen;
- relatief hoog ten opzichte van de Mediaan BV Nederland. Alle 30 Politiefuncties hebben een maximumsalaris dat hoger ligt dan de Mediaan BV Nederland. Gemiddeld (voor alle functies) liggen de maximumsalarissen van de Politie 16% hoger dan de maximumsalarissen van de Mediaan BV Nederland.

## HOOFDSTUK 4 - BIJZONDERE BELONINGEN

In dit hoofdstuk worden de bijzondere beloningen behandeld. Aan de orde komen de toeslagen voor overwerk en het werken op inconveniënte uren. Daarnaast komen de toeslagen voor consignatie en arbeid onder bezwarende omstandigheden aan bod.

De Politie hanteert nominale toeslagen bij overwerk, consignatie en het werken op inconveniënte uren. Een groot deel van de benchmarkorganisaties hanteert procentuele toeslagen, waarbij de uiteindelijke vergoeding dus afhankelijk is van de hoogte van het salaris van de werknemer. Om de nominale en procentuele toeslagen met elkaar te kunnen vergelijken, wordt in de vergelijking uitgegaan van drie maatmansalarissen. Er is gekozen voor de maximum salarissen van schaal 5, 7 en 8 van de Politie, aangezien in deze schalen de meeste politiefunctionarissen werkzaam zijn, en veel medewerkers in deze groepen in aanmerking komen voor bijzondere beloningen.

### § 4.1 OVERWERK

Voor arbeid buiten het dienstrooster wordt bij alle benchmarkorganisaties een vergoeding gegeven. Echter, de wijze van vergoeding verschilt. Bij zowel de Politie als onderneming B wordt bij overwerk een nominale toeslag<sup>4</sup> gehanteerd. Bij de andere benchmarkorganisaties is de toeslag een percentage van het uurloon. Voor drie maatman maandsalarissen is bij alle benchmarkorganisaties de vergoeding voor overwerk in euro's bepaald. De totale vergoeding voor overwerk bestaat uit het uurloon voor het betreffende uur plus de toeslag. Hierbij is rekening gehouden met een eventuele samenloop van de overwerk- en inconveniëntievergoeding.

In de volgende tabel staan de overwerkvergoedingen in euro's vermeld. Daarnaast staan de indexcijfers vermeld van de gemiddelde overwerkvergoeding bij de benchmarkorganisaties ten opzichte van de overwerkvergoeding bij de politie. Een percentage hoger dan 100% geeft aan dat de betreffende vergoeding bij de Politie lager is.

---

<sup>4</sup> Bij de Politie wordt naar keuze van de werkgever per uur overwerk een toeslag van een half uur verlof of een toeslag van € 6,- gehanteerd. In de vergelijking is uitgegaan van een toeslag van € 6,- plus de eventuele operationele toeslag voor dat tijdstip.

*Overwerkvergoeding per uur in euro's bij een drietal maandsalarissen*

maandag/vrijdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	€ 23,47	€ 25,88	€ 28,38
Gemiddeld benchmark	€ 22,30	€ 25,50	€ 28,20
zaterdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	€ 26,27	€ 28,68	€ 31,18
Gemiddeld benchmark	€ 26,90	€ 30,80	€ 34,10
zon-/feestdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	€ 26,27	€ 28,68	€ 31,18
Gemiddeld benchmark	€ 30,50	€ 35,50	€ 38,60

*Indexcijfers van overwerkvergoeding per uur*

maandag/vrijdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	100%	100%	100%
Gemiddeld benchmark	95%	99%	99%
zaterdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	100%	100%	100%
Gemiddeld benchmark	102%	107%	109%
zon-/feestdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	100%	100%	100%
Gemiddeld benchmark	116%	124%	124%

De overwerkvergoeding bij de Politie op maandag tot en met vrijdag is, afhankelijk van het salaris, hoger dan of vergelijkbaar met de benchmarkorganisaties. Bij overwerk op zaterdagen en vooral zon- en feestdagen blijft de vergoeding van de Politie achter bij de relevante markt.

Een toelichting op de overwerkregelingen en een uitwerking in grafiekvorm van de overwerkvergoeding per organisatie is opgenomen in de bijlage. Een onderscheid is gemaakt in de vergoeding voor overwerk op uren van maandag tot en met vrijdag, zaterdag en zon- en feestdagen<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Alleen bij de particuliere beveiliging is de overwerkvergoeding op feestdagen hoger dan op zondagen.

## § 4.2 INCONVENIENTIE

Werknemers die op uren buiten het dagdienstvenster werken, hebben in het algemeen recht op een vergoeding voor de onregelmatige tijden. Bij de Politie en de Onderneming B wordt een nominale inconveniëntietoeslag gehanteerd, terwijl bij de andere benchmarkorganisaties de toeslag een percentage van het uurloon is. Voor de vergelijking is uitgegaan van drie maatman maandsalarissen, op basis waarvan de inconveniëntietoeslag in euro's is bepaald.

In de tabel staan de inconveniëntietoeslagen in euro's per tijdzone vermeld. Daarnaast staan de indexcijfers vermeld van de gemiddelde toeslag bij de benchmarkorganisaties ten opzichte van de toeslagen bij de Politie. Een percentage hoger dan 100% geeft aan dat de betreffende vergoeding bij de Politie lager is.

*Inconveniëntietoeslag per uur in euro's bij een drietal maandsalarissen*

*Indexcijfers van inconveniëntietoeslag per uur*

maandag - vrijdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8	maandag - vrijdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	€ 1,73	€ 1,73	€ 1,73	Politie	100%	100%	100%
Gemiddeld benchmark	€ 2,70	€ 3,30	€ 3,40	Gemiddeld benchmark	156%	190%	196%
zaterdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8	zaterdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	€ 4,54	€ 4,54	€ 4,54	Politie	100%	100%	100%
Gemiddeld benchmark	€ 7,30	€ 8,60	€ 8,40	Gemiddeld benchmark	161%	190%	185%
zondag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8	zondag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	€ 4,54	€ 4,54	€ 4,54	Politie	100%	100%	100%
Gemiddeld benchmark	€ 9,40	€ 11,20	€ 11,20	Gemiddeld benchmark	207%	247%	247%
feestdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8	feestdag	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	€ 4,54	€ 4,54	€ 4,54	Politie	100%	100%	100%
Gemiddeld benchmark	€ 12,80	€ 15,20	€ 15,00	Gemiddeld benchmark	282%	335%	331%

### *Conclusie*

De inconveniëntietoeslagen bij de Politie liggen op een relatief laag niveau ten opzichte van de benchmarkorganisaties.

Een toelichting op de inconveniëntieregelingen en een uitwerking in grafiekvorm van de inconveniëntietoeslag per organisatie is opgenomen in de bijlage. Een onderscheid is gemaakt in de toeslag op uren van maandag tot en met vrijdag, zaterdag, zondag en feestdagen.

### § 4.3 CONSIGNATIE

Indien een werknemer buiten de geldende werktijden beschikbaar moet zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep werkzaamheden te verrichten is de consignatieregeling van toepassing. Bij drie benchmarkorganisaties is de consignatievergoeding een percentage van het salaris. De andere organisaties hanteren, net als de Politie, een nominaal bedrag. Om de nominale en procentuele toeslagen met elkaar te kunnen vergelijken, vindt in onderstaande tabel een vergelijking plaats van de consignatievergoedingen op basis van de drie maatmansalarissen. Hierbij is het uitgangspunt dat werknemers een volledige week consignatie lopen per maand; 16 uur op weekdays en 24 uur op weekenddagen. Een indexcijfer hoger dan 100% geeft aan dat de betreffende vergoeding bij de Politie lager is.

#### *Consignatievergoeding per week bij een drietal maandsalarissen*

Per week consignatie	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	€ 128,00	€ 128,00	€ 128,00
Gemiddeld benchmark	€ 133,10	€ 143,70	€ 152,30

#### *Indexcijfers van consignatievergoeding per week*

Per week consignatie	Maximum schaal 5	Maximum schaal 7	Maximum schaal 8
Politie	100%	100%	100%
Gemiddeld benchmark	104%	112%	119%

#### *Conclusie*

De consignatievergoeding bij de Politie is relatief laag ten opzichte van de benchmarkorganisaties.

Een toelichting op de inconvenientieregelingen en een uitwerking in grafiekvorm van de inconvenientietoelage per organisatie is opgenomen in de bijlage. Een onderscheid is gemaakt in de toeslag op uren van maandag tot en met vrijdag, zaterdag, zondag en feestdagen.



#### § 4.4 TOESLAG VOOR BEZWARENDE FUNCTIES

In onderstaande tabel staan eventuele toeslagen voor bezwarende functies weergegeven.

Organisatie	Toeslag	Omschrijving
<b>Politie</b>	€ 26,86 per dag	Bij inzet als lid van mobiele eenheid ter handhaving van de openbare orde.
<b>Ziekenhuizen</b>		Geen
<b>Voortgezet onderwijs</b>		Geen
<b>Onderneming A</b>	8% van bruto salaris	Toeslag repressieve arbeid. Loopbaanbeleid voor werknemers in bezwarende functies.
<b>Gemeenten</b>		Loopbaanbeleid voor werknemers in bezwarende functies.
<b>Onderneming B</b>		Geen
<b>Particuliere beveiliging</b>		Geen
<b>Belastingdienst</b>	€ 196,82  € 1,23 per uur	Maandelijksse toelage wegens overwerk, wisselende werktijden en inconvenienten voor medewerkers opsporing. Daarnaast vergoeding in tijd voor gewerkte uren op zaterdag/zondag/feestdagen. Vaartoelage: bij dienst aan boord van douanevoertuig waarbij men ook buiten werktijd aan boord moet blijven.
<b>Landelijk beeld</b>		Geen

Alleen onderneming A en de Douane hebben toeslagen voor bezwarende functies. Deze toeslagen worden voor uiteenlopende zaken gebruikt en zijn daardoor nauwelijks vergelijkbaar.

## HOOFDSTUK 5 - PENSIOENPREMIES

In de volgende tabellen wordt een overzicht gegeven van de pensioenpremies van de benchmarkorganisaties. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de premies voor vroegpensioen en de premies voor ouderdoms/nabestaandenpensioen. In de tabellen wordt zowel het werknemersdeel als het werkgeversdeel weergegeven.

### Vroegpensioen

Sector	Vroegpensioenpremie
<b>Politie, Gemeenten, Voorgezet Onderwijs, Belastingdienst, onderneming A. (ABP)</b>	Werknemer: • 2,4% van het salaris (zonder franchise) voor overgangsregeling VPL
	Werkgever: • 1,6% van het salaris (zonder franchise) voor overgangsregeling VPL
<b>Ziekenhuizen (Zorg en Welzijn)</b>	Geen aparte premies voor overgangsregelingen vroegpensioen
<b>Onderneming B</b>	Geen aparte premies voor overgangsregelingen vroegpensioen
<b>Particuliere Beveiliging (Beveiligingspensioen)</b>	Werkgever neemt alle kosten voor overgangsregelingen voor zijn rekening (0,68% van de loonsom SV)

Hoewel het vroegpensioen aan het “uitsterven” is, zijn er nog tal van overgangsmaatregelen van kracht. Soms worden de kosten hiervan gefinancierd uit een aparte (vroeg)pensioenpremie.

De Politie en vier van de zeven benchmarkorganisaties vallen onder het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Het ABP maakt geen onderscheid tussen sectoren voor wat betreft de premiehoogte van het vroegpensioen. Bij de Zorg en de Onderneming B worden geen aparte premies gehanteerd voor de overgangsmaatregelen voor vroegpensioen. Bij de Particuliere Beveiliging neemt de werkgever alle kosten voor de overgangsmaatregelen vroegpensioen voor zijn rekening.

## Ouderdoms- en nabestaandenpensioenen

Sector	Premiefranchise	Premies voor ouderdomspensioenen (OP) / nabestaandenpensioenen (NP)
Politie (ABP)	€ 10.350,-	Werknemer:
Gemeenten (ABP)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6,3% van de pensioengrondslag voor OP/NP; 0,3% van de pensioengrondslag voor Anw-compensatie</li> <li>• <b>0,7% van de pensioengrondslag voor Politie PartnerPlusPensioen</b></li> </ul>
Voorgezet Onderwijs (ABP)		Werkgever
Douane/FIOD (ABP)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14,7% van de pensioengrondslag t.b.v. OP/NP</li> <li>• 0,1% van de pensioengrondslag t.b.v. Anw-compensatie</li> <li>• <b>0,7% van de pensioengrondslag voor Politie PartnerPlusPensioen</b></li> </ul>
Onderneming A (ABP)	€ 10.309,-	Werknemer: 11,25% van de pensioengrondslag voor OP/NP
Ziekenhuizen (Zorg en Welzijn)		Werkgever: 11,25% van de pensioengrondslag voor OP/NP
Onderneming B	€ 12.465,-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werknemer: 1% van de pensioengrondslag voor OP/NP/IP<sup>6</sup> en 0,33% WIA-plus: van het salaris boven € 47.802,-</li> <li>• Werkgever: 2,1% van de pensioengrondslag voor OP/NP/IP en 0,67% WIA-plus: van het salaris boven € 47.802,-</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werknemer: 12% van de pensioengrondslag voor OP/NP; Maximale pensioengrondslag: € 30.315,-</li> </ul>
Particuliere Beveiliging (Beveiligingspensioenen)	€ 17.487,-	Werkgever:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18% van de pensioengrondslag voor OP/NP</li> </ul>

Het ABP hanteert een gelijke basispremie voor ouderdoms- en nabestaandenpensioenen voor alle sectoren. De Politie heeft overigens een eigen additionele pensioenmodule, namelijk het partnerpluspensioen.

<sup>6</sup> IP = Invaliditeitspensioen

### Bruto/netto vergelijking

Om het effect van de verschillen in pensioenpremies (vroegpensioen, ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen) voor werknemers inzichtelijk te maken is een bruto/netto vergelijking uitgevoerd.

Hierbij wordt uitgegaan van een pensioengevend salaris op jaarbasis van € 40.000.

	Politie	Gemeenten	Voortgezet Onderwijs	Douane/FIOD	Ond. A	Zorg	Ond. B	Part. Beveiliging	Gemiddelde van benchmark
Vast bruto jaarinkomen	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000
Pensioenpremie werknemer	€ 3.124	€ 2.917	€ 2.917	€ 2.917	€ 2.917	€ 3.340	€ 285	€ 2.702	€ 2.571
ZVW%-werknemer	€ 2.233	€ 2.233	€ 2.233	€ 2.233	€ 2.233	€ 2.233	€ 2.233	€ 2.233	€ 2.233
Loonheffing werknemer	€ 11.388	€ 11.475	€ 11.475	€ 11.475	€ 11.475	€ 11.298	€ 12.592	€ 11.572	€ 11.625
Inhoudingen werknemer	€ 16.746	€ 16.625	€ 16.625	€ 16.625	€ 16.625	€ 16.872	€ 15.110	€ 16.507	€ 16.425
Netto all-in	€ 25.488	€ 25.604	€ 25.604	€ 25.604	€ 25.604	€ 25.362	€ 27.124	€ 25.726	€ 25.804
Netto als % bruto	63,7%	64,0%	64,0%	64,0%	64,0%	63,4%	67,8%	64,3%	64,5%

## HOOFDSTUK 6 - CONCLUSIES

- De minimumsalarissen bij de Politie liggen voor de onderzochte functies gemiddeld 5% hoger dan de minimumsalarissen van de benchmarkomgevingen en gemiddeld 1% lager dan de minimumsalarissen van de Mediaan BV Nederland.
- De maximumsalarissen bij normaal/goed functioneren liggen voor de onderzochte functies gemiddeld 10% hoger dan de maximumsalarissen van de benchmarkomgevingen en gemiddeld 11% hoger dan de maximumsalarissen van de Mediaan BV Nederland.
- Voor de maximumsalarissen bij uitstekend functioneren zijn deze percentages gemiddeld 16%.
- De overwerkvergoeding bij de Politie op maandag tot en met vrijdag is, afhankelijk van het salaris, hoger dan of vergelijkbaar met de benchmarkorganisaties.
- Bij overwerk op zaterdagen en vooral zon- en feestdagen blijft de vergoeding van de Politie echter achter bij de benchmarkomgevingen.
- De inconveniëntietoelagen bij de Politie liggen op een relatief laag niveau ten opzichte van de benchmarkomgevingen.
- De consignatievergoeding bij de Politie is relatief laag ten opzichte van de benchmarkomgevingen.
- De toeslagen voor bezwarende functies zijn moeilijk vergelijkbaar; er kunnen geen harde uitspraken over worden gedaan.
- De pensioenpremie voor de Politiewerknemers is relatief hoog, waardoor er een relatief ongunstig bruto/netto-traject is. Dit levert een nadelig inkomenseffect op van ruim 1%.

## **BIJLAGE 1: ANALYTISCH KADER BEHOREND BIJ DE ORBA-METHODE**

### **Analyse van de functie**

De ORBA-methode beschikt over een analytisch kader dat het mogelijk maakt functies in onderling vergelijkbare bestanddelen te analyseren en te waarderen. Dit analytisch kader heeft betrekking op kenmerken of aspecten van functies, die onderling vergelijkbaar zijn en die - in welke verhouding dan ook - in elke functie moeten en/of kunnen voorkomen. Kenmerk van dit analytisch kader is verder dat het in voldoende mate differentieert, dat wil zeggen ook daadwerkelijk datgene in functies onderscheidt, dat voor de bepaling van de relatieve zwaarte of het niveau van belang is. Een ander belangrijk kenmerk is dat het kader zo is opgebouwd dat het een inzichtelijke en acceptabele verklaring en uitleg van de totstandkoming van waarderingsuitkomsten mogelijk maakt.

Het analytisch kader van de ORBA-methode bestaat uit vier hoofdkenmerken.

Deze hoofdkenmerken zijn onderverdeeld in elf gezichtspunten. De gezichtspunten hebben weer (overwegend twee) criteria van analyse en waardering, de aspecten. Elk gezichtspunt heeft een eigen waarderingstabel.

Met behulp van de hoofdkenmerken, gezichtspunten, aspecten en tabellen wordt het mogelijk elke functie op een betrouwbare, consistente en uitlegbare wijze te analyseren en te waarderen.

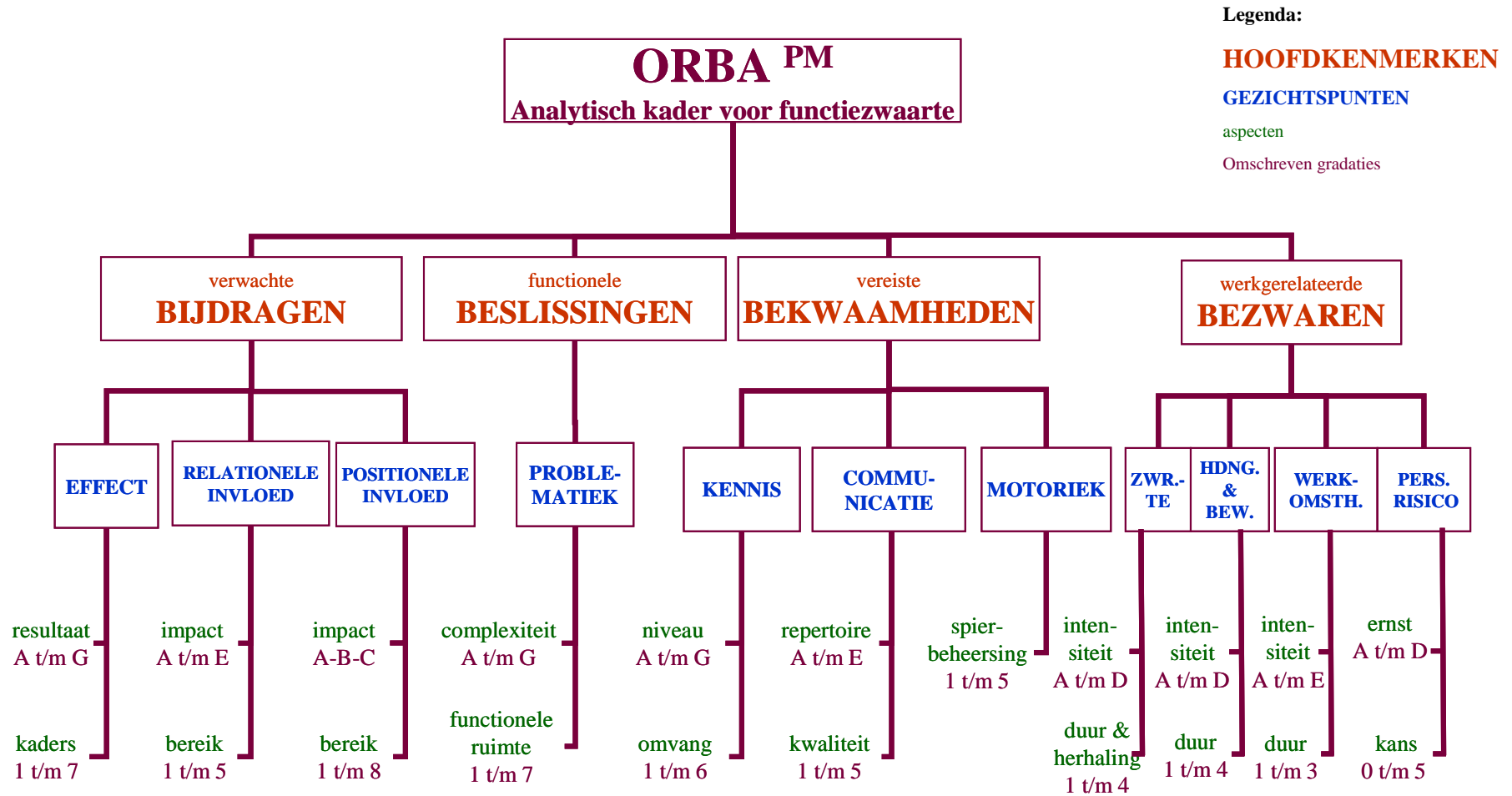
De keuze van hoofdkenmerken, gezichtspunten en aspecten en de structuur van de tabellen weerspiegelen maatschappelijk gevormde en geaccepteerde normen en waarden voor het analyseren en waarderen van arbeid.

Hoewel de gezichtspunten bedoeld zijn om functies in onderling vergelijkbare, maar verschillende bestanddelen te ontleden en daarin te differentiëren, dienen zij steeds in onderlinge samenhang en als onderdelen van één analytisch kader begrepen te worden. Een verantwoorde toepassing van de ORBA-methode bestaat naast het analyseren van functies per gezichtspunt ook uit het onderkennen van de samenhang en wisselwerking tussen de gezichtspunten. Deze samenhang en wisselwerking verschilt per functie en is veelal karakteristiek voor bepaalde typen functies.

In het schema op de volgende pagina zijn de hoofdkenmerken, gezichtspunten en aspecten in samenhang weergegeven. De hoofdlijn is:

- De verwachte bijdrage vormt in het analytisch kader het vertrekpunt.
- Wat is de aard van de beslissingen die medewerkers in hun functie moeten nemen om de verwachte bijdrage te kunnen leveren?
- Welke bekwaamheden zijn vereist om die bijdragen via het nemen van beslissingen te kunnen leveren?
- Welke bezwaren zijn verbonden aan het werk dat tot die verwachte bijdrage moet leiden?

Schematische weergave van het analytisch kader



## Het toepassen van het analytisch kader

### *Het waarden of graderen van functies*

Het proces van waarden of toekennen van waarden of niveaus aan functies wordt ook wel aangeduid met de term graderen. Dit graderen geschiedt aan de hand van graderingstabellen, die voor elk gezichtspunt beschikbaar zijn.

Een graderingstabel bestaat meestal uit een horizontale en een verticale as, die de beide aspecten van het gezichtspunt voorstellen.

Deze assen zijn onderverdeeld in een aantal stappen of ingangen, die van laag naar hoog de verschillende (gradering)niveaus van elk aspect weergeven. De hoofdingangen van elke tabel staan nader beschreven in de bijbehorende omschrijvingen.

Graderen van een functie houdt in dat per gezichtspunt, met behulp van de omschrijvingen van de gradaties per aspect en met gebruikmaking van referentiemateriaal, de juiste tabelingen worden gekozen. De combinatie van een ingang via de horizontale en een ingang via de verticale as, leidt tot een bepaald aantal punten of graden. Uitzondering hierop vormt de tabel voor het gezichtspunt Motoriek, die eendimensionaal is. Motoriek kent slechts één aspect.

De per gezichtspunt gevonden waarden worden overgenomen in een zogenaamde graderingstaat en vervolgens getotaliseerd per hoofdkenmerk en deze waarden worden als subtotaal in de graderingstaat opgenomen. Deze subtotalen representeren het waarderingsprofiel van de functie.

Nadat de functie op alle gezichtspunten is geanalyseerd en gegradeerd worden de subtotalen getotaliseerd tot de zogenaamde ORBA-totaalscore. Deze ORBA-totaalscore representeert het niveau van de functie. De ORBA-totaalscores van verschillende functies, geordend naar niveau, resulteren in een zogenaamde functierangschikkinglijst. Deze functierangschikkinglijst representeert de in een organisatie of bedrijfstak vastgestelde functierangorde.

### *Het ORBA-referentiemateriaal*

De ORBA-methode wordt toegepast in een grote verscheidenheid aan organisaties met een grote diversiteit aan functies. Om een maximum aan consistentie in de toepassing van de methode te waarborgen en om de werking van het analytische begrippenapparaat te duiden om daarmee eventuele interpretatieverschillen bij de waardering zoveel mogelijk uit te sluiten, is het ORBA-referentiemateriaal ontwikkeld.

Het Nationale ORBA-ReferentieMateriaal, kortweg NORM, is opgebouwd uit een representatieve selectie van in bedrijven, instellingen en branches voorkomende functies, die met behulp van de ORBA-methode zijn geanalyseerd en gewaardeerd. Zowel over de inhoud van elke referentiefunctie als over de waardering bestaat consensus tussen de AWWN en functiewaarderingsdeskundigen van de Nederlandse werknemersorganisaties.

NORM is de richtinggevende norm bij het analyseren en waarden van functies met behulp van de ORBA-methode. NORM is een onvervreemdbaar onderdeel van de methode. De omschrijvingen van gezichtspunten, aspecten en ingangen van tabellen van het analytisch kader krijgen door NORM hun praktische verankering. Het toetsen van waarderingsresultaten aan NORM is dan ook een kwaliteitseis.



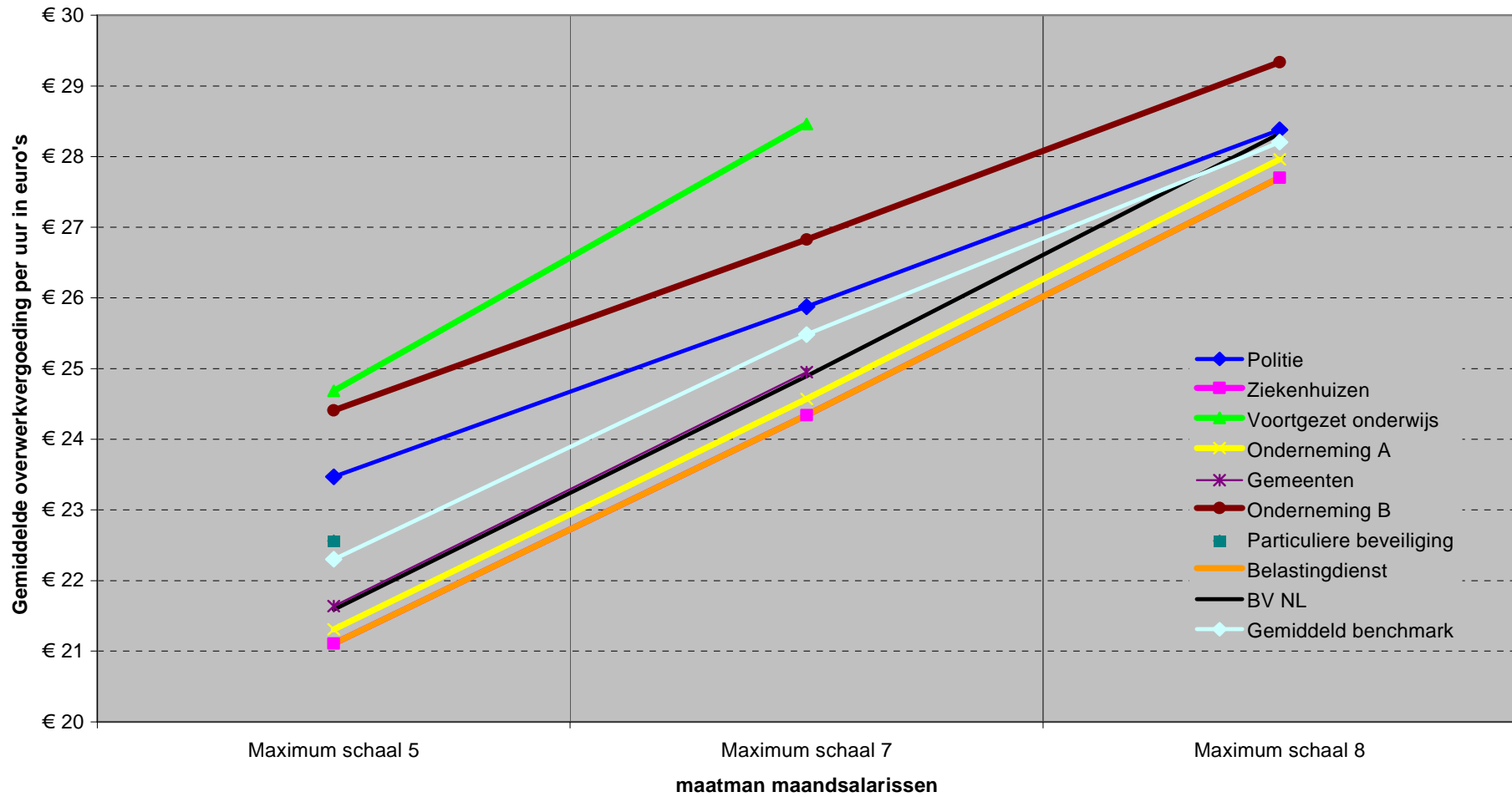
## BIJLAGE 2: OVERWERK

In onderstaande tabel staan enkele toelichtingen bij de overwerkregelingen van de benchmarkorganisaties. Bij alle benchmarkorganisaties hebben alleen werknemers tot aan een bepaalde functieschaal recht op een overwerkvergoeding. In de tabel staat het maximum maandsalaris van de betreffende functieschaal vermeld, waarboven werknemers geen recht meer hebben op een overwerkvergoeding.

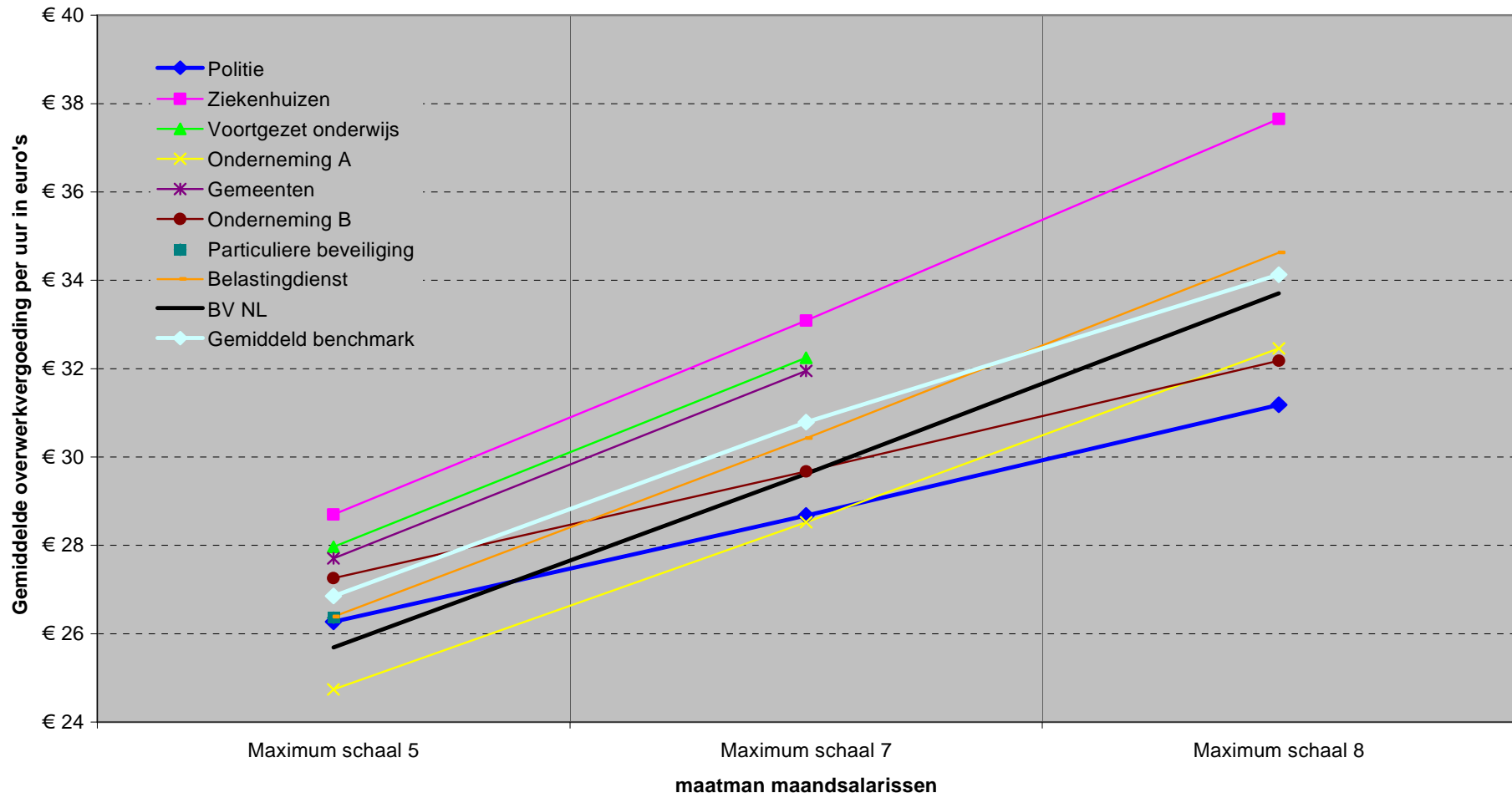
Organisatie	Toelichting overwerkregeling	Maximaal recht op vergoeding tot:
<b>Politie</b>	Vergoeding vanaf half uur. Keuze verlof of geld voor werkgever.	€ 4.853
<b>Ziekenhuizen</b>	ma-vr 06.00-22.00 eerste 5 uur per week 25%, daarna 50% Vergoeding vanaf half uur (wordt afgerond op een uur). In principe verlof + toeslag in geld (over half jaar berekend).	€ 3945, daarboven onder voorwaarden
<b>Voortgezet onderwijs</b>	ma-vr 06.00-22.00 eerste 2 uur per dag 25%, daarna 50% Vergoeding vanaf half uur. Naar keuze werknemer in tijd of geld	€ 2.921
<b>Onderneming A</b>	ma-vr 06.00-22.00 eerste 2 uur (per dag) 25%, daarna 50% In principe verlof + toeslag in geld.	€ 3.596, daarboven alleen vergoeding bij oproepen bij beschikbaarheidsdienst
<b>Gemeenten</b>		€ 3.027
<b>Onderneming B</b>	Overwerk bij meer werken dan volgens rooster	€ 4.304
<b>Particuliere beveiliging</b>	Overwerk bij meer dan 160 uur per 4 weken en/of meer dan 9 uur per dienst; sommige arbeidsuren worden 2 keer als overwerk aangemerkt.	€ 2.532
<b>Belastingdienst</b>	Korter dan een uur en aansluitend aan werktijd: geen vergoeding. In principe verlof + toeslag in geld.	€ 3.852

Ingeval de toeslag hoger wordt na bijvoorbeeld twee uur overwerk per dag (zoals bij het cao voortgezet onderwijs en onderneming A) is in de vergelijking uitgegaan van de lage toeslag (bijvoorbeeld 25%). De verwachting is dat het meeste overwerk plaatsvindt in de eerste uren.

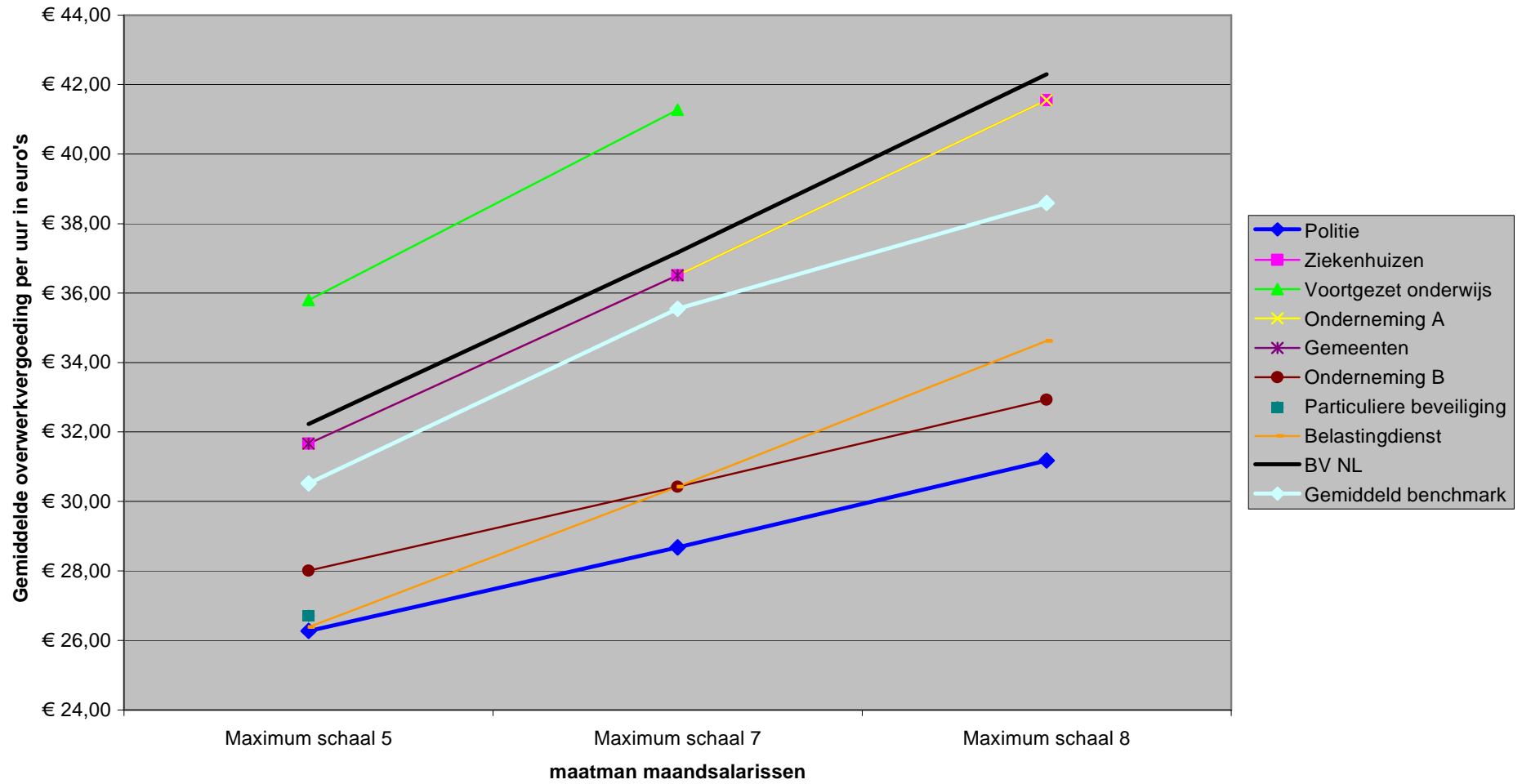
### Gemiddelde overwerkvergoeding per uur van maandag tot en met vrijdag



### Gemiddelde overwerkvergoeding per uur op zaterdag



### Gemiddelde overwerkvergoeding per uur op zon- en feestdagen

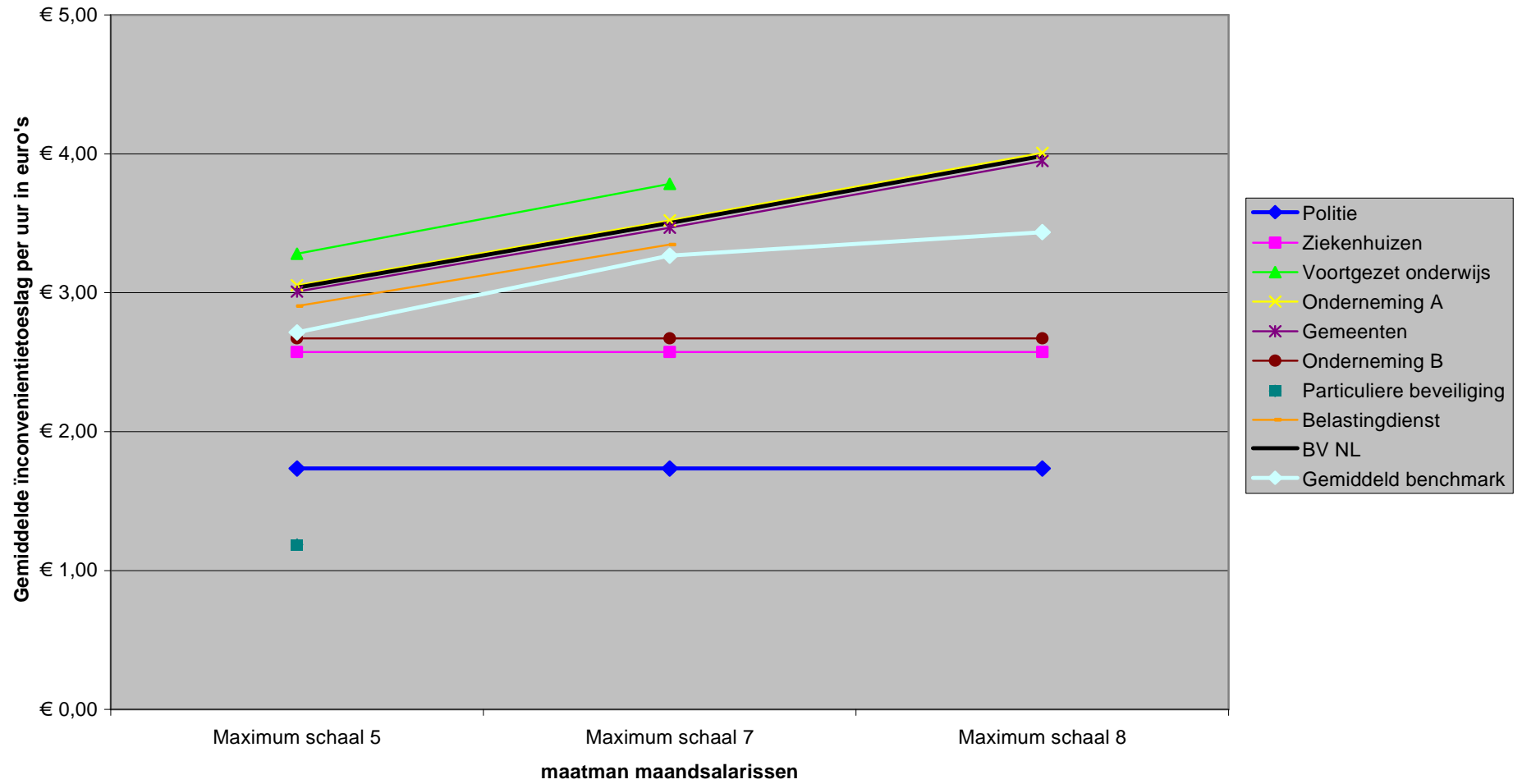


### BIJLAGE 3: INCONVENIËNTIE

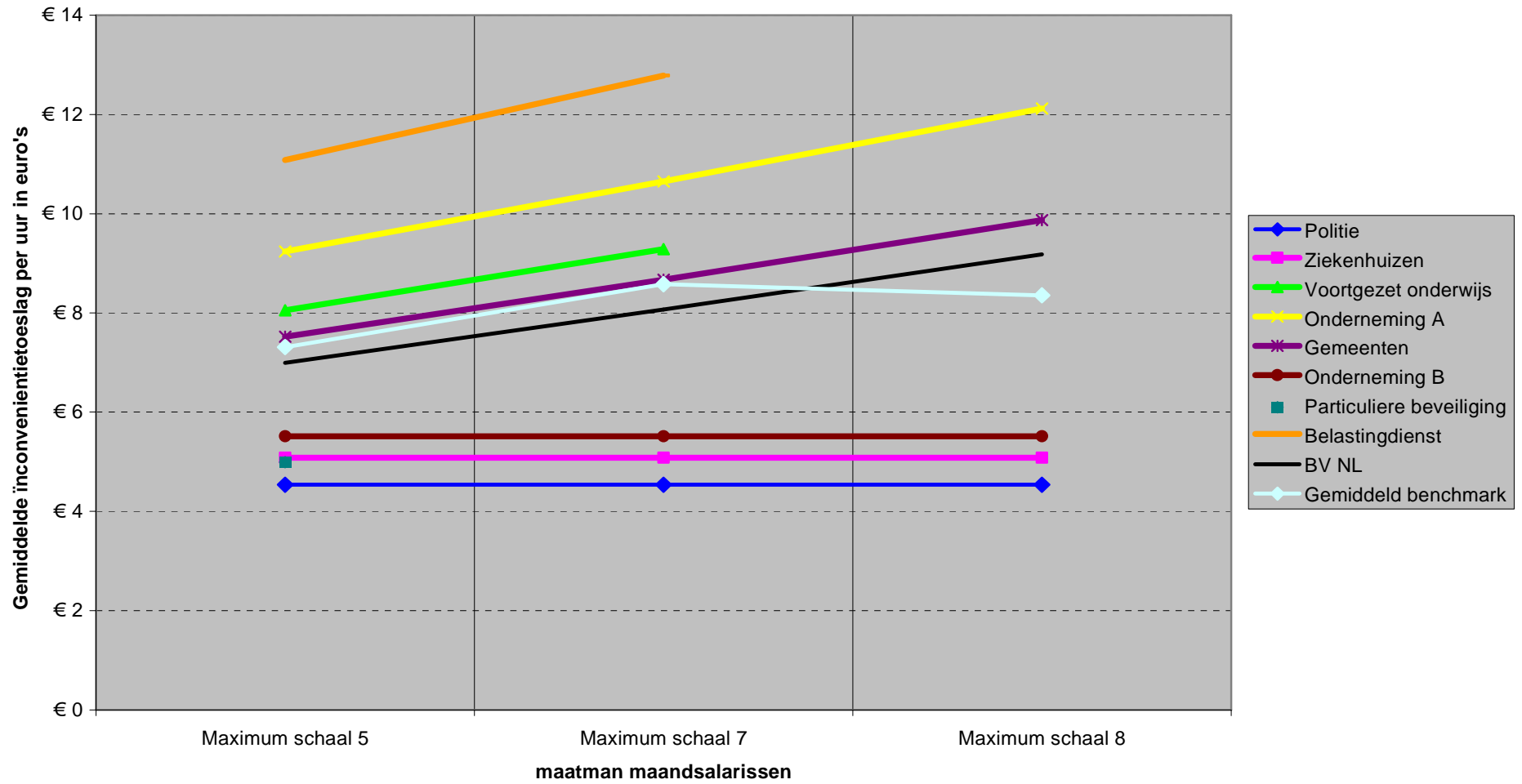
In onderstaande tabel staan enkele toelichtingen bij de inconveniëntieregelingen. Bij alle benchmarkorganisaties hebben werknemers tot aan een bepaalde functieschaal recht op een vergoeding. Daarnaast is bij een aantal organisaties het bedrag aan vergoeding of de grondslag gemaximeerd.

Organisatie	Toelichting regeling	Lengte dagdienstvenster
Politie	-	14 uren
Ziekenhuizen	Toeslag maximaal berekend over maandsalaris van € 2180. Maximaal recht op vergoeding tot € 4.644	13 uren
Voortgezet onderwijs	Tussen 07.00 en 08.00 uur alleen toeslag bij aanvang voor 07.00 uur Tussen 18.00 en 19.00 uur alleen toeslag bij eind na 19.00 uur Maximaal recht op vergoeding tot € 2.921	12 uren
Onderneming A	Totaal aan roostertoeslag is maximaal € 472 per maand, tenzij toeslag over € 2491 tot hogere toeslag leidt.	13 uren
Gemeenten	Wordt lokaal bepaald. Voorbeeld: totale toeslag gemiddeld per maand niet hoger dan € 570	12 uren
Onderneming B	Exclusief compensatie in tijd voor onregelmatig werken: aantal onregelmatige uren per week +/- 5; dit wordt vermenigvuldigd met minimaal 4 minuten (t/m 49 jaar; loopt op tot 8 minuten bij 56 jaar). Per onregelmatige dienst een toeslag van € 1,27 Bij begin dienst op een feestdag: extra vergoeding van € 27,98 per dienst  Maximaal recht op vergoeding tot € 4.304	10,5 uren
Particuliere beveiliging	Toeslag feestdagen op basis van wekdagen; voor op zaterdag en zondag vallende feestdagen geldt hogere toeslag	11 uren
Belastingdienst	Toeslag maximaal berekend over maandsalaris van € 2745	13 uren

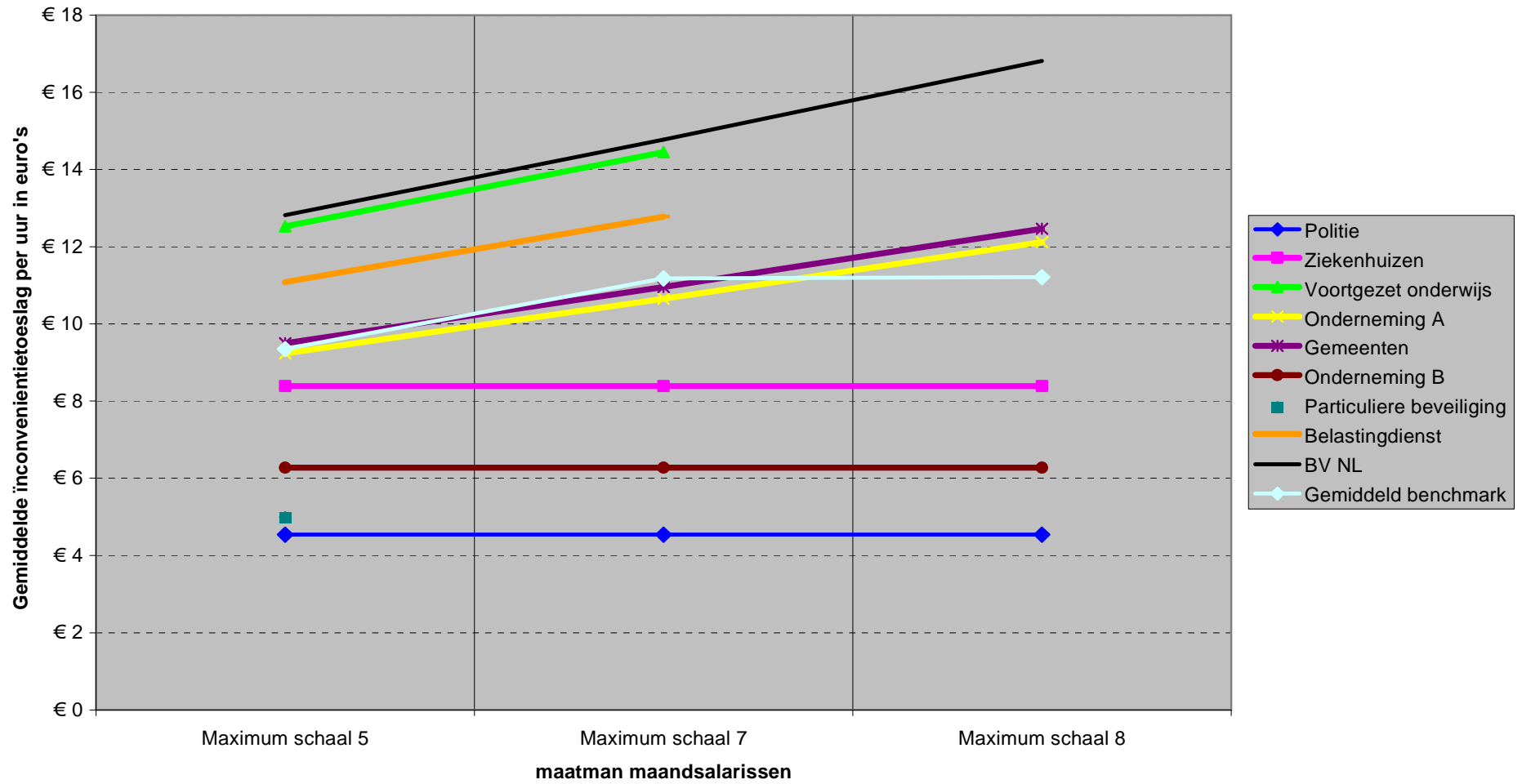
### Gemiddelde inconveniëntietoeslag per uur van maandag tot en met vrijdag



### Gemiddelde inconveniëntietoeslag per uur op zaterdag

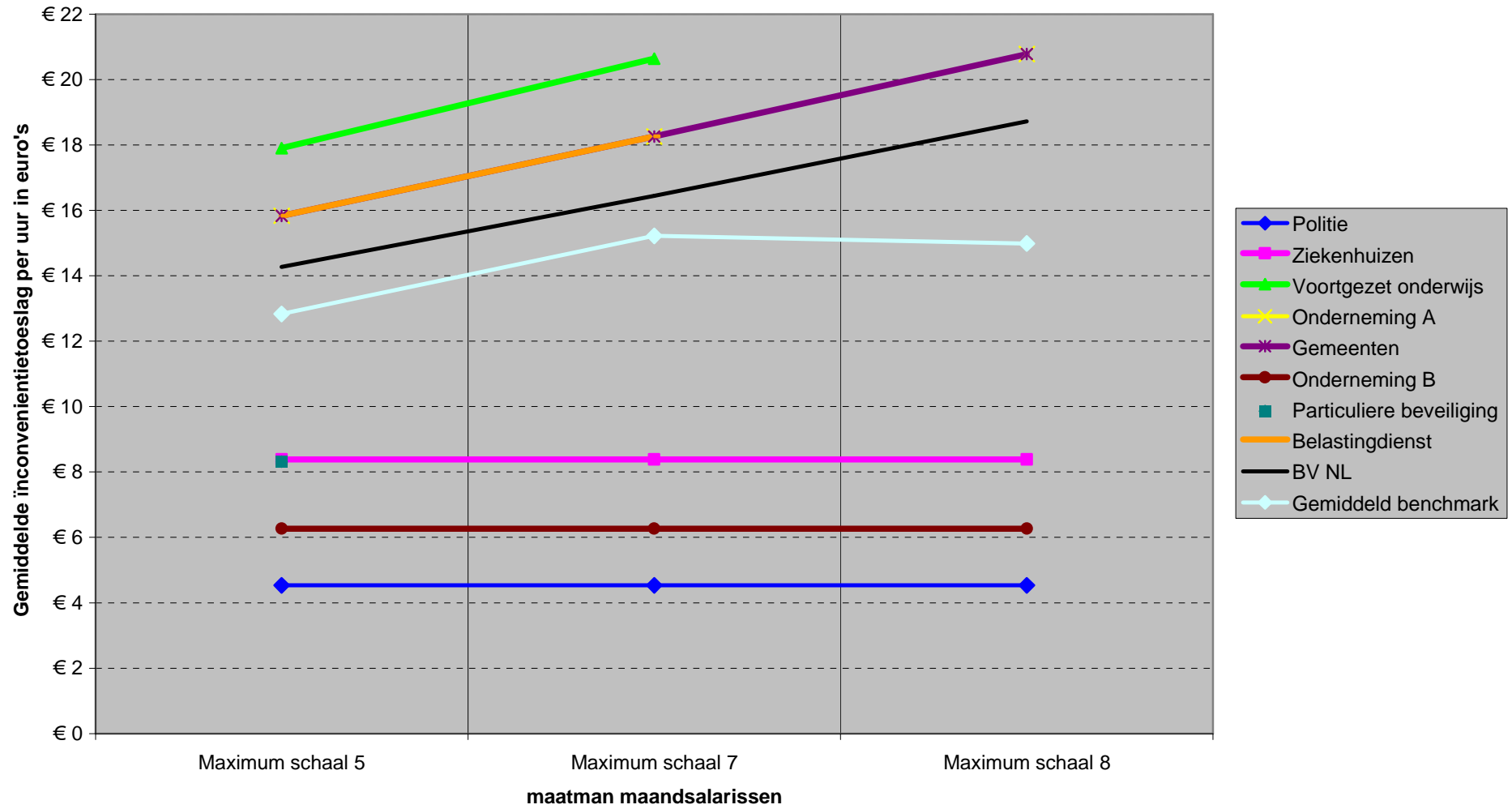


### Gemiddelde inconveniëntietoeslag per uur op zondag





### Gemiddelde inconveniëntietoeslag per uur op feestdagen



## BIJLAGE 4: CONSIGNATIE

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de consignatieregelingen bij de benchmarkorganisaties. De vergoedingen zijn weergegeven per etmaal. Bij de consignatievergoeding op weekbasis wordt uitgegaan van een volledige week consignatie buiten de reguliere werktijden van de werknemer.

*Consignatievergoeding per etmaal (uitgaande van 16 uur op maandag t/m vrijdag en 24 uur op weekenddagen)*

Organisatie	Ma-Vr	Zaterdag	Zondag	Weekbasis	Feestdagen	Bij opkomst
Politie	€ 16,00	€ 24,00	€ 24,00	€ 128,00		overwerkregeling
Ziekenhuizen (als % van maandsalaris)	0,57%	1,71%	1,71%	6,27%	2,56%	overwerkregeling + tijdcompensatie
Voortgezet onderwijs	Geen consignatieregeling					
Onderneming A	€ 11,29	€ 16,94	€ 22,58	€ 95,97	€ 22,58	overwerkregeling
Gemeenten (als % van maandsalaris)				5,26%		overwerkregeling
Onderneming B	€ 14,95	€ 29,95	€ 29,95	€ 134,65	€ 29,95	€ 26,22 op werkdagen, € 52,44 op vrije dagen
Particuliere beveiliging	€ 12,00	€ 36,00	€ 36,00	€ 132,00	€ 36,00	overwerkregeling - minimaal drie uurlonen
Belastingdienst (als % van maandsalaris)	0,51%	2%	2%	5,64%		
BV NL	€ 14,00 - € 20,00	€ 30,00 - € 36,00	€ 34,00 - € 40,00	€ 135 - € 175	€ 35,00 - € 45,00	overwerkregeling

### Vergoeding voor een week consignatie

