

**Concept-Onderhandelaarsakkoord
Arbeidsvoorwaarden
sector Politie (2012-2014)**

Versiedatum 31 mei 2012

Georganiseerd Overleg Sector Politie
(GOP)
Doorgaand: 31-5-2012
Briefnummer: GOP/12.00382
Zaaknummer: ds. 168.12
Status: Behandel

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, [___] 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 LEVENSLIOP

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) Nachtdienstonthefving
- 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 functiewaarderingsysteem ten minste 24 punten voor Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden (OVW) zijn toegekend (de zgn. "frontliniefuncties"), vanaf 1 januari 2012 het uitzicht ontstaat op OVW-periodieken. Uitgezonderd 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 Bbp: 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 door groei 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)voorzien situaties. Dit stelt eisen aan medewerkers en leidinggevenden. 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 bezien 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. Nachtdienstontheffing

- De Tijdelijke landelijke regeling nachtdienstontheffing komt per 1 januari 2013 te vervallen. Vanaf die datum wordt een nieuwe structurele regeling van kracht.
- De Tijdelijke landelijke regeling nachtdienstontheffing (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 nachtdienstontheffing indienen. Indien de medewerker voor ontheffing kiest en deze wordt toegekend, wordt geen vergoeding meer betaald. Dat wil zeggen dat er geen afbouwtoelage nachtdienstontheffing aan de orde is.
- Alle bestaande regionale regelingen voor nachtdienstontheffing 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 gezien 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 onregelmatigheidstoelage. 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 onregelmatigheidstoelage. 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 geweest. 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 bezien.
- 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.