

verzonden	22-1-2018
Briefnummer	CGOP CAO/18.00746
werkgever	werkgeversinzet



Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

De leden van het CGOP

**Directoraat-Generaal
Politie**

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

ProjectnaamArbeidsvoorwaardenakkoord
politie**Ons kenmerk**

2176629

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Datum 22 januari 2018
Onderwerp Inzetbrief werkgever

Geachte voorzitters,

Op 31 december jl. is de looptijd van het 'Akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2015-2017' verstreken. Dit akkoord werd afgesloten in de periode waarin de vorming van de Nationale Politie werd geëffectueerd en onze medewerkers in de nieuwe organisatie werden geplaatst. Het akkoord bevatte afspraken op het gebied van de kwaliteit van arbeid, loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid. Thema's die ook nu nog relevant zijn. Daarnaast werd specifiek aandacht geschonken aan de personele zorg en de invulling van een personeelsbeleid met als uitgangspunten ruimte voor professionaliteit, gelijkwaardige dialoog tussen medewerker en leidinggevende en wederzijds vertrouwen en respect. Wij vinden het van belang deze uitgangspunten ook aan de vooravond van de gesprekken over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord centraal te stellen.

De Commissie Evaluatie Politiewet 2012 heeft geconstateerd dat gedurende de complexe periode waarin de politie zich in de afgelopen vijf jaar bevond, in alle geledingen van de organisatie een grote loyaliteit is getoond door de mensen van de politie. Zij hebben het politiewerk en de politieorganisatie in deze moeilijke periode draaiende gehouden. Dat is een bijzondere prestatie en daar zijn wij hen erkentelijk voor.

De eerste fase van de personele reorganisatie is afgerond en de politie bevindt zich op dit moment in de volgende fase van doorontwikkeling. Daarbij, staat de politie voor de volgende grote uitdagingen:

- De (snelle) veranderingen in de samenleving op het gebied van veiligheid en openbare orde en de nieuwe en toenemende eisen die dit stelt aan het politiewerk, vragen om een alerter en slagvaardiger politieorganisatie en om politiemensen die over de hiervoor vereiste competenties beschikken, flexibel inzetbaar zijn en, binnen een duidelijke rechtspositie, met voldoende professionele ruimte kunnen werken.
- De demografische opbouw van het personeelsbestand en de gewenste kwalitatieve en kwantitatieve intensiveringen, in combinatie met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, stellen ons voor een vervangingsvraagstuk dat knelpunten maar ook mogelijkheden met zich meebrengt.

- Op veel plekken binnen de politieorganisatie is sprake van een hoge roosterdruk. Diverse factoren spelen hierin mee, zoals een scheve verdeling van de bezetting, ziekteverzuim, toegekende modaliteiten, partiële uittreding en nachtdienstontheffingen. Dit hardnekkige capaciteitsvraagstuk vraagt vanwege de vergrijzing en het welzijn van onze medewerkers nu meer dan ooit om een structurele oplossing.
- Diversiteit is voor de politie een operationele noodzaak om goed politiewerk te leveren. We streven naar een samenstelling van het personeelsbestand die past bij de uitvoering van de politietaken en die herkenbaar is voor de samenleving. Dat vraagt een inclusieve werkcultuur. Daarom maakt de politie extra werk van het realiseren van een divers korps.

De genoemde uitdagingen vereisen creativiteit en verdergaande vernieuwingen in het huidige personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid. Vernieuwingen die, zoals verwoord in de politiestrategie 2025, essentieel zijn voor de politie van overmorgen. Tegelijkertijd is het onze ambitie om deze vernieuwingen aan te laten sluiten bij de behoeften van de collega's. Daarvoor is het van belang dat de te maken afspraken waar mogelijk inspelen op de wensen van de verschillende generaties binnen de politie.

Daarnaast zijn heldere en passende arbeidsverhoudingen belangrijk om de gewenste vernieuwingen door te voeren. Daarin past ook de verdere ontwikkeling van rollen en verantwoordelijkheden in het huidige bestel van minister, politie, politievakorganisaties en ondernemingsraden. Onderdeel hiervan is de grotere rol voor de politie in de voorbereiding van en tijdens de onderhandelingen met uw vakorganisaties. Dit draagt ook bij aan de uitvoering van de te maken afspraken.

De voorstellen die moeten bijdragen aan oplossingen voor de aangegeven vraagstukken zijn hieronder geclusterd in de thema's flexibele en effectieve inzet van capaciteit, duurzame inzetbaarheid en kwaliteit.

Flexibele en effectieve inzet van capaciteit

De maatschappij verandert in hoog tempo. Dit betekent dat de politie snel, flexibel en wendbaar moet kunnen optreden om bij de vraag vanuit de samenleving te kunnen aansluiten. In het regeerakkoord worden extra middelen voor uitbreiding van de politiecapaciteit beschikbaar gesteld, mits belemmeringen om bestaande capaciteit optimaal in te zetten worden weggenomen. Een evenwichtige kijk op de inzet van capaciteit en de daarin te maken keuzes en een efficiënte roostervorming zijn daarbij essentieel. Het welzijn en de gezondheid van onze mensen blijven daarbij altijd het uitgangspunt. De rechtspositie moet waar mogelijk ruimte laten voor individuele afspraken tussen leidinggevende en medewerker.

In dit verband streven wij ernaar om voor de politie geen andere regels in stand te houden dan de wettelijke bepalingen die in Nederland van toepassing zijn. Dit geeft ons aanleiding met u te spreken over een route naar afschaffing van politie-specifieke beperkingen ten opzichte van de Arbeidstijdenwet. Daarnaast willen wij met u in overleg over verschillende maatregelen en pilots op het gebied van capaciteitsmanagement die gericht zijn op verlaging van de roosterdruk. Daarbij gaat het onder meer om een alternatieve invulling van 24-uursdiensten en een evenwichtige toepassing van de ontheffing van nachtdiensten.

Flexibelere arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden passen eveneens bij de wens de benodigde kennis, kunde en ondersteuning op de juiste plek en het juiste

moment in te zetten. De rechtspositie moet geen knellend kader zijn voor diversiteit en individuele ontwikkeling, maar hier juist ruimte voor laten. Binnen bepaalde generieke kaders moet er ruimte zijn om individueel te differentiëren op basis van geleverde resultaten, kennis en competenties.

Daarbij willen wij onderzoeken hoe de - in het regeerakkoord benoemde - balans tussen flexibele en vaste contracten voor de politie vorm kan worden gegeven. We willen ons hierbij richten op de kansen die dit voor zowel de medewerkers als de organisatie creëert. Ook willen wij met u bezien of het huidige kwalitatief hoogwaardige stelsel van politieonderwijs voldoende aansluit bij bovenstaande ontwikkelingen.

Een bewezen voordeel van een landelijk korps is de mogelijkheid om sneller op en af te schalen en de inzet van onze mensen, zowel incidenteel als meer permanent, daar te laten plaatsvinden waar de gezagen dat noodzakelijk vinden. Dit vraagt om modernere, slagvaardiger en ruimere (spel)regels ten aanzien van bijvoorbeeld de definiëring van de plaats van tewerkstelling en het proces van organisatieverandering.

Duurzame inzetbaarheid

In het akkoord 2015-2017 zijn afspraken gemaakt ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Dit beleid, dat bevordert dat politiemedewerkers gedurende hun hele loopbaan veilig, vitaal en gezond kunnen werken, willen wij graag doorzetten. Daarbij wordt rekening gehouden met het bijzondere karakter van het politievak en de risico's die aan de uitoefening daarvan zijn verbonden. Duurzame inzetbaarheid is meer dan zorgen voor een goede fysieke en mentale gesteldheid. Het betreft tevens het werken aan de employability van de collega's zodat zij ook onder wijzigende omstandigheden geschikt en gemotiveerd blijven voor het werk binnen de politie of voor een vervolgloopbaan daarbuiten. Aanvullend op dit beleid willen wij afspraken maken die de mentale, fysieke en arbeidsmarktfitheid van medewerkers bevorderen. Graag verkennen wij met u de mogelijkheden, waarmee mensen zelf de regie kunnen nemen op fitheid en loopbaanontwikkeling.

Over de LFU-regeling hebben wij eerder inhoudelijk overeenstemming bereikt. U heeft aangegeven bepaalde nog resterende knelpunten tijdens de komende cao-onderhandelingen aan de orde te willen stellen. Wij zijn bereid daarover met u in gesprek te gaan. De wettelijke en fiscale kaders alsmede de punten uit het Regeerakkoord op het gebied van AOW en vroegpensioen en de capaciteit van de politie zijn daarbij voor ons leidend. Tegen deze achtergrond willen wij met u verkennen of de mogelijkheden om verlof te sparen en op te nemen kunnen worden uitgebreid en of ook de oudere collega's hiervoor een reële mogelijkheid kan worden geboden.

Ook willen we de mobiliteit van het personeel stimuleren. Het periodiek wisselen van functie is voor zowel medewerkers als organisatie van meerwaarde. Door roulatie ontstaat kruisbestuiving van kennis en ideeën uit verschillende werkterreinen en dat draagt bij aan de kwaliteit van het politiewerk. Andersom verbreedt het individu zijn kennis en ervaring waardoor de mogelijkheden voor de verdere loopbaan, eventueel ook buiten de politieorganisatie, worden vergroot. Mobiliteit zal zowel verticaal maar relatief vaker horizontaal vorm krijgen. Vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid is afwisseling tussen meer en minder fysiek of mentaal belastende functies van belang. Naast het bieden van de daarvoor noodzakelijke individuele begeleiding willen wij afspraken maken over het verlagen van rechtspositionele drempels voor een dergelijke stap.

Kwaliteit

Politiewerk vraagt in alle geledingen van de organisatie vakmanschap op hoog niveau. De maatschappelijke en technologische ontwikkelingen en de steeds veranderende omstandigheden en behoefte aan politie-inzet vragen om het meebewegen van de kwaliteit van de organisatie en haar mensen. Dat betekent dat zij de beschikking moet(en) hebben of snel kunnen krijgen over verschillende kennis, kunde en vaardigheden. Wij stimuleren een organisatiecultuur waarin de politieprofessional trots is op zijn beroep en het vanzelfsprekend vindt om continu in zijn ontwikkeling te investeren, daartoe gefaciliteerd door de werkgever. In dit verband willen we ook investeren in het samen optrekken van de verschillende generaties.

In het kader van de cao 2015-2017 zijn afspraken gemaakt over een aantal aspecten van de ontwikkeling van de kwaliteit van het politiewerk (het eerste loopbaanpad, overkwalificatie en bijbehorend overgangsregime), waarbij wij gezamenlijk hebben geconstateerd dat deze in de uitwerking tot onvoorziene en niet wenselijke consequenties leiden. Wij willen met u binnen de looptijd van het nieuwe arbeidsvoorwaardenakkoord een alternatief ontwikkelen, waarbij zowel de huidige als nieuwe medewerkers een eerlijke kans op een perspectiefvolle loopbaan (horizontaal en verticaal) wordt geboden, eerder dan harde garanties.

Beloning en vergoedingen

We streven naar een verantwoorde loonontwikkeling. We constateren daarnaast dat de huidige afspraken rond vergoedingen op sommige punten complex en belastend zijn voor personeel en organisatie. We willen daarom met u in gesprek over een eenvoudige, eerlijke en eigentijdse reiskostenregeling en het belonen van kwaliteit en professionaliteit. Ten aanzien van de loonontwikkeling van topinkomens in relatie tot de Wet Normering Topinkomens willen we borgen dat generieke of individuele inkomensmaatregelen niet tot een overschrijding van de WNT-norm kunnen leiden. Waar al sprake is van een overschrijding willen we afspraken maken over een verantwoorde afbouw.

Vervolgproces

Wij streven ernaar om in het komende onderhandelingsproces zoveel mogelijk samen met u op te trekken. We hebben immers als gemeenschappelijk doel het bereiken van een arbeidsvoorwaardenakkoord dat de politieorganisatie en haar mensen ten goede komt. Op basis hiervan zien wij uit naar een constructief onderhandelingsproces.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

De Korpschef van Politie,



Ferd Grapperhaus



Erik Akerboom