



Handreiking veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van de loopbaan

20-04-2020

Versie 1.0
Versie datum 20 april 2020

Documentinformatie

Versiegeschiedenis

Versie	Versie datum	Samenvatting	Gemarkeerde wijzigingen
0.1	26-02-2019	Eerste concept handreiking veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van de loopbaan.	
0.2	04-04-2019	Uitwerking van de formele voorzieningen ("laag 1"), mogelijkheden samenstel van werkzaamheden, teamscan	
0.3	06-06-2019	Verdere uitwerking Inleiding, Horizontale mobiliteit, Samenstel van werkzaamheden, Tijdelijke aanstelling, Doorwerken na AOW, linkjes naar laag 2 toegevoegd	
0.4	27-06-2019	Opmerkingen van de paritaire werkgroep verwerkt	
0.5	17-09-2019	Samenstel van werkzaamheden verwijderd i.a.v. beleidsregel	
0.6	04-10-2019	Aanpassing vakbond verwerkt	
0.7	24-10-2019	Reacties gebruikersgroep verwerkt	Wijzigingen bijgehouden
0.8	01-11-2019	Reacties werkgroep 31 oktober 2019 verwerkt	Wijzigingen bijgehouden
0.9	17-12-2019	Reacties werkgroep 12 december 2019 verwerkt	Wijzigingen bijgehouden
1.0	12-03-2020	Feedback leden werkgroep verwerkt	Wijzigingen bijgehouden
1.0	20-04-2020	Update	

Documenteigenaar

Versie	Documenteigenaar
Concept 0.1 – 0.9	Werkgever (directie VGW)
Definitieve versie 1.0	Werkgever (dienst VGW/HR I&A)

© Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

Inhoudsopgave

Documentinformatie	2
	2
Inhoudsopgave	3
Aanleiding.....	4
Leeswijzer.....	4
Inleiding voorzieningen einde loopbaan: balans tussen belasting en belastbaarheid	5
1. Rechtspositionele regelingen voor ouderen	6
Levensfase-uren (LFU).....	6
Géén jaarlijkse opbouw LFU, dan gelden de volgende regelingen	6
Regeling Partieel Uittreden (RPU).....	6
Leeftijdsverlof vanaf 45 jaar.....	7
Werkgeversbijdragen in het kader van de levensloopregeling.....	7
Levensloopsparen	7
Algemene levensloopbijdrage (ALB)	7
Toelage bezwarende functies (TBF)	7
Inhaaltoelage bezwarende functies (iTBF).....	7
Nachtdienstontheffing vanaf 55 jaar.....	8
Blijvende afbouwtoelage vanaf 55 jaar	8
Demotie vanaf 55 jaar.....	8
ABP Keuzepensioen vanaf 60 jaar.....	9
Individuele pensioen voorlichting door ABP en pensioenambassadeurs.....	9
Aanspraken voorwaardelijk pensioen.....	10
2. Nieuw per mei 2020 - Aangepast samenstel van werkzaamheden: maatwerkafspraken aan het einde van de loopbaan.....	11
3. Voorzieningen voor ouderen: wat is er verder allemaal geregeld?	14
Aangepaste richttijden fysieke vaardigheidstoets	14
Horizontale mobiliteit en doorstroom	14
Tijdelijk ATH-functie	14
Jaarlijkse keuze minder uren werken.....	15

Aanleiding

Deze handreiking is de uitwerking van een afspraak die is gemaakt in het [arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 – 2020](#). In de handreiking zijn de verschillende bestaande mogelijkheden om aan het einde van de loopbaan veilig en gezond aan het werk te blijven en eventueel door te werken opgenomen en toegelicht¹. Hierdoor worden de bestaande voorzieningen voor leidinggevenden en medewerkers beter toegankelijk. Nieuwe of aangepaste voorzieningen worden zo snel mogelijk in deze handreiking aangevuld, waardoor de handreiking up-to-date blijft. De handreiking moet worden gezien als een aanvulling op de inventarisatie van de verschillende instrumenten en voorzieningen op het gebied van preventie en zorg geldend voor alle politiemedewerkers.

Veel factoren (waaronder persoonlijke beleving en welzijn) zijn relevant bij het betekenis geven aan termen als 'ouderen' en/of 'einde loopbaan'. Om deze reden is het lastig om een 'harde' leeftijdsgrens aan te houden. Maatwerk bij het zoeken naar passende voorzieningen om medewerkers veilig en gezond aan het werk te (kunnen) blijven houden in de laatste fase van de loopbaan dient het doel te zijn. Zonder medewerkers uit te willen sluiten, maar toch enige richting te geven, wordt in deze handreiking bij de term 'ouderen' en/of 'einde loopbaan' uitgegaan van de laatste 10 jaar voor de AOW-leeftijd.

Leeswijzer

Uitgangspunt bij de vormgeving van de handreiking is om informatie gelaagd aan te bieden.

- Laag 1: korte / praktische omschrijving "wat – wanneer - voor wie".
- Laag 2: doorklikken naar uitgebreidere- en verder verdiepende uitleg, en toelichting/verwijzing naar beleid en regelgeving
- Laag 3: doorklikken naar beleidsdocumenten, wetgeving, aanvraagprocedure en -formulieren, enz.

Disclaimer:

In deze handreiking worden de regelingen/het beleid globaal en niet uitputtend beschreven. Voor de exacte toepassing van de regelingen wordt verwezen naar de vastgestelde tekst daarvan. Bij afwijkingen tussen de tekst van de handreiking en vastgestelde tekst van de regelingen, geldt steeds de vastgestelde tekst van de regeling.

In de handreiking wordt uitgegaan van de actuele stand van zaken op het gebied van de van toepassing zijnde regelingen. Er is geen informatie opgenomen over voorziene wijzigingen van regelingen.

¹ Risico's, die het politiewerk met zich mee brengt worden beschreven in de [Arbocatalogus Politie](#).

Inleiding voorzieningen einde loopbaan: balans tussen belasting en belastbaarheid

Het korps ontwikkelt duurzaam inzetbaarheidsbeleid dat zich richt op preventie, gezondheid, betrokkenheid, ontwikkeling en inzetbaarheid van de medewerkers en stimuleert hierdoor het werkplezier met als doel dat medewerkers (langer) veilig en gezond kunnen doorwerken. Medewerkers worden gestimuleerd na te denken over en invloed uit te oefenen op hun eigen loopbaan. Een specifiek aandachtspunt van duurzame inzetbaarheid is de positie van de oudere medewerker. Daar waar de jongere medewerker over het algemeen gericht is op het ontwikkelen van talenten, aangaan van nieuwe uitdagingen en resultaten wil laten zien, zoekt de oudere medewerker vooral naar zinvol werk, waarin het gedrag van mensen aandacht krijgt en waarin zij de expertise en/of (levens-) ervaring die zij hebben opgebouwd kunnen inzetten in hun werk.

Door de elkaar snel opvolgende veranderingen in de regelgeving rondom het pensioen moeten medewerkers én de werkgever hun oriëntatie op pensioen grondig herzien. Voor grote groepen medewerkers raakte de pensioendatum waarop men al jaren rekende plotseling uit zicht. De gemiddelde leeftijd waarop de medewerkers in 2018 met pensioen zijn gegaan is inmiddels (ruim) 64 jaar. Uit de pensioenenquête 57+ van 2018 blijkt dat de gemiddelde leeftijd waarop men de komende jaren verwacht met pensioen te gaan verder stijgt tot boven de 65 jaar. Langer doorwerken blijkt voor een aanzienlijke groep oudere medewerkers niet mee te vallen, omdat disbalans kan ontstaan tussen belasting en belastbaarheid. In onze organisatie zien we, in lijn met de rest van Nederland, het aantal oudere medewerkers dat uitvalt door ziekte en arbeidsongeschiktheid, toenemen. Daar waar de werkbelasting gelijk blijft en op vele plekken zelfs groeit, zien we in onze vergrijzende organisatie dat de fysieke en mentale belastbaarheid van de oudere medewerkers over het algemeen afneemt. Er is fysiek en mentaal doorgaans wat meer hersteltijd nodig.

Belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid is het jaarlijks gesprek (als onderdeel van de R&O cyclus) over inzetbaarheid en toekomstperspectief met elke medewerker. Specifiek in de laatste 10 jaar voor het bereiken van de AOW leeftijd zullen in het gesprek de wensen en behoeften, mogelijkheden en beperkingen van zowel de medewerker als de werkgever aan de orde komen. Het is belangrijk om zicht te krijgen op, en aan te sluiten bij iemands persoonlijke motivatiepatroon, om van daaruit voldoende uitdaging te blijven bieden en een goede balans te houden tussen belasting en belastbaarheid. Het doel is het optimaal benutten en stimuleren van capaciteiten, kennisbehoud en ervaring van medewerkers en daarmee de aan de bedrijfsvoering gestelde eisen te kunnen realiseren. In deze handreiking wordt het R&O-gesprek genoemd als onderdeel van de toolbox. Het initiatief voor een dergelijk gesprek kan ook door de medewerker worden genomen.

In onze rechtspositie is een aantal formele voorzieningen opgenomen waarmee de oudere medewerker de werkbelasting kan verminderen. De bekendste en meest benutte voorzieningen zijn de RPU en de nachtdienstonthefving. Binnen het korps bestaan daarnaast diverse goede initiatieven op het gebied van veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van de loopbaan. Een aantal eenheden organiseert 55+ en 58+ dagen waarin specifiek wordt ingezoomd op de laatste loopbaanfase. Deze dagen bieden de mogelijkheid om ervaringen te delen en mogelijke oplossingen uit te wisselen bij verminderde belastbaarheid. Daarnaast biedt één van de eenheden de mogelijkheid voor medewerkers van 50+ en 60+ om een aparte IBT training te volgen met leeftijdsgenoten. IBT docenten nemen hierbij meer tijd om deze medewerkers door de FVT toets te loodsen. Vormen van goed werkgeverschap die worden gewaardeerd door de medewerkers. Evenals het aanbod van de werkgever om deel te nemen aan een Pensioen in Zicht cursus, waarmee de medewerker (en zijn partner) zich kan voorbereiden op de periode ná de actieve loopbaan. Alle eenheden worden geadviseerd deze initiatieven over te nemen. De financiering van een Pensioen in Zicht cursus zal worden opgenomen in een nog op te stellen sectorplan in het kader van het Pensioenakkoord. Er wordt nogal eens gevraagd naar het “labelen” van functies specifiek voor ouderen. Het risico bestaat daarmee echter, dat alle oudere medewerkers over één kam geschoren worden wat mogelijk stigmatiserend kan werken. De leidinggevende kan op basis van een teamscan de behoefte en mogelijkheden voor maatwerk in zijn team bepalen, en waar nodig kunnen oplossingen op eenheidsniveau worden gezocht.

Bij het zoeken naar een evenwichtigheid tussen belasting en belastbaarheid is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de medewerker. De medewerker is zelf verantwoordelijk om vitaal te zijn en te blijven (zowel fysiek als mentaal). De leidinggevende faciliteert hierbij. De uitdaging is daarbij om rekening te houden met de mogelijkheden en beperkingen die de bedrijfsvoering stelt. Deze handreiking biedt het kader en reikt mogelijkheden aan voor het maken van maatwerkafspraken.

1. Rechtspositionele regelingen voor ouderen

In de rechtspositie zijn een aantal voorzieningen geregeld die specifiek zijn bedoeld om te kunnen benutten in de laatste fase van de loopbaan. Hierna volgt informatie over deze voorzieningen. Per regeling volgt een korte beschrijving van de kern van de regeling. Door op de gemarkeerde woorden te klikken krijg je een uitgebreide beschrijving van de regeling met verwijzingen naar de rechtspositie. Ook dan kun je weer doorklikken op de gemarkeerde woorden; daarmee kom je uit bij onderliggende formele documenten: Barp, Bbp, korpsbeleidsregels, uitvoeringsbeleid, e.d.

Levensfase-uren (LFU)

Op grond van de regeling Levensfase-uren Politie kan gedurende de loopbaan jaarlijks extra verlof opgebouwd worden. Dit verlofsaldo mag een omvang hebben van maximaal 50 weken. Medewerkers bepalen zelf wanneer en waarvoor het verlof opgenomen wordt. Dat kan zijn voor extra vakantie, studietijd, sabbatical of extra verlof voorafgaand aan het pensioen. Opgebouwd verlof mag gedurende de gehele loopbaan worden opgenomen en kan dus aan het eind van de loopbaan worden benut om eerder te stoppen met werken. Opgebouwd verlof mag niet worden uitbetaald. Uitbetaling is alleen mogelijk bij overlijden (tegen 100% van het uurloon) en bij ontslag (tegen 50% van het uurloon).

Medewerkers waarop de Regeling van toepassing is, ontvangen maximaal 53,8 levensfase-uren per kalenderjaar bij een full time dienstverband (36 uur of meer). Bij een parttime dienstverband worden de uren naar rato toegekend. Bij indiensttreding en uitdiensttreding worden de levensfase uren berekend over de maanden in dienst in dat kalenderjaar. De opbouw van maximaal 53,8 uur LFU is niet van toepassing voor collega's die op 30 juni 2018 in dienst waren én:

- 55 jaar of ouder waren op 1 juli 2018;
- in de leeftijd van 46 tot en met 54 jaar waren op 1 juli 2018 én die de keuze kenbaar hebben gemaakt af te zien van LFU.

Voor meer informatie zie:

- [Levensfase-uren \(LFU\)](#)
- [Hoofdstuk V.A. Levensfase-uren van het Barp](#)
- [FAQ](#)
- Aanvraagprocedure via [BVCM](#)

Geén jaarlijkse opbouw LFU, dan gelden de volgende regelingen

Uitsluitend voor de collega's die geen aanspraak hebben op de jaarlijkse opbouw van LFU zijn de volgende regelingen van toepassing:

- Regeling Partieel Uittreden (RPU)
- Leeftijdverlof vanaf 45 jaar
- Werkgeversbijdragen in de levensloopregeling:
 - Algemene Levensloopbijdrage (ALB)
 - Toelage Bezwarende Functie (TBF).

Regeling Partieel Uittreden (RPU)

De Regeling Partieel Uittreden (RPU) biedt de mogelijkheid om de arbeidstijd vanaf een bepaalde leeftijd te verminderen en daarmee de werkbelasting in de laatste loopbaanfase te verminderen.

De medewerker kan vanaf 55 jaar een verzoek indienen om gemiddeld minder uren per week te werken. De RPU kent twee fasen:

- Vanaf leeftijd 55 jaar kan de arbeidstijd per week maximaal met 11,1% worden verminderd (dit is 4 uur bij een voltijdsbaan van 36 uur per week).
- Vanaf leeftijd 58 jaar kan de arbeidstijd per week maximaal met 33,3% worden verminderd (dit is 12 uur bij een voltijdsbaan van 36 uur per week).

In overleg tussen medewerker en leidinggevende wordt bepaald hoe het RPU verlof wordt opgenomen. Zo kun je bijvoorbeeld met je leidinggevende bespreken dat je in de zomervakantieperiode voor meer uren wordt ingeroosterd omdat jij niet op vakantie wilt, maar je collega's wel. In de periode dat je zelf op vakantie wilt, kun je dan voor minder uren worden ingeroosterd. Zo heb je minder verlofdagen nodig of kun je langer op vakantie. Flexibel omgaan met je RPU kan dus meerdere belangen dienen. De flexibiliteit beperkt zich wel tot een kalenderjaar.

Het financieel effect van het opnemen van RPU is als volgt:

- Je dienstverband en je salaris blijven formeel zoals ze waren, RPU wordt formeel aangemerkt als verlof.
- Over de RPU uren wordt 50% van het salaris doorbetaald. De andere 50% is je eigen bijdrage; deze wordt ingehouden op je salaris.

- Je vakantie-uitkering wijzigt niet, omdat dit gekoppeld is aan je oorspronkelijke 100% salaris.
- Je eindejaarsuitkering wijzigt wel, omdat dit wordt berekend over je daadwerkelijk ontvangen salaris in dat jaar.
- Wanneer je RPU opneemt vanaf leeftijd 58 jaar bouw je over je volledige, oorspronkelijke salaris pensioen op. Begin je met RPU voor leeftijd 58 jaar, dan wordt over de salarisinhouding geen pensioen meer opgebouwd. Wanneer je minimaal 6 maanden voor je 58 dus bij 57,5 jaar je RPU stopzet, dan heb je vanaf je 58^e weer volledige opbouw bij opname RPU.

Voor meer informatie zie:

- [RPU](#)
- [artikel 13a van het Barp](#)
- [FAQ](#)
- Aanvraagprocedure via [Youforce](#)

Leeftijdsverlof vanaf 45 jaar

Vanaf leeftijd 45 jaar wordt extra verlof toegekend. Uitgaande van een voltijds dienstverband wordt de aanspraak op vakantie, afhankelijk van de leeftijd die de medewerker in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd volgens onderstaande tabel.

Leeftijd	Verhoging
45 tot en met 49 jaar	1 dag (= 7,2 uur)
50 tot en met 54 jaar	2 dagen
55 tot en met 59 jaar	3 dagen
60 jaar en ouder	4 dagen

Let op: Als je aan de RPU regeling meedoet wordt het recht op leeftijdsverlof naar evenredigheid verminderd. Dus maximale RPU opnemen betekent dat je geen leeftijdsverlof meer krijgt.

Voor meer informatie zie:

- [Leeftijdsverlof](#)
- [artikel 18 van het Barp](#)

Werkgeversbijdragen in het kader van de levensloopregeling

Levensloopsparen

De [Regeling levensloop politie](#) is nog van toepassing tot 01-01-2022. De gelden die men heeft gespaard op een levensloopspaarrekening kan men nog tot eind 2021 opnemen in de vorm van levensloopverlof. Het s paarsaldo dat op 31 december 2021 resteert, wordt vervolgens verplicht uitbetaald aan de medewerker (onder inhouding van de verplichte sociale lasten en belasting).

De werkgever blijft de volgende bijdragen ook na 01-01-2020 verstrekken, indien daar aanspraak op bestaat:

Algemene levensloopbijdrage (ALB)

De algemene levensloopbijdrage bedraagt 0,75% van het pensioengevend inkomen.

NB. Alleen voor medewerkers zonder jaarlijkse opbouw LFU.

Toelage bezwarende functies (TBF)

De TBF bedraagt 1,8% van het pensioengevend inkomen. De toelage bezwarende functies (TBF) geldt voor het executief personeel in de schalen 4 t/m 11 en voor de aangewezen administratief/technische functies. De aanspraak op TBF bestaat voor maximaal 25 jaar (hoeft niet aaneengesloten te zijn).

NB. Alleen voor medewerkers zonder jaarlijkse opbouw LFU.

Inhaaltoelage bezwarende functies (iTBF)

Deze toelage werd in 2006 toegekend aan collega's, indien zij op 1 januari 2001 garanties hadden gekregen uit de AFUP-regeling. De iTBF diende, net als de ALB en TBF, voor het opbouwen van een voorziening voor de toekomst. De hoogte van de iTBF werd door het ABP vastgesteld, omdat de pensioensituatie voor iedere medewerker verschillend is. De collega ontvangt het vastgestelde percentage aan iTBF tot de 1e dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 60 jaar is bereikt.

Dit ongeacht de functie en de salarisschaal van de collega, zolang hij in dienst is van het korps. Het percentage iTBF blijft ongewijzigd, waardoor de hoogte niet afhankelijk is van de betrekkingsovervang. De iTBF telt mee bij het pensioengevend inkomen. Deze aanspraak op iTBF wordt niet aan nieuwe collega's toegekend.

Voor meer informatie zie:

- [Levensloop](#)
- [Levensloopbijdrage, TBF en iTBF](#)
- [artikel 12b, 12c en 12d van het Bbp](#)
- [FAQ](#)
- Aanvraagprocedure opname levensloopverlof via [Youforce](#) (kopiëren/plakken in Chrome)

Nachtdienstontheffing vanaf 55 jaar

Wanneer je 55 jaar of ouder bent kun je (gedeeltelijke) nachtdienstontheffing aanvragen. Medewerkers geboren vóór 1 januari 1958 met nachtdienstontheffing, ontvangen een toelage om het gemis van de operationele toelage en consignatietoelage van de nachtelijke uren te compenseren. Dit is een vaste toelage en wordt berekend op basis van de uren nachtdienst en consignatie in de 12 maanden voorafgaand aan de ontheffing. Deze toelage wordt uitgekeerd tot aan de ontslagdatum.

Medewerkers geboren op of na 1 januari 1958 kunnen ook een verzoek tot (gedeeltelijke) nachtdienstontheffing en/of ontheffing van consignatie tijdens de nacht aanvragen. Dit zijn aparte aanvragen. Deze medewerker ontvangt geen financiële compensatie. Dit zal dus vaak betekenen dat de hoogte van de inconveniënten-toelage afneemt.

Je kunt er voor kiezen om een gedeeltelijke nachtdienstontheffing aan te vragen, waarmee het aantal nachtdiensten verminderd wordt. Ook kun je op vrijwillige basis nachtdiensten blijven werken. Incidenteel een nachtdienst werken is ook mogelijk. Voor de gewerkte nachtdiensten of consignatie tijdens de nacht wordt een reguliere operationele toelage en consignatietoelage toegekend. Als een toelage nachtdienstontheffing ontvangen wordt, wordt deze verrekend met de ontvangen operationele toelage en consignatietoelage voor die nachtdiensten.

Voor meer informatie zie:

- [Nachtdienstontheffing](#)
- Aanvraagprocedure via [Youforce](#) (kopiëren/plakken in Chrome)

Blijvende afbouwtoelage vanaf 55 jaar

Wanneer de bezoldiging van een medewerker minder wordt doordat de operationele toelage vermindert of stopt agv een wijziging door het bevoegd gezag (buiten toedoen medewerker), een verplaatsing of wijziging van plaats van tewerkstelling op verzoek medewerker of een aanstelling in een andere functie kan de medewerker in aanmerking komen voor een blijvende afbouwtoelage als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan.

Wanneer de medewerker al een (aflopende) afbouwtoelage ontvangt en hij wordt 55 jaar (resp. 60 jaar), dan wordt de aflopende afbouwtoelage op dat moment omgezet in een vaste blijvende afbouwtoelage.

Om in aanmerking te komen voor een aflopende afbouwtoelage met een blijvende vermindering van de operationele toelage, moet men aan een extra voorwaarde voldoen. Medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een blijvende afbouwtoelage indien ze minstens 10 jaar aaneengesloten een operationele toelage hebben ontvangen, EN:

- 55 jaar of ouder zijn én een executieve aanstelling of een ath-aangewezen functie hebben, óf
- 60 jaar of ouder zijn én een administratief-technische aanstelling hebben.

Let op:

- De hoogte van de blijvende afbouwtoelage is het gemiddelde van de maandbedragen die de medewerker in het jaar voorafgaand aan de toekenning heeft ontvangen aan operationele toelage en VIT.
- De operationele toelage en de VIT die de medewerker gedurende de looptijd van de afbouwtoelage ontvangt, wordt in mindering gebracht op de afbouwtoelage.

Voor meer informatie zie:

- [Aflopende afbouwtoelage](#)
- [Blijvende afbouwtoelage](#)
- [Regeling afbouw operationele toelage](#)
- [FAQ](#)
- Aanvraagprocedure via [Youforce](#) (kopiëren/plakken in Chrome)

Demotie vanaf 55 jaar

Om de werkbelasting te verminderen kan de medewerker vanaf leeftijd 55 jaar verzoeken om een functie van een lager functieniveau te mogen uitoefenen. Dit betekent dat aan die lagere functie een salaris is verbonden met een lager

schaalmaximum dan het schaalmaximum van de oorspronkelijke functie. In dit geval wordt op het salaris een inhouding toegepast.

De maximale inhouding is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het maximumsalaris behorende bij de salarisschaal direct onder de voor de ambtenaar geldende salarisschaal.

Bij demotie vanaf 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrekenleeftijd, wordt over het oorspronkelijke salaris wél volledig pensioen opgebouwd. Maak je eerder gebruik van demotie, dan wordt over de salarisinhouding geen pensioen opgebouwd. Dit geldt voor de hele periode waarin je gebruikmaakt van demotie.

Voor meer informatie zie:

- [Demotie](#)
- [Artikel 37a van het Bbp](#)

ABP Keuzepensioen vanaf 60 jaar

Medewerkers kunnen met (deeltijd) pensioen vanaf de eerste dag van de maand waarin zij 60 worden.

Indien je eerder dan vijf jaar voor de AOW-leeftijd met pensioen gaat en je daarnaast wil blijven werken, ben je verplicht om minder te gaan werken afhankelijk van het percentage pensioen dat je opneemt. Pensioenfonds ABP zal je in dat geval vragen om een intentieverklaring te ondertekenen. Stel je bent 61 en je AOW leeftijd is 67 jaar. Je wilt met 20% deeltijdpensioen. Omdat je leeftijd nog niet binnen de 5 jaar voor AOW leeftijd ligt, mag je nog maar maximaal 80% van je oorspronkelijke aanstellingsomvang werken.

Je kunt kiezen om het pensioen in hoogte te laten variëren. Je kunt bijvoorbeeld kiezen voor een hoger pensioen tot aan de AOW datum, om daarna een lager pensioen te krijgen. Je krijgt dan immers ook AOW.

Andersom kun je een lager pensioen aanvragen omdat bijvoorbeeld je partner nog werkt en juist later een hoger pensioen laten uitkeren.

Zolang je in dienst bent kun je vanaf 60 jaar vanuit dat dienstverband met pensioen, ook al heb je (al) een WIA-beschikking voor WGA of IVA. Onder de reguliere voorwaarden (60 jaar en eventueel het invullen van een intentieverklaring) is het mogelijk om voor zover gaat over het dienstverband bij de politie geheel of gedeeltelijk met vroegpensioen te gaan. Wat (deeltijd)pensioen betekent voor de medewerker bij gedeeltelijke werkloosheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, kan door de pensioenambassadeurs worden verduidelijkt.

Hoe vroeger je met pensioen gaat, hoe lager je pensioen zal zijn. Het pensioenfonds zal namelijk langer pensioen moeten uitkeren. Het omgekeerde geldt natuurlijk ook: hoe later je met pensioen gaat, hoe hoger zal je pensioen zijn. Vuistregel: ieder jaar eerder/later met pensioen scheelt je zo'n 8% per jaar (gedurende de rest van je leven).

Naast het ouderdomspensioen bestaat er ook een arbeidsongeschiktheidspensioen en in geval van overlijden een nabestaandenpensioen. In MijnABP kun je zien hoeveel pensioen je hebt opgebouwd en kun je de verschillende keuzes aangeven om te zicht te krijgen op de mogelijkheden en consequenties.

Wat betekent dit voor mij?

Op deze vraag kan geen algemeen antwoord gegeven worden. De berekening is namelijk zeer afhankelijk van jouw persoonlijke situatie. Zie volgend kopje 'individuele pensioen voorlichting door ABP en pensioenambassadeurs' hoe je je gericht en op basis van jouw persoonlijke situatie kan laten voorlichten.

Voor meer informatie zie:

- [ABP keuzepensioen](#)
- [MijnABP](#)
- [FAQ](#)
- [Pensioen](#)
- [Pensioenambassadeurs](#)

Individuele pensioen voorlichting door ABP en pensioenambassadeurs

Op MijnABP.nl kun je jouw persoonlijke pensioenoverzicht bekijken. Dat is een prima basis maar biedt niet altijd voldoende houvast. Voor veel medewerkers is het daarom prettig (om samen met de partner) meer uitleg te krijgen over wat er precies bedoeld wordt en wat dat betekent in hun persoonlijke situatie.

Op eigen verzoek kan een individueel gesprek aangevraagd worden met één van de pensioenambassadeurs in het korps. Pensioenambassadeurs zijn collega's die opgeleid zijn een pensioenvoorlichtingsgesprek te voeren met collegae

en hun partners. De pensioenambassadeurs hebben de juiste combinatie van kennis van pensioenen en kennis van de rechtspositie bij de politie, bijvoorbeeld de RPU (Regeling Partieel Uittreden), levensloop, levensfase-uren en specifieke aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.

Pensioenambassadeurs geven géén advies. Zij wijzen collega's (en hun partners) op alle mogelijkheden en wat het resultaat is van een keuze. Voor meer complexe zaken kunnen zij experts in de backoffice (HRM) raadplegen. Je krijgt inzicht en daarmee voldoende handvatten om een eigen beslissing te nemen over het moment dat jij met pensioen kunt en wilt. Voor het aanvragen van een pensioengesprek kan dit aanmeldformulier ([Pensioenambassadeurs](#)) gebruikt worden. Het centrale loket zorgt er voor dat jouw aanvraag wordt uitgezet bij een ambassadeur in de eenheid waar je werkt c.q. woont, dan wel het gesprek wilt aangaan. Vooraf ontvang je nog een mail met hoe je je op het gesprek kunt voorbereiden.

Aanspraken voorwaardelijk pensioen

Als tegemoetkoming voor onder andere het vervallen van de FPU en de politie specifieke AFUP in 2006, hebben collega's die destijds reeds in dienst waren onder voorwaarden aanspraak op verhoging van het ABP Keuze Pensioen en ABP Nabestaandenpensioen door extra pensioenopbouw over dienstjaren voor 2006. Het gaat om twee regelingen: de voorwaardelijke inkoopregeling (VPL-regeling) die geldt voor alle deelnemers bij het ABP en de regeling InkoopMax die specifiek geldt voor de politie.

Het voorwaardelijke deel van het ABP Keuzepensioen

Je komt in aanmerking voor een verhoging van je pensioen in het kader van deze regeling als je:

- Op 31 december 2005 en 1 januari 2006 in dienst was bij een werkgever die bij ABP is aangesloten;
- Tot 1 januari 2023 onafgebroken in dienst bent bij een werkgever die bij ABP is aangesloten of tot aan je pensionering als dit eerder is.

De verhoging van het pensioen wordt pas definitief indien de medewerker ontslag neemt wegens pensioneren. Het recht vervalt wanneer de collega uit dienst gaat en naar een werkgever gaat waar het pensioen niet is ondergebracht bij het ABP (buiten de overheid en het onderwijs). Op 1 januari 2023 of bij eerdere pensionering wordt het voorwaardelijk pensioen onvoorwaardelijk. De premie voor de extra pensioenopbouw via het voorwaardelijk pensioen wordt geheel betaald door de werkgever.

Het voorwaardelijke politiepensioen (InkoopMax)

Voor de politie is een aanvulling op de overheid brede VPL-regeling getroffen die eveneens betrekking heeft op een extra pensioen over de diensttijd voor 2006. Ook dit is een voorwaardelijke extra pensioenopbouw. In het kader van deze regeling telt alleen de diensttijd doorgebracht bij de politie.

Je komt in aanmerking voor een verhoging van je pensioen in het kader van de regeling InkoopMax als je:

- Op 31 december 2005 en 1 januari 2006 in dienst was bij politie;
- Tot 1 januari 2023 onafgebroken in dienst bent bij politie of tot aan je pensionering als dit eerder is.

De aanvulling op het ABP-pensioen in het kader van deze regeling wordt bovendien al onvoorwaardelijk vanaf uiterlijk de leeftijd van 62 jaar. Vanaf 2018 wordt jaarlijks een evenredig deel van de totale aanspraak onvoorwaardelijk. Ook deze regeling wordt geheel betaald door de werkgever.

Wat betekent dit voor mij?

Op deze vraag kan geen algemeen antwoord gegeven worden. De berekening is namelijk zeer afhankelijk van jouw persoonlijke situatie. Zie eerder kopje 'individuele pensioen voorlichting door ABP en pensioenambassadeurs' hoe je je gericht en op basis van jouw persoonlijke situatie kan laten voorlichten.

Voor meer informatie zie onder:

- [Voorwaardelijk pensioen](#)
- [MijnABP](#)
- [Pensioenambassadeurs](#)

2. Nieuw per mei 2020 - Aangepast samenstel van werkzaamheden: maatwerkafspraken aan het einde van de loopbaan

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 zijn vakorganisaties en werkgever overeengekomen de mogelijkheid te introduceren om medewerkers in de laatste fase van hun loopbaan met bestaande voorzieningen op het gebied van ouderdomspensioen al dan niet met een tijdelijke aanstelling een pakket van taken en werkzaamheden te bieden. Dit is dus mogelijk voor medewerkers zowel in operationele als in niet-operationele teams.

De doelgroep voor deze mogelijkheid tot maatwerkafspraken is de medewerker die maximaal 10 jaar voor de haar/hem geldende AOW-datum verwijderd is. Indien de betrokken medewerker maximaal 5 jaar verwijderd is van de voor haar/hem geldende AOW-datum – kan de vraag aan de orde komen of een nieuwe tijdelijke aanstelling wenselijk is.

Deze mogelijkheid is uitgewerkt in de *'Beleidsregel Samenstel van werkzaamheden in het kader van voorzieningen einde loopbaan'*. Bij het maken van maatwerkafspraken is deze beleidsregel leidend voor de uitvoering van het traject en de uitwerking van de afspraken. Steeds is het uitgangspunt dat er een balans wordt gezocht tussen de fysieke en mentale mogelijkheden van de medewerker enerzijds en het organisatiebelang anderzijds. In de beleidsregel zijn daarvoor uitgangspunten opgenomen. Deze uitgangspunten gelden voor het gehele traject.

Belangrijk: deze mogelijkheid tot het overeenkomen van een aangepast samenstel van werkzaamheden is niet hetzelfde als uitvoeren van passende arbeid in het kader van verzuimbegeleiding en reïntegratie, op grond van het Beleidskader Inzetbaarheid en Reïntegratie. Het aangepast samenstel van werkzaamheden moet ertoe bijdragen dat medewerkers gezond en veilig het einde van hun loopbaan kunnen bereiken. Het is dus een preventief instrument. Het beleidskader Inzetbaarheid en Reïntegratie bevat de curatieve interventies die kunnen worden ingezet bij verzuim en terugkeer naar het arbeidsproces.

Het proces om tot een samenstel van werkzaamheden, zoals bedoeld in de beleidsregel, te komen is als volgt.

Start traject

In het kader van de R&O-cyclus wordt in de laatste fase van de loopbaan expliciet aandacht besteed aan de vraag of de medewerker nog in staat is zijn werkzaamheden op dezelfde wijze voort te zetten. Daarbij kan zowel op initiatief van de medewerker als de leidinggevende worden onderzocht of een aangepast samenstel van werkzaamheden tot de mogelijkheden behoort.

Eerste gesprek over aangepast samenstel van werkzaamheden

Als naar aanleiding van dit gesprek blijkt dat behoefte bestaat aan een aangepast samenstel van werkzaamheden, wordt, in het kader van de R&O cyclus een eerste gesprek over een eventuele aanpassing van het takenpakket gevoerd, waarin de situatie en de eventuele wensen van de betrokkene worden besproken. Gespreksthema's zijn o.a.:

- de hoeveelheid werk;
- verdeling van het werk over de week (meer structuur in rooster);
- ervaren balans werk – privé;
- de voorkeur van de medewerker;
- roostervoorkeuren;
- de inrichting van het werk(proces);
- de noodzaak, wenselijkheid en mogelijkheid van specialisatie voor (onder)delen van het werk.

Teamscan

Het is van belang dat de teamchef een goed beeld heeft van de gewenste en huidige inzetbaarheid binnen zijn/haar team. Dit kan om een operationeel of niet-operationeel team gaan. Dit beeld krijgt de teamchef onder andere door het prestatiedashboard van zijn/haar team, waarin onder meer vermeld staat: de formatie en bezetting per functie, de functie per medewerker, de leeftijdsopbouw binnen het team en aantal nachtdienstontheffingen. Door aanvullend per functie aan te geven welke minimale capaciteit is vereist bijv. aan bezetting in de nacht en in het weekend en wat de minimaal vereiste bezetting is aan medewerkers die IBT gecertificeerd moeten zijn, krijgt de teamchef handvatten om een scan te maken van zijn/haar team (teamscan). Met deze teamscan zal de teamchef zichtbaar (en bespreekbaar) kunnen maken of er ruimte is in het team om medewerkers (tijdelijk) andere, minder belastende, werkzaamheden te laten verrichten passend binnen de vastgestelde kaders zoals beschreven onder het kopje uitgangspunten. Vanaf eind 2020 kan er voor de teamscan ook gebruik gemaakt worden van het instrument "sociaal plannen" waarmee de individuele belasting van de medewerker voor de binnen de politie voorkomende belastende roosterelementen,

meetbaar wordt gemaakt. Met de komst van sociaal plannen wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van de belastende elementen en wordt naar rato van de inzetbare uren (deeltijd of door RPU) ingeroosterd. De teamscan speelt in de overweging en besluitvorming over de mogelijkheden tot een aangepast samenstel van werkzaamheden daarom een belangrijke rol.

Op basis van het inventariserende gesprek tussen teamchef en medewerker is er meer zicht op welke eventuele mogelijkheden er bij de medewerker zijn voor een aangepast samenstel van werkzaamheden en hebben medewerker en teamchef zich een beeld gevormd van het beoogde samenstel van werkzaamheden dat aan de doelstelling van de beleidsregel voldoet. De teamchef onderzoekt op basis van dit beeld of en zo ja, hoe dit in de werkverdeling binnen het team kan worden ingepast, met inachtneming van de uitgangspunten in de beleidsregel. Wanneer blijkt dat voor een aangepast samenstel van werkzaamheden binnen het eigen team onvoldoende ruimte is, wordt ook naar mogelijkheden gezocht buiten het team, maar binnen de eenheid. De eenheidsleiding heeft hierin een faciliterende rol. Als maatwerk binnen de eigen functie niet mogelijk is, wordt de mogelijkheid bezien van plaatsing in een andere functie/locatie.

Is ook plaatsing in een andere functie/locatie binnen de bestaande mogelijkheden niet mogelijk dan resteren de overige – in deze Handreiking ‘Veilig en gezond aan het werk blijven aan het einde van de loopbaan’ vermelde – voorzieningen voor het einde van de loopbaan.

De eenheidsleiding heeft een inspanningsverplichting om maatwerkafspraken te faciliteren en te monitoren

Tweede gesprek over samenstel van werkzaamheden

Na de teamscan gaat de teamchef weer met de betreffende medewerker in gesprek. Daarin wordt besproken of en zo ja welke mogelijkheden er zijn voor een samenstel van werkzaamheden en – indien betrokkene maximaal 5 jaar verwijderd is van de voor haar/hem geldende AOW-datum - de vraag of een nieuwe tijdelijke aanstelling wenselijk is.

Als uit de teamscan naar voren is gekomen dat maatwerk mogelijk is, beschrijft de teamchef in het gesprek met betrokkene welke werkzaamheden er - rekening houdend met de uitkomsten van het eerste gesprek - mogelijk zijn. De teamchef kan zich hierin laten ondersteunen door zijn HR-adviseur met eventuele inzet van HR expertise. De teamchef zal indien noodzakelijk met andere betrokken teamleden overleg voeren over de voorgestelde wijziging binnen de werkzaamheden i.r.t. de doorwerking op hun werkpakket.

Maatwerkafspraken

Naar aanleiding van deze gesprekken kunnen maatwerkafspraken gemaakt worden.

Samenstel van werkzaamheden binnen de eigen functie

Bij het herschikken van werkzaamheden binnen de eigen functie dient bewaakt te worden dat na de aanpassing, de dan uit te voeren werkzaamheden nog steeds de formele functie rechtvaardigen. Desgevraagd kan een LFNP-deskundige hierin ondersteunen.

Het samenstel van werkzaamheden binnen de eigen functie kan zowel binnen als buiten het eigen team worden gerealiseerd. Het samenstel van werkzaamheden kan worden vormgegeven binnen de bestaande aanstelling of – maximaal 5 jaar voor de voor betrokkene geldende AOW-datum – via een nieuwe tijdelijke aanstelling.

Samenstel van werkzaamheden buiten de eigen functie

Wanneer aanpassing van werkzaamheden binnen de eigen functie onvoldoende bijdraagt aan het veilig en gezond aan het werk blijven, of er geen ruimte is voor maatwerkafspraken binnen de eigen functie, kunnen tussen medewerker en teamchef mogelijkheden worden besproken voor een samenstel van werkzaamheden buiten de eigen functie. De HR-adviseur kan de teamchef daarbij ondersteunen. De HR-adviseur geleidt de beschrijving van het samenstel van werkzaamheden door naar een LFNP-deskundige. Deze adviseert over de meest passende functie.

Het samenstel van werkzaamheden buiten de eigen functie kan zowel binnen als buiten het eigen team worden gerealiseerd. Het samenstel van werkzaamheden kan worden vormgegeven binnen de bestaande aanstelling of – maximaal 5 jaar voor de voor betrokkene geldende AOW-datum – via een nieuwe tijdelijke aanstelling. Tevens kan worden gebruik gemaakt van de overige bestaande voorzieningen / rechtspositieregelingen gericht op het einde van de loopbaan.

Indien akkoord met de uitkomst kan de medewerker worden geplaatst op die nieuwe functie. De arbeidsvoorwaarden behorend bij de nieuwe functie zijn van toepassing. Daar waar de nieuwe functie één of meer schalen lager is ingeschaald dan de huidige functie, kan de medewerker verzoeken de demotieregeling van toepassing te verklaren (37a Bbp). Daarmee wordt een eventueel inkomensverlies ingeperkt; een korting op het salaris is dan maximaal het verschil tussen het huidige salaris en het schaalmaximum van de naast lagere salarisschaal. Tevens blijft dan sprake van een volledige pensioenopbouw. Wanneer demotie plaatsvindt binnen 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd.

Tijdelijke aanstelling i.c.m. een samenstel van werkzaamheden

Afhankelijk van de situatie en wensen van betrokkene kan worden overwogen de bestaande aanstelling te beëindigen en het samenstel van werkzaamheden op te nemen in een nieuwe (tijdelijke) aanstelling. Het kan ook gaan om mensen die voorheen werkzaam waren bij politie (herintreders) en/of nieuwe medewerkers die een bij hun mogelijkheden passend pakket van werkzaamheden krijgen om bij de politie te werken.

De mogelijkheid van een tijdelijke aanstelling is echter alleen aan de orde indien betrokkene maximaal 5 jaar verwijderd is van de voor haar/hem geldende AOW-datum. En wanneer voortzetten van de huidige aanstelling geen optie is. Zie verder de [regeling](#):

Vastleggen afspraken

Het uiteindelijke resultaat van het traject kan zijn;

- De medewerker kan binnen het eigen team het samenstel van werkzaamheden uitoefenen, binnen de eigen functie.
- De medewerker kan binnen het eigen team het samenstel van werkzaamheden uitoefenen, binnen een andere functie
- De medewerker kan in een ander team het samenstel van werkzaamheden uitoefenen, binnen de eigen functie.
- De medewerker kan in een ander team het samenstel van werkzaamheden uitoefenen, binnen een andere functie
- De medewerker en teamchef komen niet tot overeenstemming over samenstel van werkzaamheden dat voor zowel de medewerker als de organisatie aanvaardbaar is.

In de hierboven genoemde situaties wordt het resultaat van het traject weergegeven in een besluit. Dus ook wanneer aan het eind van het traject het verzoek van de medewerker niet kan worden gehonoreerd.

De gemaakte maatwerkafspraken maken onderdeel uit van de R&O cyclus en worden vastgelegd in een besluit dat opgenomen wordt in het persoonsdossier. Na de jaarlijkse evaluatie kan het resultaat desgewenst worden aangepast volgens de beschreven procedure.

Daar waar de medewerker van oordeel is dat de teamchef zijn inspanningsverplichting om de mogelijkheid tot een samenstel van werkzaamheden te onderzoeken, onvoldoende is nagekomen, kan de medewerker verzoeken tot heroverweging van het besluit. Dit verzoek wordt behandeld door het sectorhoofd/districtchef. Ook is bezwaar tegen het besluit mogelijk.

3. Voorzieningen voor ouderen: wat is er verder allemaal geregeld?

Aangepaste richttijden fysieke vaardigheidstoets

De Fysieke vaardigheidstoets (FVT) is een jaarlijkse toets die speciaal voor de politie ontwikkeld is en die politie specifieke conditie en fysieke vaardigheden toetst. De toets is verplicht voor executieve RTGP-plichtige collega's. De afgelopen jaren zijn de scores van de toetsen geïventariseerd en op basis van leeftijd en geslacht geanalyseerd. Op basis hiervan zijn de richttijden per leeftijd en geslacht vastgesteld. Oudere medewerkers krijgen hierbij meer tijd om de toetsen te behalen.

Voor meer informatie zie onder:

- [Link](#) naar aangepaste toetstijden Fysieke vaardigheidstoets (FVT)
- Aanvullend aanbod: [Fit@NP](#)

Horizontale mobiliteit en doorstroom

Deze regeling is toegankelijk voor alle medewerkers. Toch noemen we deze regeling in het kader van het ouderenbeleid. Want in teams met relatief veel oudere collega's zal het lang niet altijd lukken om binnen het eigen team oplossingen te vinden om oudere collega's veilig en gezond aan het werk te (blijven) houden aan het einde van de loopbaan. In dat geval ligt het voor de hand om te kijken of er oplossingen voorhanden zijn over teamgrenzen heen. Het is van belang dat de teamchefs actief gesteund worden door de eenheidsleiding bij het vinden van oplossingen over teamgrenzen heen. Horizontale mobiliteit kan dan een mogelijkheid zijn, waarbij een vrijwillige overstap plaats vindt naar een ander basisteam op basis van formatieve ruimte.

Hierdoor kan de teamchef actief bewerkstelligen dat er op lege plekken collega's instromen die wél volledig inzetbaar zijn op alle eisen als nachtdienst en RTGP.

- Bij horizontale mobiliteit kan een medewerker zonder selectie op basis van vooraf gestelde criteria en voorwaarden, geplaatst worden op een daarvoor beschikbare formatiefunctie binnen de politie. De medewerker moet de functie al wel eerder hebben uitgevoerd, zodat hij of zij direct inzetbaar is.
- Bij horizontale doorstroom kan een medewerker zonder selectie op basis van vooraf gestelde criteria en voorwaarden, geplaatst worden op een daarvoor beschikbare formatiefunctie binnen de eigen eenheid. De medewerker moet passend te maken zijn voor deze functie in een periode van twee jaar. Na plaatsing geldt een terugkeergarantie van vier maanden naar de eigen functie.
- Ook is het voor een medewerker mogelijk om met een collega te ruilen van functie. Voorwaarde hiervoor is dat de LFNP-functie inclusief het werkterrein en de salarisschaal gelijk is. De eenheid en plaats van tewerkstelling kan geruild worden. Ruiling gaat op basis van vrijwilligheid en beide leidinggevenden moeten akkoord gaan.

Voor meer informatie zie onder:

- [Link](#) naar meer informatie over horizontale mobiliteit
- Een overzicht van de vacatures voor horizontale mobiliteit en - doorstroom vind je [hier](#)
- Meer [informatie](#) over ruilen van functie

Tijdelijk ATH-functie

De medewerker met een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak heeft de mogelijkheid om op verzoek te worden geplaatst op een ATH-functie én tevens beschikbaar en bekwaam blijven voor de uitvoering van de politietaak. In deze constructie geldt 5 jaar behoud van status voor uitvoering van de politietaak. Aan het eind van deze 5 jaar maakt de medewerker een definitieve keuze voor ATH of aanstelling voor de politietaak. Deze constructie is bedoeld voor het bevorderen van de mobiliteit van de medewerkers en de wendbaarheid van de organisatie. De oudere medewerker kan een afweging maken om in de laatste fase van zijn loopbaan voor deze constructie te kiezen, dan wel definitief over te stappen naar een ATH-functie.

De verwachting is dat een goede toepassing van deze voorzieningen bijdraagt aan het langer veilig en gezond aan het werk kunnen blijven tot het einde van de loopbaan.

Voor meer informatie zie:

- [Link](#)

Jaarlijkse keuze minder uren werken

Deze regeling is toegankelijk voor alle medewerkers. Toch noemen we deze regeling in het kader van het ouderenbeleid. Het biedt de mogelijkheid om (aanvullend op andere voorzieningen) de werkbelasting te verminderen.

Je kunt jaarlijks de keuze maken om maximaal 80 uur *minderte* gaan werken in het volgende kalenderjaar. Als er sprake is van een andere aanstelling dan gemiddeld 36 uur per week, wordt dit maximum naar rato vastgesteld.

Voor meer informatie zie onder:

- Link naar [pagina](#) Minder uren werken
- [FAQ](#)

Oriëntatie op eigen loopbaan

Iedereen gaat anders om met zijn of haar loopbaan. Gemeenschappelijk is dat je zelf bepaalt wat je loopbaanperspectief is. Actief handelen en bewuste keuzes maken zijn hierin kernbegrippen. Op de pagina [Loopbaan](#) vind je informatie en instrumenten voor jouw loopbaanoriëntatie waarmee je zelf aan de slag kunt. Solliciteren op een minder belastende functie is mogelijk ook een optie waar je op kunt oriënteren.

Coaching

Coaching richt zich op de professionele en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Deze pagina [Coaching](#) geeft je alle informatie over coaching binnen de politieorganisatie. Je kunt bekijken of coaching past bij jouw behoefte om je verder te ontwikkelen en hoe je je kunt aanmelden voor een coachingstraject.

Algemene voorzieningen en instrumenten op het gebied van preventie en zorg

Op de site [Veilig en Gezond Werken \(VGW\)](#) is een ABC overzicht beschikbaar met algemene voorzieningen en instrumenten op het gebied van preventie en zorg.