



**Onderhandelingsinzet
politie-CAO 2018**

Inleiding

De politie-CAO 2015/2017 is door veel NPB-leden met gemengde gevoelens ontvangen. Ten eerste moest in 2015 maar liefst zeven maanden stevig actie worden gevoerd om van de werkgever een inzet los te krijgen waardoor onderhandelingen überhaupt mogelijk waren. Ten tweede bood het eindresultaat niet het overtuigende bewijs van politieke waardering waarop veel politieambtenaren gehoopt hadden na een loonstop van vier jaar, voortgaande bezuinigingen op de speciale pensioenvoorzieningen van het politiepersoneel, de eerste vijf jaar van een overhaast en ondoordacht gestarte landelijke reorganisatie en een gestaag toenemende werkdruk dankzij de combinatie van allerlei maatschappelijke en internationale ontwikkelingen op veiligheidsgebied en een chronische onderbezetting bij de politie, iets waar Den Haag uit politiek opportunisme geen oog voor wil hebben.

Al met al vonden veel collega's het moeilijk de afspraken in de politie-CAO 2015/2017 te beoordelen op hun waarde. Er waren ontegenzeggelijk concessies gedaan door de werkgever, maar hoe moesten ze die rijmen met hun vaak meer concrete verwachtingen? Er was op het oog een mooie loonstijging afgesproken, maar die werd dan toch weer gedeeltelijk betaald met arbeidsvoorwaardengeld dat de werkgever niet langer aan de opbouw van pensioenen uitgaf. Er waren indexaties afgesproken voor de OT en de piketvergoeding, maar was dat eigenlijk wel het antwoord op de geëiste verbetering? Er was een prima verlofspaarplan bedacht, maar de uitwerking was afhankelijk gemaakt van een haalbaarheidsonderzoek, waarvan de uitkomst leidde tot cruciale wijzigingen in de eerder afgesproken uitgangspunten. Er waren afspraken gemaakt over initiatieven op het gebied van Veilig en Gezond Werken en voldoende ruimte voor een privéleven, maar was dat geen etalagewerk zolang er niets gedaan werd aan het structurele personeelstekort?

Bij de totstandkoming van de NPB-inzet voor een nieuwe politie-CAO hebben deze ervaringen een duidelijke rol gespeeld. De signalen van de leden daarover zijn door het bestuur gehoord en begrepen. De NPB streeft dan ook naar een politie-CAO 2018 die bestaat uit een relatief klein aantal duidelijke afspraken, die binnen een jaar kunnen worden omgezet in tastbare resultaten.

De inzet van de NPB bij de komende CAO-onderhandelingen is op dinsdag 5 december vastgesteld door de vertegenwoordigers van de NPB-leden in de bondsraad. Dat gebeurde mede op basis van de uitkomsten van een digitale ledenpeiling via de NPB-website www.politiebond.nl tussen 7 en 28 november 2017. Die leverde 1.968 reacties op, waarvan 95 procent van NPB-leden. Daarnaast zijn tijdens ledenvergaderingen en bijeenkomsten van adviesorganen voorstellen voor de CAO-inzet verzameld. Een aantal afdelingen heeft daarvoor zelfs een speciale actie op de werkvloer op poten gezet, met name Noord-Holland met zijn ideeënbus-campagne.

Looptijd

De NPB is bij het opstellen van zijn inzet uitgegaan van een CAO met een looptijd van een jaar. Blijkt tijdens de onderhandelingen dat een langere looptijd wenselijk of onvermijdelijk is, dan behoudt de NPB zich het recht voor zijn inzet te wijzigen.

1. Beloning

a. Salarisverhoging

De salarissen van de politiemedewerkers hebben van 2011 tot en met 2014 (vier volle jaren dus) ‘op de nullijn gestaan’. Een dwangbevel van de regering: er was sprake van een economische crisis en ook de politiesector moest zijn steentje bijdragen aan het wegwerken van het daardoor hoog opgelopen begrotingstekort. De salarissen van politiemensen hebben in die jaren flink aan koopkracht ingeboet. Volgens de Consumentenprijsindex is ons geld tussen 2011 en 2015 toch al gauw zo’n acht à negen procent minder waard geworden.

In de politie-CAO 2015/2017 is de draad van de inflatiecorrectie weer opgepakt. Op basis van die CAO stegen de politiesalarissen de afgelopen drie jaar structureel met 6,5 procent. Buiten deze CAO om kregen politiemensen in 2015 een salarisverhoging van 0,8 procent.

Helaas was een deel van de totale salarisverhoging van 7,3 procent een ‘sigaar uit eigen doos’. In totaal 2,2 procent daarvan betaalde de werkgever met arbeidsvoorwaardengeld dat hij anders had ingelegd als premie voor pensioenopbouw van het politiepersoneel. Een flink deel van de koopkrachtstijging van de politiesalarissen betaalden de medewerkers dus zelf met geld dat niet langer in hun pensioenregeling werd gestopt (minder premie-inleg per jaar, waardoor je meer jaren moet werken om hetzelfde pensioenkapitaal op te bouwen).

Nauwelijks een inhaalslag

De koopkrachtverbetering waar de werkgever extra arbeidsvoorwaardengeld voor uittrok bleef dus beperkt tot 5,1 procent. Dat komt neer op een loonstijging van 1,3 procent per jaar. Niet echt een royale opwaardering als je het afzet tegen het ontstane gat in de huishoudboekjes van het personeel. Volgens de Consumentenprijsindex is het geld sinds 1 januari 2015 nog eens twee procent minder waard geworden (in koopkracht achteruitgegaan) en vertoont de inflatie sinds januari 2017 een stijgende lijn richting 1,5 procent per jaar.

De oorzaak daarvan is duidelijk: de economie trekt enorm aan. Voor 2017 lijkt de groei uit te komen op 3,3 procent en voor 2018 verwacht het Centraal PlanBureau een groei van 2,5 procent. Werkgeversvereniging VNO/NCW maakte in september al bekend deze prognose te voorzichtig te vinden en opnieuw een groei van meer dan drie procent te verwachten.

Alsnog een inhaalslag

De NPB sluit zich dan ook aan bij de looneis van de FNV van minstens 3,5 procent voor 2018. Deze eis is niet alleen gebaseerd op de wenselijkheid van inflatiecorrectie (koopkrachtbehoud), maar ook op de rechtvaardigheid van verder koopkrachtherstel na het interen van de afgelopen zeven jaar. De afgesproken salarisverbetering in de vorige politie-CAO laat wat de NPB betreft nog volop ruimte voor een tweede inhaalslag. Wij voelen ons in deze eis gesteund door De Nederlandsche Bank en het CPB, die eerder dit jaar op basis van de gunstige economische vooruitzichten – met als gevolg navenant gunstige vooruitzichten voor de overheidsfinanciën – een pleidooi hielden voor een loongolf.

Vast bedrag

De NPB vindt ook dat de collega’s die het meest getroffen zijn door het crisisbeleid van het kabinetten Rutte I en II dit keer het meest moeten profiteren van de beloningsverbetering. We willen dat de geëiste inhaalslag uiting geeft aan solidariteit tussen collega’s op dat gebied.

Met andere woorden: de NPB zet in op een loonsverhoging waardoor de medewerkers in de lagere schalen er meer op vooruit gaan dan de medewerkers in de hogere schalen. De manier om dat te doen is kiezen voor een vast bedrag.

De NPB wil vanaf 1 januari 2018 voor alle medewerkers een salarisverhoging van € 125 bruto per maand. Dat is meer dan 3,5 procent voor een collega op het maximumbedrag in schaal 7.

b. Onregelmatigheidstoeslag (OT)

Nederlandse politiemensen die onregelmatig werken ontvangen daarvoor sinds jaar en dag een nogal bescheiden vergoeding vergeleken bij soortgelijke toeslagen in andere sectoren. In de vorige politie-CAO is een concrete afspraak gemaakt om daar verbetering in te brengen, namelijk het jaarlijkse verhogen van de OT op basis van de algemene loonontwikkeling in de politiesector.

Daardoor is de OT voor gewerkte uren in het tijdvak van 21.00 tot 07.00 uur op maandag, dinsdag, woensdag en donderdag, voor het tijdvak van 21.00 tot 22.00 uur op vrijdag en voor het tijdvak van 07.00 tot 22.00 op zaterdag en zondag nu € 4 per uur. De OT voor gewerkte uren in het tijdvak van 22.00 tot 07.00 uur in de weekendnachtdiensten, inclusief de diensten in de nacht voor en de nacht na een weekend of een feestdag is nu € 6 per uur.

De NPB stelt vast dat deze indexatie-afspraken niet voldoende is geweest om een eind te maken aan de onvrede op de werkvloer over het gebrek aan waardering dat uit de huidige OT-regeling spreekt. Daarom komen wij opnieuw met duidelijke OT-eisen.

De NPB wil dat de onregelmatigheidstoeslag vanaf 1 januari 2018 op doordeweekse dagen (maandag tot en met vrijdag) wordt toegekend vanaf 18.00 uur en niet pas vanaf 21.00 uur.

De NPB wil dat de onregelmatigheidstoeslagen vanaf 1 januari 2018 met € 2 per uur worden verhoogd.

c. Piketvergoeding

In deze vorige CAO zijn ook twee afspraken gemaakt om de piketvergoeding te verbeteren. Ten eerste een structurele verhoging van € 1 naar € 2 per uur vanaf 1 januari 2016. Ten tweede vanaf 2017 een jaarlijkse verhoging op basis van de algemene loonontwikkeling in de politiesector.

De NPB stelt vast dat deze afspraken niet voldoende zijn geweest om de ergernis op de werkvloer over de piketvergoeding weg te nemen. Integendeel. Dit gevoel wordt gevoeld doordat de medewerkers het gevoel hebben dat de werkgever zich niet erg inspant om het

aantal opgelegde piketdiensten te verminderen – zoals ook afgesproken in de vorige CAO. Het lijkt er meer op dat de werkgever het opleggen van piket steeds vaker gebruikt wordt als een manier om rooster- en capaciteitsproblemen op te vangen.

Vandaar dat wij ook wat de piketvergoeding betreft opnieuw met een concrete eis komen.

De NPB wil dat de piketvergoeding vanaf 1 januari 2018 verhoogd wordt tot € 4 per uur.

d. 45-jarig ambtsjubileum

Momenteel hebben politieambtenaren aanspraak op een gratificatie bij een ambtsjubileum van 12,5, 25, 40 of 50 jaar. Dat laatste komt nauwelijks voor, maar door de verhoging van de AOW-leeftijd en het verlagen van de pensioenopbouw zullen veel politiemedewerkers langer blijven doorwerken en meer collega's een 45-jarig ambtsjubileum halen.

De NPB stelt dan ook voor aan deze regeling een diensttijdgratificatie toe te voegen. Bij het verlaten van de politie na 45 jaar of meer dienstjaren krijgt een medewerker dan een bonus ter waarde van een deel van de huidige gratificatie bij een ambtsjubileum van 50 jaar. Voorbeeld: met 47 dienstjaren is de gratificatie 47/50-ste van een maandsalaris bruto/netto.

Bij de telling van het aantal dienstjaren moet een korte onderbreking van het werken bij de politie niet bestraft worden. Jaren voor die onderbreking moeten meetellen voor het totaal.

De NPB wil dat medewerkers bij het verlaten van de politie na 45 dienstjaren of meer een gratificatie krijgen ter waarde van een evenredig deel van de huidige gratificatie bij een 50-jarig ambtsjubileum.

e. Zorgvergoeding hondengeleiders

Voor de permanente verzorging van hun diensthond buiten werktijd ontvangen hondengeleiders momenteel achttien uur verlof per periode OF een bedrag van € 262,16. Dat is niet erg redelijk. De verzorging van de hond kost minimaal een uur per dag – niet alleen op dagen dat er gewerkt wordt, maar ook in de weekenden en tijdens vakanties. Met de 18 uur verlof wordt amper de verzorging op de werkzame dagen gedekt, laat staan dat de ongemakken worden gecompenseerd.

De NPB wil dat de vergoeding voor de permanente zorg voor een politiehond gaat bestaan uit 18 uur verlof per periode EN een vergoeding van € 262,16 per maand.

2. Veilig en gezond werken

a. Onderbezetting

Het is een probleem dat de politiek al tientallen jaren hardnekkig negeert, maar dat politiemedewerkers dagelijks zorgen baart. Dat blijkt duidelijk uit de ingestuurde wensen voor de CAO-inzet van de NPB. Uiteraard is de hoeveelheid medewerkers binnen een organisatie geen arbeidsvoorwaarde als zodanig. Het is kwestie van bedrijfsvoering en dus een zaak van overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad. Maar een structureel tekort aan mensen heeft wel een negatieve uitwerking op de arbeidsvoorwaarden, met name op de veiligheid en gezondheid van de werkomstandigheden (werkbelasting, werkdruk, ziekteverzuim) en de ruimte voor een goede balans tussen werk en privé.

Door de chronische onderbezetting zijn de roosters anno 2018 nog altijd buitengewoon onrustig en onvoorspelbaar. De NPB-leden melden dat de capaciteitsproblemen leiden tot het opleggen van steeds meer piketdiensten en tot onverantwoorde reeksen nachtdiensten achter elkaar. Ook staat het aantal vrije weekenden (zaterdag/zondag) in toenemende mate onder druk, met alle gevolgen van dien voor het gezinsleven. (Dit alles draagt uiteraard bij aan de onvrede over de relatieve zuinigheid van de werkgever wat betreft de toekenning van OT en piketvergoeding.)

In 2010 heeft de politiek de operationele sterkte vastgezet op 49.800 medewerkers. De laatste jaren is extra geld beschikbaar gesteld voor het in dienst nemen van een paar honderd cybercrime-specialisten, maar voor de rest houdt Den Haag met een stalen gezicht vast aan de sterkte in 2010 – een volkomen willekeurig gekozen ijkpunt, dat totaal geen rekening houdt met de gevolgen van allerlei maatschappelijke en internationale ontwikkelingen voor het politiewerk (de vluchtelingenstromen, de komst van nieuwe wijken, de toegenomen terrorismedreiging, steeds weer extra taakstellingen vanuit het kabinet). Bovendien zijn door de komst van de Nationale Politie en de centralisatie van kantoren en bureaus de reis- en aanrijtijden langer geworden. Er zijn meer reisbewegingen nodig om het werk te kunnen verrichten. Ook daardoor wordt ingeboet op operationele slagkracht.

Realistische capaciteit

Zolang de politiek volhardt in het verstrekken van een politiebudget voor een operationele sterkte van niet meer dan 50.171 voltijdsbanen (fte's), is het maken van CAO-afspraken over knelpunten op het gebied van veilig en gezond werken eigenlijk onbegonnen werk. De NPB stelt voor dat de werkgever en de bonden gezamenlijk een poging doen de huidige patstelling te doorbreken door de politiek te voorzien van een gezaghebbend instrument om te bepalen hoeveel politiecapaciteit er nodig is om een bepaald takenpakket in gezonde en veilige werkomstandigheden te laten uitvoeren.

**De NPB pleit voor een onafhankelijk onderzoek
naar een realistisch systeem om te bepalen
wat de sterkte van de Nationale Politie zou moeten zijn,
gegeven duidelijk door de politiek gestelde taken/prestaties
en even duidelijk gestelde minimumeisen
voor gezonde en veilige werkomstandigheden.**

Capaciteitsgevolgen RPU

Op basis van de Regeling Partiële Uittreding (RPU) kunnen collega's vanaf 55 jaar minder gaan werken – deels op eigen kosten. Dit gaat gepaard met een besparing voor werkgever, want er hoeft voor deze collega's minder salaris te worden betaald.

Het was (dan ook) uitdrukkelijk de bedoeling dat de werkgever voor het invullen van de toegekende RPU-dagen extra personeel zou aannemen. Zo niet, dan zou het gebruik van de RPU immers alleen maar leiden tot extra werkdruk voor de betreffende collega's (het werk stapelde zich in hun afwezigheid dan alleen maar op.)

De afname van loonkosten door de RPU heeft tot nu toe echter nog niet geleid tot het aannemen van extra medewerkers. Daar moet wat de NPB betreft verandering in komen.

De NPB wil dat bij het bepalen van de noodzakelijke sterkte rekening wordt gehouden met het aantal RPU-uren dat gecompenseerd moet worden.

Basisopleiding HTV-studenten

De toenemende uitstroom de komende jaren vraagt om maatregelen om de teruglopende sterkte sneller te komen aanvullen. De NPB pleit voor een zo kort mogelijk opleidingstraject voor HTV-studenten (MBO-opleiding Handhaver Toezicht en Veiligheid), opdat die zo snel mogelijk inzetbaar zijn.

De NPB wil een onderzoek naar een zo kort mogelijke basisopleiding voor HTV-studenten. De besparing die het korter opleiden oplevert moet rechtstreeks worden geïnvesteerd in het aannemen van meer nieuwe studenten.

b. Extra uren om te trainen

De NPB dringt al sinds jaar en dag bij de werkgever aan op het verruimen van het aantal trainingsuren per jaar. Het huidige officiële aantal van 32 is wat ons betreft te weinig om de weerbaarheid van de collega's – een cruciaal onderdeel van hun veiligheid – optimaal te waarborgen. Tot een verhoging van het officiële aantal trainingsuren heeft dat tot op heden niet geleid. Mede door de onderbezetting komen veel collega's zelfs niet toe aan 32 trainingsuren per jaar. . In de hoop dat de werkgever eindelijk de noodzakelijkheid ervan zal onderkennen komt de NPB opnieuw met een stevige eis. De aanhouder wint (terrein)?

De NPB wil een verhoging van het aantal verplichte trainingsuren naar 48 uur per jaar.

c. Leeftijdsafhankelijke invulling IBT

Ook politiemensen werken steeds langer door. Dat betekent ook dat ze tot op oudere leeftijd executieve functies vervullen. Sommige elementen daarvan – achter een verdachte aan rennen bijvoorbeeld - kunnen ze dan echter niet meer uitvoeren zoals op jongere leeftijd. Dat is niet ingegeven door onwil om te trainen; het menselijk lichaam is nu eenmaal aan slijtage onderhevig als het ouder wordt. De huidige Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT) houdt onvoldoende rekening met de leeftijdsverschillen tussen politiemedewerkers en biedt daardoor voor oudere collega's niet de best mogelijke training aan.

De NPB wil oudere politiemedewerkers leeftijdsafhankelijk maatwerk krijgen bij hun Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT).

d. Extra vakantiedagen

De NPB-leden vinden het aantal van 25 vakantiedagen per jaar niet in verhouding staan tot de zwaarte van het politiewerk. Om goed te kunnen recupereren van de gevolgen van de onrust in de roosters en de structurele onderbezetting zijn extra vakantiedagen noodzakelijk.

De NPB wil voor politiemedewerkers twee extra vakantiedagen per jaar.

e. Doktersbezoek chronisch zieken

Net als in de rest van de samenleving zijn ook binnen de politie steeds meer mensen werkzaam met een chronische ziekte. Dat brengt onvermijdelijk met zich mee dat er regelmatig doktersbezoek moet plaatsvinden. Beleid is dat doktersbezoek zoveel mogelijk in eigen tijd plaats vindt. De ene leidinggevende gaat daar anders mee om dan de andere.

Voor chronisch zieke medewerkers kan dit betekenen dat er vaker een beroep gedaan moet worden op het vakantieverlof voor doktersbezoek. De NPB vindt dat onwenselijk, aangezien het ten koste gaat van de recuperatiemogelijkheden van de betreffende collega's.

**De NPB wil dat politiemedewerkers die chronisch ziek zijn voor consultatie van een arts kortdurend verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend.
De bedrijfsarts stelt vast of de betreffende collega een chronische ziekte heeft en hanteert daarvoor de definitie van het Rijksinstituut voor volksgezondheid en milieu.**

f. Arbeidsongeschiktheid en OVW

Bij de toekenning van OVW-periodieken ontstaat een onredelijke uitwerking zodra iemand compensatie wegens arbeidsongeschiktheid geniet op grond van de rechtspositie bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid. De normale periodieken worden niet verrekend met deze compensatie, maar de OVW-periodieken worden daarop wel in mindering gebracht. Dat geldt ook in het geval van een beroepsziekte of dienstongeval. De NPB vindt dit erg onredelijk.

De NPB wil dat de OVW-periodieken niet in mindering worden gebracht op de inkomenscompensatie bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid.

3. Loopbaanmogelijkheden

In de politie-CAO 2015/2017 zijn afspraken gemaakt over loopbaanbeleid. Deze afspraken worden momenteel nog uitgewerkt en zullen in de nieuwe CAO-periode tot daadwerkelijke uitvoering moeten komen.

In aanvulling op de reeds gemaakte loopbaanafspraken wil de NPB dat werkgever werkt maakt van doorstroommogelijkheden voor de medewerkers. Er zijn binnen de politie veel collega's die de toezegging hebben gekregen in de toekomst naar een doorstroomopleiding te kunnen gaan. Onder andere door capaciteitsgebrek bij de Politieacademie zitten velen van hen nu al jaren te wachten op de mogelijkheid om zich te kunnen ontwikkelen naar een functie op een ander niveau. Dat de doorstroommogelijkheden volledig op slot lijken te zitten heeft zijn neerslag op de inzetbaarheid van veel politiemedewerkers.

De NPB wil dat voor elke opleidingsplek die wordt opengesteld voor nieuwe initiële instroom ook een plek voor interne doorstroom beschikbaar wordt gesteld.

4. Uitstroommogelijkheden (vroegpensioen)

Door het kabinetsbeleid van de afgelopen tien jaar zijn de mogelijkheden voor de politie om te sparen voor vroegpensioen helemaal komen te vervallen. De collega die nu binnenkomt bij de politie heeft dezelfde pensioenregeling als de gemiddelde andere ambtenaar bij het ABP. Van vroegpensioen is geen sprake meer. Het langer moeten doorwerken als politieambtenaar is niet gekoppeld geweest aan maatregelen om mensen op tijd van functie te laten wisselen of investeringen in bijvoorbeeld een minder onregelmatige inroosting. Dat er sprake is van een zwaar beroep waarin je niet tot 67 jaar kunt doorwerken is en wordt volkomen miskend.

De NPB wil dat de werkgever erkent dat aan de voormalige vroegpensioenregeling voor politieambtenaren een gemeenschappelijk inzicht ten grondslag lag: politiewerk is een hoog-risicoberoep dat onvermijdelijk gepaard gaat met geestelijke en lichamelijke slijtage. Om die reden heeft het historisch gezien zelden of nooit ter discussie gestaan dat politiemensen de mogelijkheid moesten hebben om eerder met werken te stoppen dan andere ambtenaren – zeker de uitvoerende collega's met voldoende 'zware jaren' op hun naam. Tientallen jaren lang is het stoppen met werken vanaf 60 jaar voor deze mensen zelfs verplicht geweest. Dat werd zowel in hun eigen belang geacht als in het belang van hun collega's en de burgers.

De NPB wil van werkgever de officiële, politieke erkenning dat politiewerk een zwaar (slijtend) beroep is, waarvan de beoefenaars een beroep moeten kunnen doen op speciale uittredingsvoorzieningen.

De NPB wil de herinvoering van een vroegpensioenregeling voor de politie, met als uitgangspunt dat een functie waaraan nu een Toelage Bezwarende Functie (TBF) gekoppeld is maximaal 30 jaar kan worden vervuld. Vanaf die mijlpaal moet een passende andere functie gevonden zijn. Het volmaken van 25 TBF-dienstjaren bezorgt een politiemedewerker een aanspraak op een vervroegde uittreding: maximaal vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd met een korpsuitkering van 80 procent van zijn middelloon.

Tijdelijke vertrekregeling

Het is natuurlijk onrealistisch om te verwachten dat de beoogde nieuwe uitstrooming op zeer korte termijn een feit kan zijn. De NPB wil daarom graag een tijdelijke voorziening afspreken voor de collega's die als eerste te maken krijgen met de gevolgen van het wegvallen van de vroegpensioenmogelijkheden. Dat zijn de collega's van boven de 55 die onverwacht veel langer moeten blijven werken voordat ze met pensioen kunnen gaan.

De NPB wil voor deze groep graag een vertrekregeling met de werkgever afspreken. Niet alleen als blijk van waardering voor hun levenslange inzet voor de politie, maar ook als een verstandige ingreep om de doorstroom binnen het korps te bevorderen.

Volgens de NPB is een dergelijke vertrekregeling een haalbare kaart, mede doordat deze oudere collega's een aantal jaren hebben kunnen profiteren van een verhoogde pensioenopbouw (afgesproken tussen de bonden en de werkgever toen dat fiscaal nog mogelijk was). Het gevolg daarvan is dat zij een vervroegde uittreding mede kunnen financieren door hun pensioenkapitaal bij ABP iets eerder aan te spreken, zonder dat hun ouderdomspensioen daaronder (veel) te lijden heeft.

De NPB wil een vertrekregeling van 20 maanden voor alle collega's die vijf jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zitten. Bij een later vertrek wordt de regeling naar rato verminderd. Dus bij een vertrek vier jaar voor de AOW-leeftijd voorziet de regeling in een korpsuitkering gedurende 15 maanden, bij drie jaar voor AOW-leeftijd in een korpsuitkering gedurende 10 maanden et cetera. Voor collega's met een AT-aanstelling en minder pensioenopbouw geldt dezelfde regeling vanaf vier jaar voor AOW-leeftijd.

5. Combinatie werk/privé

a. Telewerken

Veel NPB-leden zijn erg ontevreden over het enthousiasme van de werkgever voor het mogelijk maken van Het Nieuwe Werken. In de praktijk blijkt hij daarvoor maar weinig ruimte te bieden. Ook op dit punt kan de NPB dus niet anders dan noodgedwongen in herhaling vallen en voor de derde keer van de werkgever te vragen zijn mondelinge ambities op dit punt waar te maken. Vooral voor collega's in de ondersteuning is dit een kwestie van groot belang.

De NPB wil dat de werkgever medewerkers de maximale ruimte geeft om de mogelijkheden van telewerken binnen de politie serieus uit te bouwen.

b. Dagrooster eerder vaststellen

Politiemensen zullen langer gemotiveerd hun werk blijven doen als ze daarnaast een bevredigend sociaal leven kunnen leiden. Een privéleven dat het mogelijk maakt voldoende tot rust te komen en aandacht te geven aan familie en vrienden. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is een zo hoog mogelijke zekerheid over een eenmaal vastgesteld werkrooster.

Volgens de NPB is er bij de politie nog altijd sprake van een onnodige 'onrust in de roosters', die niet zozeer veroorzaakt wordt door de onverwachte noodzaak om extra mensen in te zetten, maar door een tekortschietende organisatie. Wij vinden het hoog tijd worden dat de werkgever die verantwoordelijkheid serieus oppakt. De NPB wil dat daarbij om te

beginnen een nieuwe standaard wordt ingevoerd voor het definitief vaststellen van de roosters dan nu het geval is. Op die manier komt een eind aan een praktijk die een optimale afstemming van werk en privéleven al jarenlang bemoeilijkt.

De NPB wil dat het dagrooster voortaan zeven dagen van tevoren in plaats van vier dagen van tevoren wordt vastgesteld.

c. Thuisfront snel informeren

De Nationale Politie zou als werkgever meer moeten doen om partners en familieleden van politiemensen bij hun werk(omgeving) te betrekken. Die oproep deed Lonia Kassi, de vrouw van een collega uit Den Haag, begin dit jaar op Facebook. Veel collega's en hun partners zijn het met haar eens, zo bleek uit de opiniepeiling die de NPB in de zomer van 2017 heeft gehouden. De leden van het thuisfront hadden ook een duidelijke voorkeur voor de maatregel die het korps als eerste moet nemen: partners en familieleden willen graag de zekerheid dat ze snel worden geïnformeerd als er iets misgaat tijdens het werk.

De NPB wil dat de werkgever maatregelen neemt om partners en familieleden van medewerkers de zekerheid te geven dat ze snel worden geïnformeerd als er iets misgaat tijdens het werk en hun geliefde of dierbare daar mogelijk bij betrokken is.

6. Overig

Door verhuizing van bureau's en kantoren en niet voldoende faciliteren van parkeervoorzieningen hebben politiemedewerkers te maken met extra kosten en ongemak. De werkgever zou hierin voor een deel tegemoet kunnen komen door de aanschaf van een e-bike te vergoeden. Het brvvp zou hierop aangepast moeten worden.

De NPB wil dat de werkgever de kosten van de aanschaf van een e-bike vergoed wanneer deze wordt gebruikt voor het woon-werkverkeer