



Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

**Directoraat-Generaal
Politie**Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv**Projectnaam**Arbeidsvoorwaardenakkoord
2018 e.v.**Ons kenmerk**

2176123

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

Datum 23 juli 2018

Onderwerp Onderhandelingen arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 e.v.

Geachte voorzitters,

In het belang van de duizenden politiemannen en -vrouwen die zich elke dag inzetten om Nederland veilig te houden en mensen te beschermen, schrijven we u deze brief.

U liet ons op 3 juli jl. weten geen ruimte meer te zien om verder te praten over een nieuwe cao. Met deze brief nodigen wij u opnieuw uit om aan de onderhandelingstafel te komen. Alleen in gesprek kunnen we verschillen over onze voorstellen overbruggen om uiteindelijk tot een goed arbeidsvoorwaardenakkoord te komen voor onze medewerkers.

Ons streven is om een cao te sluiten die goed is voor de medewerkers en goed voor de organisatie. We denken dat we dat kunnen bereiken door onze collega's meer keuzevrijheid te geven, knellende regels te versoepelen, de capaciteitsproblemen samen op te lossen en een goed loonbod te doen. Het basisprincipe van onze nieuwe afspraken blijft het welzijn van onze medewerkers.

In deze brief gaan wij in op waar de politieorganisatie vandaan komt, op de informatiebijeenkomsten die hebben plaats gevonden, presenteren wij ons loonbod, een aangepaste inzet en gaan we in op uw verbetervoorstellen uit het herstelplan.

I Waar komen we vandaan

De politieorganisatie en daarmee politiemensen staan mede door de grote reorganisatie al jaren onder druk. Nog maar twee jaar geleden had de politie bovendien een financieel probleem en dreigde de organisatie te moeten krimpen. Al met al een grote opgave die ontegenzeggelijk zijn sporen heeft nagelaten. Na zoiets ingrijpends gaat niet alles van de ene op de andere dag goed. En toch lukte het onze collega's gedurende die tijd de organisatie draaiende te houden, met positieve resultaten zowel op het gebied van de veiligheid als in het stijgende vertrouwen van de burgers in de politie. Een prestatie van formaat waarvoor de collega's alle lof en waardering verdienen.

De korpsleiding is samen met medewerkers en leiding volop bezig de organisatie weer in balans te krijgen en op sterkte te houden. De politie krijgt er weliswaar geld bij, maar daarmee kunnen nog niet alle problemen worden opgelost. Bovendien: de komende 7 jaar verlaten 14.000 mannen en vrouwen de politie. Zij zullen vervangen worden. Opnieuw een grote klus die we zullen moeten klaren. Over hoe we dit het beste denken te doen hebben wij u in onze brief van 2 juli jl. geïnformeerd.

Daarnaast zijn er verschillende maatschappelijke ontwikkelingen waarop de politie in het belang van de veiligheid en openbare orde sneller zou moeten kunnen anticiperen. Dat vraagt om een wendbare organisatie. En dat is de politie nog niet voldoende. Er is dus nog het nodige werk te verrichten en wij realiseren ons dat een goed functionerende politieorganisatie altijd in ontwikkeling is.

II Informatiebijeenkomsten

Zoals u weet heeft de korpsleiding de afgelopen weken verschillende informatiebijeenkomsten voor de collega's georganiseerd. Doel van die bijeenkomsten was om met hen in gesprek te gaan over de plannen van de werkgever en te luisteren naar de zorgen, bezwaren, maar vooral ook de ideeën en suggesties van al die collega's. Op die manier hebben wij ook naar u geluisterd tijdens onze gesprekken de afgelopen maanden.

Veel van de zorgen en van de problemen die we in onze eerste inzetbrief adresseerden, werden tijdens deze bijeenkomsten bevestigd. Tegelijkertijd bleken sommige voorgestelde oplossingen op weinig steun te kunnen rekenen. Dat, en uw brief van 3 juli jl., heeft ertoe geleid dat wij met een aangepaste inzet komen. In het vervolg van deze brief zullen wij meer specifiek ingaan op deze verschillende elementen. Wij willen deze knelpunten aanpakken. Met u willen wij bouwen aan de politie van morgen. Een organisatie waarin de medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen, waarin de medewerker en het vak centraal staan en de menselijke maat weer daadwerkelijk wordt ervaren.

III Loonbod

Alhoewel het ongebruikelijk is om in deze fase van de onderhandelingen met een loonbod te komen, doen wij dat toch zodat wij ook over de andere uitdagingen waar de politieorganisatie voor staat verder kunnen praten. We hechten eraan om hierbij aan te tekenen dat dit loonbod geldt op het moment dat wij overeenstemming bereiken over het totale pakket aan maatregelen voor het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 en verder. Wij willen met u komen tot een totale loonsverhoging van 7% en in dat kader het jaar 2020 bij de cao betrekken. De eerste 3% gaan in per 1 juli 2018, op 1 juli 2019 volgt een loonsverhoging van 2% en in 2020 van 2%. Daarnaast bieden wij een eenmalige nominale uitkering van € 500 in 2019.

IV Aangepaste inzet en toelichting

**Directoraat-Generaal
Politie**

Datum
23 juli 2018

Ons kenmerk
2176123

Zoals gezegd, beseffen we dat onze voorstellen bij veel collega's, onbedoeld, het gevoel hebben opgeroepen dat zij de prijs moeten betalen voor de huidige capaciteitsproblemen en de oplossingen daarvoor.

Daarom komen wij ten aanzien van onze voorstellen met een aantal aanpassingen (o.a. de 4x9-modaliteit en reiskostenvergoeding) en met nadere toelichting op onze inzet. Onze achterliggende doelstellingen blijven hetzelfde, maar we willen die op een andere, positieve en meer gedragen manier bereiken. Uitgangspunt is dat onze aangepaste inzetvoorstellen bijdragen aan de wensen en mogelijkheden van verschillende groepen collega's in onze organisatie. We willen keuzemogelijkheden introduceren die de collega's in staat stellen hun werk af te stemmen op hun ambitie, thuissituatie, gezondheid en levensfase. Dit past bij de doorontwikkeling van de politieorganisatie waarin we streven naar een goede balans tussen wat de organisatie van collega's vraagt en wat de organisatie aan collega's biedt.

We verwachten daarmee onze doelstellingen op het gebied van capaciteit en aanpassingsvermogen op een constructieve manier te kunnen nastreven. Wij vinden het belangrijk om een goede manier te vinden om de inzetbaarheid te vergroten, zodat de werk- en roosterdruk kan worden verlaagd. Ook u bent op zoek naar manieren om binnen de huidige formatie de capaciteit in te zetten waar deze het hardst nodig is. Dit wordt onderstreept door de voorstellen in uw herstelplan. Wij willen graag met u in gesprek over de volgende voorstellen op dit gebied:

De 4 X 9 uursmodaliteit

Vooral het voorstel om de 4x9-uursmodaliteit in de 24 uurdienst niet langer toe te staan heeft tot veel onbegrip geleid. Het is duidelijk dat onze voorstellen om de capaciteit voor het collectief beter te benutten, en daarmee ook voor de collega's structurele verbeteringen te realiseren, in deze vorm op onvoldoende steun kunnen rekenen. Wij nemen deze signalen serieus. Tegelijkertijd was deze maatregel juist ook bedoeld om capaciteit en werk beter op elkaar af te stemmen en daarmee de roosterdruk te verlagen. In het overleg met u willen we daarom graag bezien of er mogelijkheden te vinden zijn om deze voorstellen zodanig aan te passen dat er wel overeenstemming over bereikt zou kunnen worden. Te denken valt daarbij aan differentiatie in de toepassing tussen bestaande en nieuwe medewerkers en een combinatie met maatregelen om een keuze voor 8-uursdiensten te stimuleren. Ook onderdelen van uw herstelplan kunnen hierbij worden betrokken.

Daarnaast willen we meer inzetten op groeps- en zelfroosteren en verder ook met u verkennen of er varianten mogelijk zijn voor diensten en roosters die bijdragen aan verlichting van de roosterdruk. Waar mogelijk en nodig willen we dit faciliteren. Ook willen we in lijn met uw voorstel bezien of we de dagroosters eerder kunnen vaststellen.

Vereenvoudigen regeling reiskosten

Het doel van ons voorstel voor een nieuwe reiskostenregeling is vereenvoudiging. Het huidige stelsel is te ingewikkeld en zadelt collega's op met extra

administratieve lasten. Ook van dit voorstel is keuzevrijheid van de collega's het fundament.

**Directoraat-Generaal
Politie**

Het is een gegeven dat de meeste collega's er in ons voorstel op vooruit gaan, maar ook dat er collega's zijn die iets inleveren. Dat laatste geldt vooral voor hen die veel dienstreezen maken. Wij willen nog altijd een eenvoudiger systeem en willen in overleg met u bezien op welke wijze nadelige effecten van ons huidige voorstel weggenomen kunnen worden zodat voor collega's die iets inleveren een passende oplossing gevonden wordt.

Datum
23 juli 2018

Ons kenmerk
2176123

Knelpunten aanpakken door uitbreiding definitie plaats tewerkstelling

We willen graag de knelpunten in de bezetting oplossen. Met het voorstel om de definitie van de huidige plaats van tewerkstelling uit te breiden willen wij de mogelijkheid creëren om collega's tijdelijk op een andere plaats in te kunnen zetten. Dit biedt keuzemogelijkheden voor medewerker en organisatie. Als hierbij sprake is van een langere reistijd dan het huidige woon-werkverkeer wordt alleen de extra reistijd aangemerkt als dienstreis.

Meer keuzevrijheid door afschaffen LAR en artikel 12Barp

Met het afschaffen van de LAR willen wij bewerkstelligen dat er meer keuzevrijheid ontstaat voor zowel medewerker als organisatie. Keuzevrijheid voor medewerker en leidinggevende willen we graag stimuleren. Hetzelfde geldt voor artikel 12 van het Barp. Ook hierin worden beperkingen opgelegd die zowel medewerker als organisatie soms in de weg zitten. De beperkende elementen die nu nog in de LAR zitten willen wij binnen de looptijd van de nieuwe cao laten eindigen waarna we de normen in de LAR onderdeel willen laten zijn van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker. Daarbij hebben de ondernemingsraden een belangrijke rol bij de roostervorming binnen de eenheden. Graag verkennen wij met u hoe we deze vorm van keuzevrijheid voor zowel medewerker als organisatie kunnen bereiken, waarbij de uitgangspunten van veilig en gezond werken natuurlijk worden gewaarborgd.

Nachtdienstontheffingen evenwichtig verdelen

Wij willen een goede verdeling van de nachtdiensten over en binnen de teams. Hiervoor willen we de mogelijkheid creëren voor een meer individuele keuze voor invulling van de nachtdiensten. Hierbij tornen we niet aan het recht om op enig moment geen nachtdiensten meer te hoeven vervullen. Wij willen met u de mogelijkheden verkennen om kortere of minder nachtdiensten te draaien. Daarnaast denken wij aan een koppeling van nachtdienstontheffing aan de mobiliteit van de collega. Daar waar de aanvraag van een ontheffing tot bovenmatige problemen leidt binnen het team van de collega, willen we de ontheffing koppelen aan een overstap naar een team waarin de ontheffing vanwege de personele samenstelling beter kan worden ingepast in de roosters.

Kwaliteit en duurzame inzetbaarheid

Vitaliteitsbudget

Met betrekking tot duurzame inzetbaarheid willen we dat collega's meer ruimte krijgen om zichzelf te ontwikkelen. Om die reden willen wij een persoonlijk vitaliteitsbudget introduceren dat door de werkgever wordt gefaciliteerd en wat collega's aan hun gezondheid en vitaliteit kunnen besteden. Hiermee krijgen de

collega's zelf de regie als het gaat om hun loopbaanontwikkeling en fitheid. Het vitaliteitsbudget kan worden besteed aan verschillende doelen op het gebied van fitheid, vitaal vakmanschap en duurzame inzetbaarheid. De uitvoering van de afspraak uit de cao 2015-2017 tot aanpassing van de studiefaciliteitenregeling betrekken we graag daarbij.

**Directoraat-Generaal
Politie**

Datum
23 juli 2018

Ons kenmerk
2176123

Verruimen van de LFU-regeling voor 55 jaar en ouder

We willen de mogelijkheid bieden aan onze collega's van 55 jaar en ouder om alsnog mee te kunnen doen aan de eerder met elkaar overeengekomen LFU-regeling. De LFU-regeling zal hiervoor moeten worden aangevuld en aangepast.

Verbeteren van VGW-regelingen

Verder praten we graag met u over het verbeteren van de ondersteuning bij de afwikkeling van dienstongevallen, beroepsziekten en beroepsincidenten, als ook over het betrekken van het thuisfront van de collega's bij hun werk en verdere verbeteringen op het gebied van ziekte, verzuim en re-integratie.

Extra capaciteit door tijdelijke aanstelling

De hoofdregel van onze rechtspositie blijft dat mensen worden aangesteld met een vaste aanstelling. Wel willen we de beperkingen in het Barp ten aanzien van tijdelijke aanstellingen wegnemen. We kunnen dan bijvoorbeeld beter inspelen op piekbelasting. We verwachten daarmee ook de externe inhuur te kunnen verminderen.

Voor de hier niet benoemde onderwerpen blijven onze eerdere voorstellen van kracht.

V Verbetervoorstellen

We beseffen dat eerdere plannen voor verbetering zijn gemaakt, maar dat volledige realisatie daarvan vooralsnog is uitgebleven. Hier ligt nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van de gehele politieleiding. Daarom worden er stappen gezet om de realisatiekracht te vergroten. De Planningsfunctie is inmiddels ingericht. De besturing van programma's en projecten wordt vereenvoudigd en geprofessionaliseerd. En daarnaast is er focus en eigenaarschap bij de belangrijkste werkvelden van de politie: de ontwikkeling van de opsporing en de ontwikkelagenda GGP. Met deze aanpak gaan zaken in de toekomst beter. Het met de menselijke maat daadwerkelijk oplossen van de problemen is belangrijk voor het vertrouwen. Dat willen we doen met collega's in de uitvoering. Er is echter nog steeds sprake van planoptimisme, ook als gevolg van grote verwachtingen die samenleving, bestuur en politiek van de politie hebben. Van leidinggevendens mag realisatiekracht maar ook realisme en kritisch vermogen worden verwacht, zowel als het gaat om politiewerk als over bedrijfsvoering. Essentieel is ook het aangeven van grenzen van wat met de beschikbare capaciteit wel en niet gedaan kan worden. Hier moet met voortvarendheid en vernieuwd leiderschap aan worden gewerkt.

Wij willen met u aan de slag met de doorontwikkeling van de politieorganisatie. We waarderen uw herstelplan. Een groot deel van uw herstelplan sluit aan bij de ideeën van de korpsleiding over de doorontwikkeling van het korps. Het is reden

geweest voor de korpschef u uit te nodigen voor het zogenoemde strategisch topoverleg voor de doorontwikkeling van de politie.

**Directoraat-Generaal
Politie**

Een aantal van uw voorstellen raakt de essentie van die doorontwikkeling. Het meest in het oog springende onderwerp, dat ook de heftigste discussies over onze inzet raakt, is de inzetbaarheid en capaciteit. Wij zijn ons bewust dat de komende jaren gewerkt moet worden aan de versterking van de inzetbaarheid en de capaciteit van de collega's in de frontlinie van onze organisatie. Het korps is volop bezig met de ontwikkeling van capaciteitsmanagement. Zo komt er meer en beter inzicht in de capaciteit. Bovendien zijn er in de afgelopen periode verbetervoorstellen gedaan door medewerkers en leiding samen. Die zullen we faciliteren en ondersteunen.

Datum
23 juli 2018

Ons kenmerk
2176123

Een ander belangrijk onderwerp is de behoefte aan meer mogelijkheden binnen de eenheden om zelf keuzes te maken. We zoeken naar een evenwicht tussen de voordelen van schaalvergroting en lokale verschillen. De rol en positie van het PDC zijn daarbij van groot belang. De ondersteuning moet zo georganiseerd worden dat leiding goed in positie komt en medewerkers geen kloof ervaren tussen henzelf en de leidinggevenden en organisatie als het gaat om personeelszaken en bedrijfsvoering. In de bijgevoegde bijlage vindt u een reactie per verbetervoorstel.

Bovengenoemde punten – de versterking van de inzetbaarheid en de capaciteit van de basisteams en meer mogelijkheden om binnen eenheden zelf keuzes te maken – kwamen ook terug uit de gesprekken die politiechefs op het verzoek van de korpsleiding in hun eigen eenheden hebben gevoerd. We gaan graag met u in gesprek over wat die rondgang in de eenheden door politiechefs heeft opgeleverd.

U heeft in uw brief van 3 juli jl. laten weten dat u de voorstellen die u heeft gedaan als onderdeel ziet van het cao-overleg en dat dit overleg is voorbehouden aan de werkgever en de vakorganisaties. Daarom wilt u vooralsnog niet deelnemen aan een strategisch topberaad waar de COR partij bij is. Wij zijn van mening dat in het cao-overleg wordt gesproken over voorstellen over arbeidsvoorwaarden, de rechtspositie en het personeelsbeleid van de politie. Het geldt echter niet voor voorstellen over taakuitvoering en de inrichting van de organisatie. Dat er een verband is tussen de verdere ontwikkeling van de politie en het overleg over de cao blijkt uit het gegeven dat onze voorstellen over arbeidsvoorwaarden, rechtspositie en personeelsbeleid onderdeel zijn van de zogenaamde flexibiliseringsagenda.

Wij willen graag alle voorstellen die te maken hebben met de aanpak van het capaciteitsvraagstuk en de ontwikkeling van de politie, zoals onder andere door u gedaan in het herstelplan, met u bespreken. We stellen voor dat in overleg met de korpschef het herstelplan wordt besproken en per voorstel wordt bepaald hoe de besluitvorming dient te verlopen. Voorstellen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, de rechtspositie en het personeelsbeleid worden na behandeling in het overleg tussen u en de korpschef ter besluitvorming voorgelegd aan het CGOP. Voorstellen over de inrichting van de organisatie en de taakuitvoering worden ter besluitvorming voorgelegd aan de korpsleiding en medezeggenschap, het gezag en de minister.

Ten slotte

Met deze brief nodigen we u uit aan tafel om verder te praten over de cao. We hopen dat onze aangepaste en nader toegelichte voorstellen en het gepresenteerde loonbod u voldoende vertrouwen geven om weer met ons te praten. Alleen in dialoog kunnen verschillen van inzicht worden overbrugd. En alleen aan tafel kunnen uiteindelijk afspraken worden gemaakt die in het belang zijn van de politiemensen en de organisatie. Wij nodigen u uit om het overleg op 30 juli 2018 weer te hervatten.

**Directoraat-Generaal
Politie**

Datum
23 juli 2018

Ons kenmerk
2176123

De Minister van Justitie en Veiligheid,



Ferd Grapperhaus

De Korpschef,



Erik Akerboom