



# Verlofsparen sector Politie

---

*Haalbaarheidsonderzoek*

**Definitief rapport**

**3 november 2016**

## Inhoud

Inleiding.....	4
1. Doelstelling en werking verlofsparen .....	6
2. Wijze van opbouw en opname .....	8
2.1 Opbouw verlobudget.....	8
2.2 Opname gespaard verlof.....	8
2.3 Aantal verlofuren per jaar.....	10
2.4 Participatiegraad RPU .....	11
2.5 Tussentijdse uitstroom .....	11
2.6 Afspraken verlofopname .....	12
2.7 1% meer werken .....	12
2.8 Effecten op de beschikbare capaciteit.....	13
3. Doelgroepen.....	14
4. Overgangsbeleid .....	16
4.1 Startbudget .....	17
4.2 1%-meer werken.....	18
4.3 Aanvullende overgangsmaatregelen .....	18
5. Voordelen en risico's.....	20
5.1 Beoogde voordelen.....	20
5.2 Mogelijke risico's.....	20
5.3 Evaluatie.....	21
5.4 Financiering en boekhouding.....	22
5.5 Fiscale aspecten .....	22
5.6 Civielrechtelijke aspecten verlofsparen.....	24
6. Uitvoering.....	25
6.1 Aanpassingen ICT-systemen/administratie voor nieuw stelsel .....	25
6.2 Samenloop spaarverlof en andere regelingen of bij ziekte .....	25
6.3 Opbouw vakantieverlof tijdens opname gespaard verlof .....	27
6.4 Ambtsjubilea tijdens opname spaarverlof.....	27
6.5 Communicatie met medewerkers over (inzetten van) budget.....	27
6.6 Te verrichten werkzaamheden vóór invoering.....	28
7. Conclusies en aanbevelingen .....	29
Wijze van opbouw en opname .....	29

Doelgroepen .....	30
Overgangsbeleid .....	30
Risicobeheersing .....	31
Uitvoering .....	31
Bijlage 1: Opdrachtformulering .....	33
Bijlage 2: Huidige regelingen .....	37
Bijlage 3: Rekenmodel.....	38
Bijlage 4: Tabel mogelijk startbudget .....	40
Bijlage 5: Capaciteitseffecten.....	41
Bijlage 6: Paragraaf 11 uit de Beleidsregel ziekte & afwezigheidsvormen .....	414

## Inleiding

Tijdens de gesprekken tussen werkgever en politievakorganisaties om te komen tot het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 zijn partijen tot de conclusie gekomen dat een integrale herijking van het Vroegpensioen-stelsel in de sector politie wenselijk is. In dit kader willen partijen tot een individuele voorziening komen, waarbij gedurende de actieve loopbaan een verlofbudget wordt opgebouwd dat naar keuze van betrokkene kan worden aangewend.

Gezien de complexiteit van een dergelijke stelselwijziging hebben partijen in het Arbeidsvoorwaardenakkoord afgesproken een haalbaarheidsonderzoek te doen, om te bezien of het *mogelijk* is te kunnen komen tot een dergelijke stelselwijziging. Bij een positieve conclusie is het vervolgens is het aan de partijen in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) om overeenstemming te bereiken over de condities waaronder het nieuwe stelsel wordt ingevoerd.

Partijen hebben in het Arbeidsvoorwaardenakkoord afgesproken bij de uitwerking van het nieuwe stelsel uit te gaan van de volgende randvoorwaarden:

- Budgetneutraliteit. Doelen en bronnen moeten met elkaar in overeenstemming zijn. Dit betekent dat de nieuwe voorziening wordt gevoed vanuit de budgetten die beschikbaar zijn voor de uitvoering en omvang van de huidige regelingen die als bronnen worden ingezet. Het meerjarig budget dat benodigd is bij ongewijzigd beleid is het uitgangspunt voor de vaststelling van het aantal uren dat kan worden gespaard, gegeven de tussen partijen nader overeen te komen uitgangspunten voor het te verwachten spaargedrag, de ontwikkeling van de algemene en specifieke loonontwikkeling en de rente.
- Eenvoudig, communiceerbaar en uitvoerbaar. Het stelsel dient te leiden tot een realistische belasting van de uitvoeringsorganisatie en aan te sluiten bij het personeelsbeleid.
- Fiscaal zuiver.

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is gesteld dat de beoogde datum inwerkingtreding van het nieuwe stelsel 1 januari 2018 is.

Het haalbaarheidsonderzoek is verricht door een paritair samengestelde werkgroep die door een dito stuurgroep werd aangestuurd. In het thans voorliggende rapport zijn de bevindingen en conclusies van de paritaire werkgroep in het kader van het haalbaarheidsonderzoek neergelegd. Zoals in een analyse te verwachten is, zijn in dit rapport ook standpunten opgenomen die door partijen zijn ingebracht en die niet tot overeenstemming hebben geleid.

Het rapport wordt aangeboden aan het CGOP, waar de conclusies worden besproken en een besluit wordt genomen of en op welke wijze het verlofsparen wordt ingevoerd. In bijlage 1 is de door het CGOP vastgestelde opdrachtformulering voor het haalbaarheidsonderzoek bijgevoegd.

In dit rapport wordt achtereenvolgens ingegaan op de doelstelling en werking van het verlofsparen, de wijze van opbouw en opname en de keuze voor doelgroepen binnen het nieuwe stelsel. In hoofdstuk 4 worden adviezen geformuleerd over mogelijk overgangsbeleid, in hoofdstuk 5 worden de voordelen en mogelijke risico's beschreven. Gevolgen en aanbevelingen

voor de uitvoering staan in hoofdstuk 6, waarna in hoofdstuk 7 de conclusies van het onderzoek worden weergegeven. Daarnaast staan in hoofdstuk 7 adviezen genoemd die partijen kunnen gebruiken als zij daadwerkelijk besluiten over te gaan op een nieuw stelsel van verlofsparen.

De conclusie van het haalbaarheidsonderzoek is dat het mogelijk is het verlofsparen in te voeren, mits:

1. Partijen overeenstemming bereiken over de voorwaarden in de structurele situatie en de overgangssituatie, die getoetst worden aan de in het Arbeidsvoorwaardenakkoord gestelde randvoorwaarden uitvoerbaarheid, budgetneutraliteit en fiscale zuiverheid. In dit rapport worden diverse punten benoemd waarop partijen nog van mening verschillen, waaronder het jaarlijks op te bouwen aantal verlofuren en de wel of niet verplichte overgang voor (een deel van) de zittende populatie;
2. Wordt vastgelegd dat het niet mogelijk is om gedurende de diensttijd het opgebouwde verlofbudget in geld uit te laten keren;
3. Er met de accountant kan worden afgesproken dat er geen voorziening hoeft te worden getroffen op de balans van de Nationale Politie voor de verlofverplichtingen die ontstaan en aan de accountant voldoende zekerheid kan worden geboden dat verlofopbouw niet leidt tot financiële verplichtingen die niet kunnen worden nagekomen.

## 1. Doelstelling en werking verlofsparen

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 hebben partijen gezamenlijk geconcludeerd dat het in 2006 geïntroduceerde stelsel van afspraken rond vroegpensioen in de sector Politie niet (langer) doet wat beoogd was te bereiken, namelijk een aansprakenniveau van:

- 76% van het middelloon op 60-jarige leeftijd voor ambtenaren die een aangewezen ATH-functie vervullen en voor ambtenaren met een executieve aanstelling tot en met schaal 11 en
- 66,5% van het middelloon op 61 jarige leeftijd voor de overige ambtenaren.

Daarnaast leidt het huidige stelsel tot een disbalans in de verdeling van arbeidsvoorwaardelijke middelen over de generaties. Partijen onderkennen dat ook politiepersoneel langer moet werken, onder meer door het verhogen van de AOW-leeftijd. Bovendien is deelname aan de levensloopregeling de afgelopen jaren wettelijk beperkt en wordt de regeling per 1 januari 2022 geheel beëindigd.

Partijen hebben gezamenlijk geconcludeerd dat het nodig is om een nieuw stelsel te introduceren, in de plaats van het huidige stelsel van een aantal zogeheten 'ontzie'-maatregelen.

### Doelen

De doelen van een dergelijk nieuw stelsel zijn:

- Ondersteunen van duurzame inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan;
- (Partieel) vervroegd uittreden mogelijk houden;
- Een meer evenwichtige verdeling van lusten en lasten over medewerkers;
- Vergroten keuzevrijheid medewerkers;
- Betere beheersing van lasten, minder afhankelijk van externe ontwikkelingen.

Voor de aanwending van het budget wordt in ieder geval gedacht aan de volgende vormen van verlof (naast de bestaande mogelijkheden):

- Aanvullend ouderschapsverlof (aanvullend op sectorale regeling en WAZO);
- Extra zorgverlof (aanvullend op sectorale regeling en WAZO);
- Studieverlof, anders dan op grond van de Regeling studiefaciliteiten politie;
- Loopbaanverlof (sabbatical of einde eerste of totale loopbaan);
- Overig verlof.

### Opzet nieuw stelsel

In het nieuwe stelsel krijgt iedere medewerker die participeert, ongeacht functie, leeftijd of aantal dienstjaren, per jaar extra verlofuren.

Met als uitgangspunt: een UUR (bij inleg) is een UUR (bij opname).

Dit verlof kent de volgende kenmerken:

- De uren zijn alleen te gebruiken als verlof, het is dus niet mogelijk het opgebouwde verlofbudget uit te laten betalen in geld;
- De medewerker kan zelf bepalen wanneer en hoe hij/zij dit verlofbudget besteedt (in overleg met bevoegd gezag om de bedrijfsvoering niet in gevaar te laten komen). Dit kan variëren van opname ineens gedurende een langere periode tot wekelijkse opname;
- Het is ook mogelijk deze verlofuren te sparen. Hierbij zijn er geen restricties aan de spaarduur. Er kan op basis van de vigerende fiscale wetgeving maximaal 50 weken aan (totaal) verlofaanspraken belastingvrij worden gespaard. Verlofaanspraken die uitstijgen boven de 50 weken (50 keer de wekelijkse arbeidsduur) worden in de heffing van de loonbelasting betrokken (ten laste van de werknemer). Opname van reeds belast verlof leidt tot onbelaste bezoldiging.

Voor de medewerkers die over gaan op het nieuwe stelsel wordt een aantal regelingen niet meer toegepast. De hierop gebaseerde aanspraken kunnen worden herverdeeld (zie **Bijlage 2: Huidige regelingen** voor de inhoud van de huidige regelingen):

- Algemene levensloopbijdrage (ALB);
- Toelage bezwarende functie (TBF);
- Leeftijdsgedagen;
- Regeling partieel uittreden (RPU).

Intentie is om het nieuwe stelsel in te voeren per 1 januari 2018, maar partijen dienen zich te realiseren dat er voor de invoering nog veel werk dient te worden verzet, waaronder het opstellen en vaststellen van regelgeving, het veranderen van ICT-systemen en het geven van voorlichting aan betrokken medewerkers, leidinggevenden en HRM-medewerkers.

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 hebben de partijen de volgende voordelen benoemd:

- Verbetering van de beheersbaarheid en flexibiliteit van het stelsel.
- Grotere keuzevrijheid voor de individuele werknemer op de manier die past bij de levensfasen van de werknemer.
- Een opgebouwd verlofbudget kan geheel of gedeeltelijk voor eindloopbaanverlof worden gebruikt. Als de medewerker daarvoor kiest dan blijft eerder stoppen met werken dus mogelijk.
- De leidinggevende heeft in de “dialogoog” met de medewerker aandacht voor dit verlofbudget. Op die manier wordt -- in goed overleg en zonder dwang -- een koppeling gelegd met Veilig en Gezond Werken en loopbaanontwikkeling.

## 2. Wijze van opbouw en opname

Het nieuwe stelsel van verlofsparen als instrument bij de politie om duurzame inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan te ondersteunen dient te voldoen aan de volgende in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 gestelde voorwaarden:

- Budgetneutraal
- Eenvoudig, goed uitlegbaar
- Goed uitvoerbaar, beperkte belasting van de uitvoeringsorganisatie
- Fiscaal zuiver

Hieronder volgt een beschrijving hoe het stelsel er uit zou kunnen zien om het onder de gestelde voorwaarden te laten werken.

### 2.1 Opbouw verlobudget

Het nieuwe stelsel van verlofsparen treedt in de plaats van de regelingen:

- Algemene levensloopbijdrage (ALB);
- Toelage bezwarende functie (TBF);
- Regeling partieel uittreden (RPU);
- Leeftijdsgedagen.

Van bovengenoemde elementen zijn er twee die medewerkers financiële aanspraken geven en twee die verlofrechten vertegenwoordigen.

De waarde van deze vier elementen zijn uitgangspunt geweest voor de uiteindelijke bepaling van het aantal uren. Hierbij is bij alle regelingen uitgegaan van het huidige gebruik. Bij de ALB, TBF en het leeftijdsverlof betreft het individuele aanspraken die als zodanig komen te vervallen. Op dit moment maakt niet iedereen die er aanspraak op kan maken gebruik van de RPU, het is namelijk een keuze van de medewerker om er gebruik van te maken en in welke mate. Bij de bepaling van de waarde van de RPU is uitgegaan van het werkelijke gebruik op dit moment, wat een participatiegraad van 40% betekent.

De werkgroep heeft een rekenmodel ontwikkeld om te bepalen hoe hoog het aantal verlofuren per jaar kan zijn, voortkomend uit deze vier regelingen, zie Bijlage 2: Huidige regelingen.

### 2.2 Opname gespaard verlof

Een belangrijk onderdeel binnen dit rekenmodel is het opnamegedrag van medewerkers. Het opgebouwde verlobudget is slechts in de vorm van verlof op te nemen. Alleen bij ontslag uit politiedienst, anders dan eindloopbaan, kan een deel van het opgebouwde verlof worden omgezet in een geldelijke uitkering (zie ook hierna paragraaf 2.5 **Tussentijdse uitstroom**).

Bekeken van uit financieel oogpunt is de situatie dat, naarmate de loopbaan vordert, het salaris stijgt doordat men periodieken krijgt respectievelijk (bij promotie) wordt ingeschaald in een hogere schaal. Daarnaast stijgen de salarissen door algemene loonontwikkeling. Vanuit financieel perspectief consumeert een medewerker het uur tegen een (soms veel) hoger uurtarief dan het uurtarief bij inleg.



Echter uitgangspunt voor dit systeem is dat de medewerker tijd spaart waardoor het gespaarde verlofbudget waardevast dient te zijn (een ingelegd uur blijft een uur).

Het staat de medewerker in beginsel vrij om zelf te bepalen wanneer het verlof wordt opgenomen door het indienen van een verlofaanvraag bij het bevoegd gezag. Om risico's voor de bedrijfsvoering te beperken is het noodzakelijk afspraken te maken over hoe en wanneer verlofaanvragen gedaan kunnen worden en dat richtlijnen worden opgesteld voor het bevoegd gezag hoe om te gaan met dergelijke aanvragen. Hierbij kan bijvoorbeeld onderscheid worden gemaakt tussen parttime verlof, kortdurend verlof en langdurig verlof (bijvoorbeeld meer dan 3 weken). Ingeval van verlof over een langere periode, zal een langere aanvraagperiode wenselijk zijn.

Er is getracht op basis van empirisch onderzoek een inschatting van het te verwachten opnamegedrag in de sector Politie te maken. De Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) die dit onderzoek heeft verricht gaf echter aan dat er in de markt of de publieke sector geen vergelijkbare regelingen zijn waarop deze inschatting kan worden gebaseerd. Het aantal verlofspaarregelingen is heel beperkt en daarbij gaat het veelal om regelingen waarin een keuze kan worden gemaakt tussen tijd en geld en een beperkte spaartermijn.

Voor het rekenmodel (zie **Bijlage 3: Rekenmodel**) zijn de volgende twee scenario's ontworpen voor wat betreft opnamegedrag:

1. Een opname patroon waarbij het opgebouwde verlofbudget geleidelijk tijdens de loopbaan wordt geconsumeerd. Het in dit scenario als uitgangspunt gehanteerde opnamegedrag dient als indicatief beschouwd te worden.

- 4 leeftijdscohorten (25-34, 35-44, 45-54, 55+)
- Per leeftijdscohort het volgende gestileerde opnamegedrag:

Cohort	Direct opnemen	Kort sparen (<10 jaar)	Sparen tot einde loopbaan (>10 jaar)
<b>25-34</b>	- 25%	- 70%	- 5%
<b>35-44</b>	- 15%	- 70%	- 15%
<b>45-54</b>	- 20%	- 60%	- 20%
<b>55+</b>	- 50%	- 50%	- 0%

2. Een opnamepatroon waarbij iedere medewerker het verlof opspaat tot het einde van de loopbaan (waarbij de opgenomen uren onder meer door algemene salarismaatregelen het duurst zijn).

## 2.3 Aantal verlofuren per jaar

De gehanteerde scenario's geven beide een ander jaarlijks uren aantal.

<b>Scenario 1</b> <b>(geleidelijke opname)</b>	<b>53,8 uur op jaarbasis</b>
<b>Scenario 2</b> <b>(100% sparen einde loopbaanbaan)</b>	<b>44,8 uur op jaarbasis</b>

Het verschil tussen beide scenario's ontstaat omdat in scenario 1 de verlofuren tegen een lager uurtarief worden opgenomen dan in scenario 2. In scenario 1 worden de uren immers gemiddeld korter gespaard, waardoor ze minder in waarde toenemen. De totaal beschikbare middelen blijven gelijk, dus met goedkopere uren kunnen er met deze middelen per jaar meer uren worden opgebouwd.

**Advies: kom tot een aantal verlofuren per jaar binnen de bandbreedte van 44,8 en 53,8 uur. Daaronder of daarboven is het systeem niet budgetneutraal, respectievelijk in het nadeel van werknemer of werkgever.**

Er is geen maximum duur gesteld aan het sparen van het verlof. Een ingelegd uur blijft altijd dezelfde waarde houden. Wel dient rekening te worden gehouden met de fiscale randvoorwaarden. Verlof kan op basis van de huidige fiscale regelgeving fiscaal vriendelijk over de jaargrens heen gespaard worden tot een maximum van 50 weken aan het totale verlof (gespaard verlof en regulier verlof)<sup>1</sup>. Bij een aanstelling van 36 uur (1,0 fte) kan daarom maximaal  $50 \times 36 = 1800$  uur aan verlof worden opgebouwd zonder dat daarover belasting hoeft te worden betaald. Op de fiscale aspecten van verlofsparen wordt in paragraaf 5.5 Fiscale aspecten verder ingegaan.

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 wordt ook de optie genoemd dat medewerkers jaarlijks een aantal reguliere verlofuren zouden kunnen toevoegen aan het verlofbudget. Op dit moment wordt geadviseerd dat in de structurele situatie nog niet in te voeren:

- Het introduceren van het nieuwe stelsel is op dit moment in de meest simpele vorm al ingewikkeld, de regeling bij voorbaat al uitbreiden maakt het nog ingewikkelder;
- Partijen zijn van mening dat politiemedewerkers er goed aan doen ieder jaar voldoende verlof te genieten. In de rechtspositie hebben we daar 24 verlofdagen voor opgenomen op jaarbasis. Het uitstellen van dit verlof past niet in het VGW-beleid, waarbij wordt vooropgesteld dat medewerkers voldoende rust nemen om te kunnen herstellen.

**Advies: Geadviseerd wordt op dit moment de reguliere verlofuren nog niet te betrekken in het nieuwe stelsel, maar hier eventueel op een later moment nader over te spreken.**

<sup>1</sup> Dit is het fiscaal maximum, waarbij het reguliere verlof ook mee genomen moet worden. Zie hiervoor ook paragraaf 5.5.

## 2.4 Participatiegraad RPU

Gezien de afspraak dat de introductie van het nieuwe stelsel budgetneutraal gebeurt, is in de berekeningen uitgegaan van het huidige budget en feitelijk gebruik van de RPU als één van de bronnen voor het nieuw te introduceren verlof. Dit betekent dat er is gerekend met het huidige aantal medewerkers en de huidige participatiegraad van 40%. Het is onzeker of deze participatiegraad ook in de toekomst hetzelfde is. Het is mogelijk dat door ontwikkelingen als het langer doorwerken relatief meer medewerkers gebruik zouden gaan maken van de RPU (bij handhaving van de regeling). Daartegenover staat dat het aantal personen in de leeftijdscategorie die uitzicht heeft op RPU op dit moment relatief groot is en naar verwachting zal dalen. Het is mogelijk om met een andere participatiegraad voor de RPU te rekenen in combinatie met de in het rekenmodel voorziene populatie in de structurele situatie.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat ook het budget voortkomend uit de leeftijdscategorieën afhankelijk is van de gebruikte populatie (niet van een participatiegraad, omdat iedereen vanaf 45 jaar of ouder in cohorten extra verlofdagen geniet).

Daarnaast geldt dat het aantal uren per jaar per medewerker binnen de hiervoor gestelde bandbreedte (44,8 tot 53,8 uur) dient te blijven om over budgetneutraal te kunnen spreken.

**Advies:** kom overeen welke populatie en participatiegraad wordt gebruikt bij het bepalen van de middelen voortkomend uit de RPU: de huidige populatie en participatiegraad of de volgens het rekenmodel voorziene populatie in de structurele situatie en een nader te bepalen verwachte participatiegraad bij ongewijzigde voortzetting van de RPU. Indien voor de tweede optie wordt gekozen is het consistent om ook bij de bepaling van de middelen voortkomend uit de leeftijdscategorieën gebruik te maken van de voorziene populatie in plaats van de huidige populatie. Daarnaast geldt dat het aantal uren per jaar per medewerker binnen de hiervoor gestelde bandbreedte (44,8 tot 53,8 uur) dient te blijven om over budgetneutraliteit te kunnen waarborgen.

## 2.5 Tussentijdse uitstroom

Jaarlijks treden ongeveer 730 medewerkers tussentijds uit, de zogeheten onvoorziene uitstroom. Het is noodzakelijk om afspraken te maken hoe er in zulke gevallen met het opgebouwde verlofbudget wordt omgegaan. Uitgangspunt is dat het verlofbudget zoveel mogelijk als verlof wordt opgenomen. Indien het niet mogelijk is om het verlof als verlof op te nemen, zou het in dergelijke gevallen ook mogelijk moeten zijn om de aanspraken voor een deel in geld te waarderen en uit te keren, mede om te voorkomen dat het nieuwe stelsel een hindernis vormt voor de mobiliteit van de medewerker. Voorgesteld wordt daarom dat (maximaal) 50% van de actuele waarde van het totale spaarverlofbudget in geld kan worden uitgekeerd en dat dit percentage ten behoeve van de nabestaanden 100 bedraagt ingeval van overlijden. Dit is in afwijking van bijvoorbeeld de afrekening van het restant vakantieverlof bij vertrek naar een andere werkgever; daarvan wordt de geldwaarde in zijn geheel uitgekeerd. De reden om dat in het geval van het verlofsparen niet te doen is tweërlei:

- Het doel van het verlofsparen is om gedurende de loopbaan periodiek verlof op te nemen om de accu op te laden (beleid is gericht op duurzame inzetbaarheid), niet om bij vertrek een grote som geld te ontvangen.

- Ten tweede de oorsprong van de financiering van het verlofsparen: circa 50% had betrekking op levensloopbijdragen die als inkomen werden aangemerkt en de rest komt voort uit verlofaanspraken op basis van rechten die pas vanaf 45 jaar (leeftijdsgedagen), danwel 55 jaar (RPU) zouden ontstaan.

Ook over wat er gebeurt bij (langdurige) ziekte, WIA-uitkering en eventuele andere onvoorziene, onvrijwillige gebeurtenissen zullen partijen nadere afspraken moeten maken. De werkgroep heeft nog onvoldoende over deze onderwerpen kunnen spreken om hier over te adviseren.

Advies: kom overeen dat maximaal 50% van de actuele waarde van het totaal gespaard verlof kan worden uitgekeerd bij tussentijdse dienstverlating en dat de voorkeur is dat zo veel mogelijk verlof als verlof wordt genoten. Maak daarnaast afspraken over hoe om te gaan met het opgebouwde verlof bij (langdurige) ziekte, WIA en andere onverwachte omstandigheden. Geadviseerd wordt in de uitwerking op te nemen dat bij overlijden wel de volledige waarde van het verlof wordt uitgekeerd.

## 2.6 Afspraken verlofopname

Het gelijktijdig opnemen van verlof door meerdere werknemers binnen een team kan een risico opleveren voor de continuïteit van de bedrijfsvoering. Het is daarom noodzakelijk nadere afspraken te maken hoe een aanvraag voor verlof ingediend wordt en hoe een dergelijke aanvraag wordt beoordeeld. Bij de uitwerking hiervan in een regeling kan gebruik gemaakt worden van de werkwijze die al bij andere verlofvormen wordt gehanteerd, zoals de regeling aanvraag/opnemen vakantie verlof, de regeling ouderschapsverlof en de levensloopregeling.

Advies: maak nadere afspraken over de wijze waarop een aanvraag voor verlof wordt ingediend en hoe deze door de werkgever wordt beoordeeld en leg deze in een regeling vast.

## 2.7 1% meer werken

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007 is afgesproken dat alle politiemedewerkers tot 1 januari 2040 1% meer werken zonder dat daar direct salaris tegenover staat. Deze afspraak is tot stand gekomen als onderdeel van het gehele VPL-stelsel.

Omdat wordt overgestapt op een nieuwe regeling is in het Arbeidsvoorwaardenakkoord afgesproken dat voor de medewerkers die in het stelsel van verlofsparen zitten, de 1% extra werken (gefaseerd) komt te vervallen. Het laten vervallen van de 1% meer werken zal het nieuwe stelsel aantrekkelijker maken. Het laten vervallen van deze 1% extra werken voor iedereen heeft echter tevens een capaciteitsverlies van ongeveer 500 FTE aan uren op jaarbasis tot gevolg (tot 2040), indien dit niet wordt verrekend met de jaarlijks op te bouwen verlofuren. Hoewel dit geen budgettair effect is, betekent dat wel dat er minder inzetbare uren beschikbaar zijn, zo'n 18 uur per FTE op jaarbasis.

Indien partijen het capaciteitsverlies niet acceptabel vinden is het mogelijk het effect te verkleinen door het te verrekenen met de jaarlijks op te bouwen verlofuren, door hier 18 uur op in mindering te brengen.

Advies: maak een keuze of het capaciteitsverlies tot 2040 door het vervallen van de 1% meer werken acceptabel is voor alle partijen, mede gezien de voordelen van het nieuwe stelsel. Indien partijen dit verlies niet acceptabel vinden, valt te overwegen het capaciteitsverlies door de afschaffing van de 1% meer werken te beperken door het aantal jaarlijks op te bouwen verlofuren tot het jaar 2040 met 18 uur te verlagen.

## 2.8 Effecten op de beschikbare capaciteit

De introductie van verlofsparen zal gevolgen hebben voor de beschikbare capaciteit. Dit uit zich niet in de sterkte - het aantal FTE'en in dienst verandert niet - maar wel in de beschikbare uren per medewerker. Het verlenen van verlof heeft tot effect dat er minder uren per medewerker beschikbaar zijn waarop productie wordt geleverd. Uiteraard is dit capaciteitsverlies verdeeld over de gehele populatie. Tegelijkertijd zijn er ook inverdieneffecten door het afschaffen van de leeftijdsgedagen en RPU. Daarnaast levert het afschaffen van de TBF en ALB een vrijval van middelen op, waar een deel van het capaciteitsverlies mee kan worden opgevangen. In **Bijlage 5: Capaciteitseffecten** wordt nader op deze effecten ingegaan.

### 3. Doelgroepen

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 is opgenomen:

- “Een onderscheid tussen bezwarende en niet bezwarende functies leidt tot een verschil in opbouw van het individuele verlofsaldo.”
- “Geen onderscheid wordt gemaakt tussen categorieën personeel, tenzij een verschil gerechtvaardigd is. Onder andere ligt een onderscheid voor de hand tussen bezwarende en niet bezwarende functies.”

In de bestaande situatie is er een onderscheid tussen executief en aangewezen ATH (met TBF) aan de ene kant en overig ATH (zonder TBF) aan de andere kant, op basis van de aanstelling. TBF gerechtigden behouden veelal hun ‘status’ ook als zij van functie wisselen, ook al is de nieuwe functie geen ‘bezwarende functie’.

In dit haalbaarheidsonderzoek is tevens de vraag aan de orde gekomen of er aanleiding is om een onderscheid te maken in de aanspraken op de hoeveelheid verlof voor verschillende doelgroepen, en zo ja, welke doelgroepen er zijn te onderscheiden.

#### Wat pleit voor een onderscheid?

- Er is een verschil in belasting tussen verschillende functies, geïllustreerd door het onderscheid tussen TBF en niet-TBF. Hogere belasting kan motivatie zijn voor een hogere verlofopbouw.
- Onderscheid sluit aan bij de huidige praktijk, waardoor het gemakkelijk geaccepteerd wordt.

#### Wat pleit tegen een onderscheid?

- Het maken van onderscheid leidt tot ongelijkheid, en daardoor tot ‘scheve gezichten’. Dit wordt versterkt als het onderscheid als onterecht wordt ervaren, wat soms het geval is in de huidige situatie.
- Belemmert mobiliteit, tenzij rechten behouden blijven bij wijziging van functie. Dat laatste leidt weer tot scheve gezichten.
- Het heeft weinig effect. Uitgaande van het huidige onderscheid van TBF en niet-TBF zou het opheffen van het verschil betekenen dat 85% van de medewerkers ongeveer 2,5 uur minder opbouwt per jaar, en 15% 14 uur meer. Dit wordt veroorzaakt doordat de grote meerderheid een functie met TBF bekleedt.
- Voor de functies die extra worden belast is er nu ook al extra beloning middels OVW-periodieken.
- Er kan op een andere manier rekening worden gehouden met de belastbaarheid, bijvoorbeeld door hier actief loopbaanbeleid op te voeren.
- Geen onderscheid is makkelijker uitvoerbaar.

#### Indien wordt gekozen voor het maken van onderscheid in aanspraken, welk onderscheid is dan wenselijk?

Uiteraard zijn er tal van onderscheiden te maken, maar de meest voor de hand liggende als het gaat om bezwarende functies is het huidige onderscheid op basis van de aanstelling.

Onderscheid op basis van LFNP is niet wenselijk, gezien de discussies die nu al spelen rondom

het LFNP en de mobiliteitsbeperkende werking die ervan uit zal gaan. Ook andere varianten zijn besproken in de werkgroep, maar stuiten op vergelijkbare bezwaren als onderscheid op basis van LFNP en op een grotere administratieve belasting.

Criterion	Voordelen	Nadelen
<b>Geen onderscheid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Er is geen discussie over wie wel of niet iets extra's krijgt.</li> <li>+ Belemmert mobiliteit niet</li> <li>+ Makkelijk uitvoerbaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Dit zal mogelijk op verzet van medewerkers in de 'zware beroepen' stuiten, die er eventueel relatief op achteruit gaan.</li> <li>o Het heeft geen oog voor verschillende vormen van belasting.</li> </ul>
<b>Aanstelling (voor de politietaak of voor ATH)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Minder 'gedoe' dan bij koppeling aan LFNP-functies</li> <li>+ Behoud van aanstelling en daarmee aanspraken voorkomen belemmering mobiliteit</li> <li>+ Grotendeels bestaand criterium, lijkt op huidige TBF-onderscheid (ook mogelijk om dat onderscheid nog aan te houden)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Ook medewerkers die niet daadwerkelijk worden belast behouden verhoogde aanspraken -&gt; leidt tot scheve gezichten</li> <li>o Stelsel van aanstellingen wordt misschien anders.</li> </ul>

### Voorkeurskeuze: geen onderscheid naar doelgroepen

Alles overziende is de conclusie om geen onderscheid te maken en daarmee een eenvoudige, overzichtelijke regeling te creëren. De administratieve last is minimaal en de regeling is goed uitlegbaar. Partijen dienen zich er van bewust te zijn dat een deel van de populatie er dan relatief een beetje op achteruit gaat.

Een alternatief is het budget dat voortkomt uit de TBF kunstmatig te verhogen, alsof alle functies TBF zouden krijgen. Dan gaat niemand erop achteruit, maar worden er ongeveer 2,5 extra verlofuren per persoon per jaar aan het verlobudget toegevoegd. Dit betekent echter een verhoging van ongeveer 17,5% van de waarde (in uren) van de TBF en is dus niet zonder meer budgetneutraal. Om dit effect te ondervangen en te kunnen voldoen aan de in het Arbeidsvoorwaardenakkoord gestelde voorwaarde van budgetneutraliteit is het noodzakelijk om voor het verwacht consumptiegedrag uit te gaan van scenario 2 (opname aan het eind van de loopbaan).

Advies: Geen onderscheid naar doelgroepen is haalbaar. Dit gaat echter wel ten koste van het verlobudget van medewerkers in functies die in aanmerking komen voor TBF. Geadviseerd wordt dat partijen een standpunt innemen of dit acceptabel is. Alternatief is dit te ondervangen door het budget voortkomend uit de TBF fictief te verhogen met 17,5%. Voorwaarde hierbij is dat voor het verwacht consumptiegedrag wordt uitgegaan van scenario 2 (opname aan het eind van de loopbaan), om binnen de bandbreedte voor budgetneutraliteit te blijven.

## 4. Overgangsbeleid

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015 – 2017 wordt beoogd de nieuwe verlofspaarregeling in te voeren per 1 januari 2018 (zie 6.6 **Te verrichten werkzaamheden vóór invoering** voor meer informatie). Alle medewerkers die vanaf datum invoering instromen in de sector politie, vallen onder de nieuwe regeling<sup>2</sup>. Partijen achten het wenselijk dat ook de zittende medewerkers zoveel mogelijk onder de nieuwe regeling komen te vallen. Argumenten hiervoor:

- Als alleen nieuwe instroom gebruik maakt van het nieuwe stelsel zullen er tot 2070 meerdere stelsels naast elkaar blijven bestaan. Dat is onwenselijk; na verloop van jaren is een dergelijke tweedeling aan medewerkers niet meer uit te leggen. Het doet ook afbreuk aan het voorgestane duurzame inzetbaarheidsbeleid voor de medewerkers;
- Individuele benadering drukt zwaar op de administratieve belasting en moet zo veel mogelijk worden voorkomen;
- Kennis van de ‘oude’ regelingen moet gedurende zeer lange tijd geborgd worden in de organisatie, naast de kennis van de nieuwe regeling;
- Partijen zijn er van overtuigd dat het nieuwe stelsel meerdere voordelen biedt boven het huidige stelsel. Daar zouden zo veel mogelijk medewerkers van moeten profiteren.

Overstappen op het nieuwe stelsel vereist echter wel overgangsbeleid. De eerste vraag die beantwoord moet worden is voor wie het nieuwe stelsel gaat gelden. Vervolgens moeten partijen overeenstemming bereiken over welke elementen van toepassing zijn voor degenen die overstappen op het nieuwe stelsel. Om zo min mogelijk onderscheid te hebben tussen medewerkers, is het noodzakelijk dat voor medewerkers die al in dienst zijn na de overstap in het nieuwe stelsel hetzelfde regime geldt als voor de nieuwe instroom, dus geen aanspraak op de oude regelingen en per jaar een gelijk aantal verlofuren.

Daarnaast wordt geadviseerd het verlofsparen niet open te stellen voor het deel van de populatie dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en daardoor in aanmerking komt voor de RPU. Overstappen voor de groep die al aanspraak maakt op RPU (55 jaar en ouder) is niet aantrekkelijk, gezien de genoten aanspraken dan hoger worden dan de misgelopen aanspraken en het startbudget hierdoor uiteindelijk negatief wordt (zie hierna onder paragraaf 4.1).

Als medewerkers van 55 jaar en ouder ook in het nieuwe stelsel kunnen stappen (op vrijwillige basis) komt de voorwaarde ‘budgetneutraliteit’ onder druk te staan als het deel van de populatie dat RPU geniet dit blijft genieten en het andere deel dat nu geen gebruik maakt van RPU overstapt op het verlofsparen. Er komen dan immers geen middelen beschikbaar uit de RPU-aanspraken, waarbij er bij de bepaling van de hoogte van het aantal verlofuren per jaar wel van deze middelen wordt uitgegaan. Dit probleem ontstaat ook als personeel dat per 1 januari 2018 jonger is dan 55 jaar, de leeftijd van 55 jaar bereikt. Als het personeel dat bij ongewijzigd beleid gebruik wenst te maken van RPU ook in de nieuwe situatie kiest voor RPU komen immers ook voor die populatie geen middelen beschikbaar uit de RPU-aanspraken, terwijl daar bij de bepaling van de hoogte van het verlofbudget wel van wordt uitgegaan. Indien personeel op vrijwillige basis wil overstappen kan niet worden geborgd dat aan de voorwaarde van

<sup>2</sup> Exclusief aspiranten tot en met het 1e studiejaar. Dit is conform de VPL regeling uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005 – 2007 (zie art. 12c, 1e lid, onder a Bbp, in combinatie met art. 3, 1e lid, Bap)



budgetneutraliteit wordt voldaan. Dit kan slechts als sprake is van een concrete en vooraf gedefinieerde markering van enerzijds de populatie die uitzicht houdt op RPU (en niet onder het nieuwe stelsel valt) en anderzijds de populatie die geen uitzicht meer heeft op RPU en onder het nieuwe stelsel komt te vallen.

**Advies:** Bepaal wie overgaat op het nieuwe stelsel, en in hoeverre dit een vrijwillige keuze is. Neem daarbij in aanmerking de gevolgen van een vrijwillige overstap voor de randvoorwaarde van eenvoud van uitvoering (langdurig twee stelsel naast elkaar te hanteren) en de randvoorwaarde van budgetneutraliteit (met name bij de RPU). Hanteer na de overstap op het nieuwe stelsel voor iedereen hetzelfde regime.

Daarnaast wordt geadviseerd het verlofsparen niet open te stellen voor het deel van de populatie dat per 1 januari 2018 in aanmerking komt voor de RPU (en op dat moment 55 jaar en of ouder is).

#### 4.1 Startbudget

De zittende populatie heeft (een deel van) de aanspraken van TBF, leeftijdsgedagen (vanaf 45 jaar) en RPU (vanaf 55 jaar) al genoten. Aan de andere kant hebben medewerkers een achterstand in gespaarde verlofuren ten opzichte van nieuw in te stromen medewerkers die vanaf het begin van hun loopbaan verlof sparen. Voor wat betreft de ALB zijn de genoten aanspraken (in geld) weg te strepen tegen de misgelopen aanspraken (in verlof). Voor wat betreft TBF is aan het begin van de carrière meer genoten dan er aan verlof genoten zou zijn, bij RPU en leeftijdsgedagen is dat andersom.

Om het overstappen voor medewerkers op individueel niveau niet nadelig of voordelig te laten zijn ten opzichte van de nieuwe instroom (en ook op individueel niveau budgetneutraliteit te bewaren), en daarbij eerlijk om te gaan met reeds misgelopen en genoten aanspraken wordt geadviseerd een startbudget aan verlofuren te geven aan de zittende populatie. De hoogte van dit start budget wordt bepaald door het aantal dienstjaren en de leeftijd. Het startbudget wordt als volgt berekend:

$$\text{Misgelopen verlofaanspraken leeftijdsgedagen} + \text{misgelopen verlofaanspraken RPU} + \text{misgelopen verlofaanspraken TBF} - \text{genoten verlofaanspraken leeftijdsgedagen} - \text{genoten geldelijke aanspraken TBF}$$

In **Bijlage 4: Tabel mogelijk startbudget** vindt u een tabel met daarin het mogelijke startbudget per dienstjaar.

Zoals hiervoor aangegeven kan budgetneutraliteit v.w.b. de RPU alleen worden geborgd bij een concrete en vooraf gedefinieerde markering van enerzijds de populatie die uitzicht houdt op RPU (en niet onder het nieuwe stelsel valt) en anderzijds de populatie die geen uitzicht meer heeft op RPU en onder het nieuwe stelsel komt te vallen. Daarnaast wordt geadviseerd het verlofsparen in ieder geval niet open te stellen voor de populatie van 55 jaar en ouder. Overstappen voor de groep die al aanspraak maakt op RPU (55 jaar en ouder) is niet aantrekkelijk, gezien de genoten aanspraken dan hoger worden dan de misgelopen aanspraken en het startbudget hierdoor negatief wordt.

Advies: introduceer een (budgetneutraal) startbudget bij overstap in het nieuwe systeem.

## 4.2 1%-meer werken

In hoofdstuk 2 wordt geadviseerd een keuze te maken hoe om te gaan met de 1% meer werken zonder dat daar salaris tegenover staat. Voor zittende medewerkers zijn dezelfde overwegingen aan de orde als voor de nieuwe instroom. Het laten vervallen van deze 1% meer werken bij overgang op nieuwe stelsel zal voor hen grote aantrekkingskracht hebben, maar het leidt tot een beperking van de capaciteit.

Advies: hanteer voor wat betreft de 1% meer werken tot 2040 hetzelfde regime (met gelijke consequenties) voor de zittende populatie die overgaat op het nieuwe stelsel als voor de nieuwe instroom. (Op dit regime wordt in paragraaf 2.7 1% meer werken nader ingegaan, advies is de 1% te laten vervallen, en daarbij te overwegen of het capaciteitsverlies acceptabel is).

## 4.3 Aanvullende overgangsmaatregelen

Voor het deel van de populatie die nog TBF geniet is het verlies van deze inkomenscomponent fors (1,8% TBF, naast 0,75% ALB). Om het overstappen meer acceptabel te maken is een aantal aanvullende maatregelen in beeld gebracht. Deze zijn:

Maatregel	Voordelen	Nadelen
<b>1. Extra bonus per gewerkt jaar. (eenmalig)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Makkelijk uitlegbaar</li> <li>- Leidt tot een hoger verlofbudget</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kost extra capaciteit, niet budgetneutraal</li> </ul>
<b>2. Te veel gewerkte uren toevoegen (eenmalig)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leidt tot een hoger budget</li> <li>- Beter planbaar</li> <li>- Uren worden makkelijker meeneembaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gevaar voor groot waardeverschil tussen gespaard en opgenomen uur (budgetneutraliteit)</li> </ul>
<b>3. Overuren toevoegen (eenmalig)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leidt tot een hoger budget</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deze uren zijn er bijna niet, worden grotendeels teruggepland</li> <li>- Gevaar voor groot waardeverschil gespaard en opgenomen uur (budgetneutraliteit)</li> </ul>
<b>4. Bovenwettelijke vakantieuren (verlofstuwmeer) toevoegen (eenmalig)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkt stuwmeren weg</li> <li>- Leidt tot een hoger budget</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beperking van 'verzilveringsmogelijkheid' van de vakantieuren</li> <li>- Gevaar voor groot waardeverschil gespaard en opgenomen uur (budgetneutraliteit)</li> </ul>
<b>5. Geleidelijke verhoging RPU-leeftijd (in oude stelsel)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prikkel omdat oude systeem minder aantrekkelijk wordt, terwijl RPU in andere vorm in nieuwe systeem ook mogelijk is</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Levert negatief beeld op bij aantal werknemers omdat een bestaande arbeidsvoorwaarde wordt versoerd</li> </ul>

Advies: maak het eenmalig toevoegen van te veel gewerkte uren, overuren en bovenwettelijke vakantie-uren onderdeel van het overgangsbeleid. Hanteer hierbij wel het maximum van 40 weken aan verlof (opdat verdere opbouw mogelijk blijft).

Overweeg of het noodzakelijk is om het overgangsbeleid hierna nog aantrekkelijker te maken of het huidige beleid minder aantrekkelijk.

## 5. Voordelen en risico's

### 5.1 Beoogde voordelen

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 zijn de beoogde voordelen van een nieuw stelsel al benoemd:

- Verbetering van de beheersbaarheid en flexibiliteit van het stelsel.
- Grotere keuzevrijheid voor de individuele werknemer op de manier die past bij de levensfasen van de werknemer.
- Een opgebouwd verlofbudget kan geheel of gedeeltelijk voor verlof aan het einde van de loopbaan worden gebruikt. Als de medewerker daarvoor kiest dan blijft eerder stoppen met werken dus mogelijk.
- Een onderscheid tussen bezwarende en niet bezwarende functies leidt tot een verschil in opbouw van het individuele verlofsaldo. Naar verwachting zal dit de mobiliteit bevorderen en verbeteren ten opzichte van de huidige situatie waarin de levensloopbijdrage en TBF veelal als een aanvulling op het salaris wordt ervaren.
- De leidinggevende heeft in de "dialog" met de medewerker aandacht voor dit verlofbudget. Op die manier wordt een koppeling gelegd met VGW en loopbaanontwikkeling.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat in dit rapport wordt geadviseerd geen onderscheid in doelgroepen te maken.

### 5.2 Mogelijke risico's

*Er dient een voorziening te worden getroffen*

Als er een voorziening dient te worden getroffen op de balans van de Nationale Politie voor de waarde van de opgebouwde aanspraken is niet langer sprake van budgetneutraliteit omdat een deel van deze aanspraak met gesloten beurzen wordt gerealiseerd via het beëindigen van leeftijdsdagen en RPU.

Mogelijke beheersmaatregelen:

- Beperken duur opbouw verlof
- Voorziening zo klein mogelijk houden (afhankelijk van besprekingen met accountant)

*Hogere loonontwikkeling*

Als de (individuele) loonontwikkeling en daardoor de hoogte van de aanspraken harder stijgt dan geraamd wordt niet meer voldaan aan de randvoorwaarde van budgetneutraliteit.

Mogelijke beheersmaatregelen:

- Beperken duur opbouw verlof

*Onverwacht grote uitstroom*

Als de tussentijdse uitstroom (fors) hoger wordt dan verwacht brengt dit een grotere last met zich om eventuele aanspraken af te kopen.

Mogelijke beheersmaatregelen:

- Opstellen regels bij tussentijdse uitstroom waarbij het minder mogelijk of minder aantrekkelijk wordt om verlof uit te keren in geld.

#### *Inzetbeperking door opname verlof*

Als medewerkers verlof opnemen zijn ze niet inzetbaar. Als dit op grote schaal tegelijk gebeurt (in hetzelfde team) kan dit problemen voor de bedrijfsvorming veroorzaken.

Mogelijke beheersmaatregelen:

- Afspraken maken hoe en wanneer verlof opgenomen mag worden (rekening houdend met het 'dienstbelang')
- Middelen beschikbaar maken voor herbezetting, binnen de voorwaarde van budgetneutraliteit (bij langdurige afwezigheid)

#### *Veranderingen in opnamegedrag*

In het rekenmodel worden aannames gedaan over het opnamegedrag van medewerkers. Het is mogelijk dat deze aannames niet kloppen. Dit kan tot gevolg hebben dat de discrepantie tussen de aanspraken en de getroffen voorziening groter wordt dan aangenomen en het systeem minder financieerbaar wordt. Andersom kan het zijn dat er minder gespaard wordt en dat er voor hetzelfde budget meer verlof opgebouwd zou kunnen worden.

Mogelijke beheersmaatregelen:

- Proberen aannames goed te onderbouwen
- Initieel conservatieve aannames doen
- Periodiek het stelsel evalueren en eventueel aanpassen
- Regels inbouwen in het systeem die het opnamegedrag sturen, bijvoorbeeld een maximale spaarduur of een verplichte opname.
- Opname van het verlof onderdeel maken van het gesprek tussen medewerker en leidinggevende.

#### *Overgangsbeleid - onvoldoende deelname huidige medewerkers aan de nieuwe regeling*

In het geval van vrijwillige keuze voor deelname aan de nieuwe regeling is de kans reëel dat slechts een (klein) deel van de huidige populatie de overstap zal willen maken naar het nieuwe stelsel. Dit heeft een zware uitvoeringslast tot gevolg. Bovendien kan hierdoor ook de budgetneutraliteit in gevaar komen.

Mogelijke beheersmaatregelen:

- Nieuwe stelsel verplicht invoeren voor nader te bepalen deel van de populatie.
- Aantrekkelijkheid nieuwe stelsel vergroten

## **5.3 Evaluatie**

Gezien de onzekerheden in het gebruik van het gespaarde verlof en de noviteit van het stelsel is het wenselijk om het stelsel regelmatig te evalueren, waarbij ten minste de volgende aspecten aan de orde moeten komen:

- Op te bouwen verlofbudget opnieuw bijstellen naar boven of beneden op basis van:
  - Opnamegedrag kan veranderen/aannames kloppen niet

- Populatie verandert
- Uitgaan van dezelfde uitgangspunten.
- Wenselijkheid structureel inleggen te veel gewerkte uren, overuren en/of bovenwettelijke vakantie-uren opnieuw bezien.

Advies: voer periodiek, bijvoorbeeld iedere vijf jaar, een evaluatie uit van het nieuwe stelsel.

## 5.4 Financiering en boekhouding

Met de accountant van politie en met het Ministerie van Financiën is gesproken over de wijze waarop het verlofsparen zou moeten worden gefinancierd en hoe de boekhouding gevoerd zou moeten worden. Uit het overleg is gebleken er is eigenlijk maar één variant mogelijk is. Er zit namelijk een groot verschil tussen beschikbaar budget en berekende waarde van de huidige regeling, waardoor er onvoldoende middelen beschikbaar zijn om de volledige waarde van het opgebouwde verlof in een voorziening op te nemen.

Vanuit de huidige begrotingsposten komt er in de structurele situatie een budget vrij van ongeveer € 28 mln. Terwijl de waarde bepaling voor dit systeem ca. € 105 mln. laat zien. Op grond van deze € 105 mln. hebben we het aantal uren bepaald. Dus als er een voorziening moet worden gevormd komen we in geld € 76 mln. tekort. Het systeem kan alleen functioneren indien we dit buiten de balans houden en er alleen een melding als “**niet uit de balans blijkende verplichting**” van maken. Om dit mogelijk te maken moet wellicht de huidige regelgeving hiervoor aangepast worden, de consequenties daarvan worden momenteel onderzocht.

## 5.5 Fiscale aspecten

### *Verlof en loonheffingen*

Het recht op (gedeeltelijk) betaald verlof wordt als aanspraak in de zin van de Wet op loonbelasting 1964 (Wet LB) beschouwd. Het begrip “aanspraak” is het best te vertalen als “recht”, in dit geval het recht om na verloop van tijd of onder een voorwaarde loon gedurende een verlofdag te ontvangen. Op aanspraken is de fiscale hoofdregel van toepassing: aanspraak belast en uitkering vrij. De werknemer kan echter een groot aantal verlofdagen doorschuiven naar het volgende kalenderjaar zonder dat er loonheffingen zijn verschuldigd. Dit is mogelijk omdat er een specifieke vrijstelling in de Wet LB is opgenomen voor vakantieverlof en compensatieverlof<sup>3</sup>. Het aantal dagen dat kan worden doorgeschoven naar het volgende kalenderjaar bedraagt de overeengekomen arbeidsduur per week gerekend over een periode van 50 weken (met een maximum van 250 dagen). Dit systeem wordt aangeduid als de omkeerregel, omdat feitelijk wordt afgeweken van de hoofdregel.

Indien de werknemer besluit om op enig moment in deeltijd te gaan werken hoeft over het eventuele bovenmatige saldo niet fiscaal te worden afgerekend. Verdere aangroei is echter niet toegestaan. Daarnaast is in de Wet LB geregeld dat het recht op verlof tijdens rust- en feestdagen en geclausuleerd verlof is vrijgesteld. Dit laatste betreft verlof voor specifieke doeleinden, zoals buitengewoon verlof, zwangerschapsverlof, educatief verlof en dergelijke.

<sup>3</sup> Artikel 11, lid 1, onderdeel r, Wet LB 1964

Voor verlofdagen geldt dat het genietingsmoment het moment is waarop het verlof wordt genoten of het verlof wordt afgekocht, zoals bij tussentijdse beëindiging van de dienstbetrekking.

#### *Verlofopname en RVU*

In artikel 32ba van de Wet LB is geregeld dat over een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) de werkgever een pseudo eindheffing is verschuldigd van 52%. Deze bepaling is in het leven geroepen om het doorwerken te stimuleren en zet in feite een strafheffing op regelingen of gedeelten van regelingen die kunnen dienen als overbrugging tot de pensioendatum. Dit betekent dat ingeval de werknemer aan het einde van zijn loopbaan verlofdagen opneemt mogelijk sprake is van een verkapte VUT regeling (RVU). In het vraag en antwoordbesluit van 16 september 2015 geeft de belastingdienst zijn opvatting weer op de vraag in welke gevallen de opname van verlofstuwmeren aan het einde van de loopbaan niet als een RVU wordt aangemerkt. Er is niet sprake van een RVU als:

- 1) het verlof niet speciaal is toegekend met het oog op vervroegde uitstroom en
- 2) het totaal van het gespaarde verlof en het verlof van het lopende jaar de omvang van 50 maal de wekelijkse arbeidsduur niet te boven gaat.

Om een strafheffing te voorkomen en om te voorkomen dat direct fiscaal moet worden afgerekend is het wenselijk om in de regeling vast te leggen dat de *totale* verlofaanspraak de omvang van 50 maal de wekelijkse arbeidsduur niet te boven gaat (optelsom van alle soorten verlof). Van werkgever en werknemer mag verwacht worden dat zij hier regelmatig over de aanwending van het opgebouwde verlof in gesprek zijn, teneinde te voorkomen dat de bovengrens van 50 maal de wekelijkse arbeidsduur wordt bereikt. Daarnaast moeten er meerdere mogelijkheden zijn om het verlof aan te wenden.

Advies: neem in de regeling op dat de totale verlofaanspraak de omvang van 50 maal de wekelijkse arbeidsduur niet te boven gaat, teneinde te voorkomen dat sprake is van directe belastingheffing over de waarde en dat sprake is van een strafheffing. Maak afspraken in de uitwerking hoe voorkomen wordt dat het maximum wordt bereikt.

#### *Verlofopname in combinatie met de seniorenregeling en pensioen*

In het Vraag en Antwoordbesluit van 16 september 2015 wordt ingegaan op de situatie dat sprake is van een samenloop tussen de seniorenregeling en het opmaken van het verlofstuwmeer. De seniorenregeling in de zin van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 geldt zolang de werknemer voor ten minste 50% feitelijk werkzaam is en meer loon krijgt uitbetaald dan overeenkomt met die werkzaamheden. Voorkomen moet worden dat door opname van het verlofsaldo de werknemer onder de 50%-werken grens komt. Het opnemen van regulier jaarlijks vakantieverlof heeft geen invloed op de 50%-norm.

Als aan het einde van de loopbaan verlof wordt opgenomen wordt het salaris over de periode aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, waarop ook de voordelige arbeidskorting mag worden toegepast. Gezien de inhoud van het pensioenreglement zal ook pensioen over deze diensttijd (de verlofperiode) worden opgebouwd.

*Conclusie fiscale aspecten*

Omdat verlofrechten tot een maximum van 250 dagen per werknemer zijn vrijgesteld voor de loonheffing geldt voor deze aanspraken de omkeerregel. Dit betekent dat niet de aanspraak belast is maar uitsluitend het salaris dat over de verlofdag nu of later wordt uitbetaald. Van deze faciliteit kan gebruik worden gemaakt om een verlofspaarregeling in te richten in de functie van tussentijds verlof of verlof aan einde van de loopbaan. Omdat het verlof op deze wijze niet speciaal is toegekend aan oudere werknemers met het oog op vervroegde uittreden is er geen sprake van een RVU. Het salaris over het verlof is loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, zodat de werknemer het voordeel van de arbeidskorting en pensioenopbouw blijft behouden.

## 5.6 Civielrechtelijke aspecten verlofsparen

*Verjaring verlofrechten*

Voor bovenwettelijke vakantie/verlofrechten geldt een verjaringstermijn van 5 jaar. De werkgever is wettelijk niet verplicht deze verjaringstermijn toe te passen. In de verlofspaarregeling zal daarom moeten worden opgenomen dat de werkgever de verjaringstermijn niet toepast. Een alternatief is om in de regeling op te nemen dat de uren in het verlofbudget geen vakantiedagen zijn, maar "levensfasedagen". Op deze wijze is het mogelijk om een substantieel verlofbudget op te bouwen, welk (ook) kan worden opgenomen aan het einde van de loopbaan.

Advies: neem in de regeling op dat de uren in het verlofbudget geen vakantiedagen zijn, maar "levensfasedagen". Hierdoor wordt voorkomen dat de verlofrechten verjaren. Daarnaast heeft het gebruik van de term "levensfasedag" het voordeel dat het minder als regulier verlof wordt gezien maar direct wordt gerelateerd aan duurzame inzetbaarheid, gedurende elke fase van de loopbaan.

*Opeisbaarheid in geld van verlofrechten*

Een belangrijke wens van partijen, en een belangrijke voorwaarde voor het mogelijk maken van het nieuwe stelsel, is dat het opgebouwde verlofbudget niet opeisbaar is in geld tijdens de dienstbetrekking. Juridische analyse laat zien dat er geen hogere regelgeving is die dit vereist, wat de ruimte laat aan partijen om het in sectorspecifieke regelgeving te regelen.

Ook voor de (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte medewerker wordt hiermee voorkomen dat UWV een geldelijke betaling als "inkomen uit arbeid" ziet, met als gevolg verrekening met de arbeidsongeschiktheidsuitkering (ook ABP kent-- ingeval een betaling tot het pensioengevend inkomen wordt gerekend -- anti-cumulatie t.a.v. het Invaliditeitspensioen of ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen).

Advies: regel expliciet in de sectorspecifieke regelgeving dat het gespaarde verlof volgend uit het nieuwe stelsel niet in geld wordt uitbetaald tijdens het lopende dienstverband. Dit is een voorwaarde voor het slagen van het nieuwe stelsel.



## 6. Uitvoering

De beschreven beleidskeuzes en beleidsalternatieven in dit haalbaarheidsonderzoek zijn besproken met het Politiedienstencentrum (PDC). Het PDC heeft een haalbaarheidstoets hierop uitgevoerd. In het bijzonder is daarbij gekeken naar de consequenties voor aanpassingen in ICT systemen en naar de consequenties voor de werkprocessen en de administratieve handelingen. Ook is gekeken naar samenloop van regelingen en de communicatie aspecten bij invoering van het nieuwe stelsel.

### 6.1 Aanpassingen ICT-systemen/administratie voor nieuw stelsel

Bij de totstandkoming van een nieuw stelsel voor verlofsparen voor de politie dienen de volgende punten voor wat betreft uitvoering in ogenschouw te worden genomen:

Voor wat betreft de uitvoering is het advies om deze verlofaanspraak in BVCM te laten herkennen. Aanbeveling is een BVCM code aan het soort verlof toe te kennen. Bij opname van het verlof kan deze code ingepland worden c.q. kan zichtbaar worden gemaakt hoeveel aanspraak er nog bestaat c.q. kunnen managementgegevens uit BVCM gehaald worden ten aanzien van de opname.

Hiermee is een belangrijke voorwaarde aangeduid om de regeling goed uit te kunnen voeren. Eerdere ervaringen bij toekenning verlofaanspraken met bijzondere status (bijvoorbeeld levensloopverlof (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten) hebben tot grote problemen geleid.

Voor een juiste uitvoering is het toestaan en bewaken van de opname van dit specifieke verlof een punt wat aandacht verdient. Verschillende stakeholders zijn hierbij betrokken, zoals de Teamchefs, HR-adviseurs, planners, HR-administratie.

**Advies: Neem in de functionele eisen (van de opvolger) van BVCM op dat het verlofsparen in dit systeem moet wordt gefaciliteerd en dus herkenbaar moet zijn.**

### 6.2 Samenloop spaarverlof en andere regelingen of bij ziekte

Bij opname van het gespaarde verlof kan er samenloop met andere verlofvormen ontstaan, bijvoorbeeld bij ziekte. Voor wat betreft uitvoering is het advies om afspraken te maken over wat te doen als een medewerker zijn ingeplande spaarverlofaanspraak door ziekte onverhoopt niet op kan nemen. Aanbeveling is om hierbij aansluiting te zoeken bij de beleidsregel ziekte & afwezigheidsvormen, paragraaf 11 (zie bijlage 6).

Naast ziekte dienen er op een later tijdstip ook beleidsmatige keuzes gemaakt te worden ten aanzien van opname spaarverlof in relatie tot andere regelingen, zoals:

- Ouderschapsverlof
- Adoptieverlof
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Studiefaciliteitenverlof
- Bijzonder verlof
- Calamiteitenverlof

- Jaarlijks meer- of minder uren werken
- Tussentijds levensloopverlof
- Zorgverlof
- Vakantieverlof
- Buitengewoon verlof bij vredesmissies
- Extra verlof artikel 74 Barp

In sommige gevallen zal de afspraak kunnen zijn dat er geen gevolgen zijn voor de samenloop van beide regelingen, maar om misverstanden en ongewenste effecten in de toekomst te voorkomen is het van belang hierbij stil te staan voordat het nieuwe stelsel in werking treedt.

Advies: maak bij de uitwerking van het verlofsparen afspraken over de samenloop van het nieuwe stelsel met andere regelingen. Daarnaast wordt aanbevolen afspraken te maken over hoe er dient te worden omgegaan met ziekte tijdens het opgenomen verlof, en daarbij aan te sluiten bij de beleidsregel Ziekte& Afwezigheidsvormen (zie bijlage 6).

Ook dient een standpunt te worden ingenomen over:

- de samenloop opname gespaard verlof en arbeidsmodaliteit (artikel 12a Barp). Is het bijvoorbeeld toegestaan om naast een arbeidsmodaliteit op woensdag een periode op donderdag gespaard verlof op te nemen?
- de samenloop opname gespaard verlof en uitbreiding arbeidstijd. Is het toegestaan om voor of tijdens de opname spaarverlof je arbeidstijd te verkorten c.q. uit te breiden?

Daarnaast dient er bijzondere aandacht te zijn voor het verlofsparen in combinatie met (bijzonder) levensloopverlof (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten (AO). Om anticumulatie van de financiële aanspraken van de levenslooptoelagen in relatie tot een WAO-uitkering, Herplaatsingstoelage of Invaliditeitspensioen te voorkomen, is destijds voor deze doelgroep<sup>4</sup> een regeling getroffen, zonder ingrijpende financiële consequenties (Staatscourant 2013-25275).

De betrokken medewerker heeft op basis van deze regeling de keuze de geldwaarde van de levenslooptoelagen om te zetten in verlof (maximaal 50 weken maal het aantal uren van de gemiddelde werkweek).

In geval aan deze medewerkers aanvullend verlof volgens het nieuwe stelsel wordt toegekend, lopen zij het risico dat de grens van 50 weken snel wordt overschreden. Veel van deze medewerkers hebben namelijk al een groot tegoed aan omgezette verlofaanspraken die zij pas het einde van hun loopbaan zullen gaan opnemen.

---

<sup>4</sup> Het betrof anno 2013 plm. 650 medewerkers met een WAO-uitkering (laatste uit dienst rond 2034);

Advies: besteed bij het uitwerken van het nieuwe stelsel bijzondere aandacht aan het verlofsparen in combinatie met (bijzonder) levensloopverlof (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten (AO).

### 6.3 Opbouw vakantieverlof tijdens opname gespaard verlof

Tijdens de opname van het gespaarde verlof wordt geen dienst verricht. In artikel 19, lid 4 Barp staat beschreven dat de ambtenaar, met uitzondering van de 1<sup>e</sup> kalendermaand, geen aanspraak heeft op vakantie. In lid 5 staan de uitzonderingen hierop beschreven. Het opnemen van het gespaarde verlof moet echter niet worden gezien als vakantieverlof, maar kan worden omschreven als tijd besteed aan duurzame inzetbaarheid, en komt daarmee ten goede aan de dienst, en zou niet van invloed moeten zijn op de opbouw van vakantieverlof.

Advies: neem het verlofsparen op in artikel 19, lid 5 van het Barp, waardoor de opbouw van vakantieverlof doorgaat tijdens opname van het gespaard verlof.

### 6.4 Ambtsjubilea tijdens opname spaarverlof

Voor de berekening van het ambtsjubileum is het van belang te bepalen of de periode opname verlofsparen wordt meegeteld. Aangezien de medewerker tijdens het opnemen van het gespaarde verlof gewoon in dienst blijft, en bovendien verschillende verschijningsvormen kan hebben (ook in de vorm van 0,5 dag per week bijvoorbeeld), wordt geadviseerd in de uitwerking op te nemen dat ook het opgenomen gespaarde verlof telt als diensttijd bij de berekening van het ambtsjubileum.

Advies: reken opgenomen gespaard verlof als een periode in actieve dienst bij het bepalen van de diensttijd bij ambtsjubilea.

### 6.5 Communicatie met medewerkers over (inzetten van) budget

Om het gespaarde verlofbudget zo goed mogelijk in te kunnen zetten voor duurzame inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan, is het van belang dat medewerkers real-time inzicht hebben in hun budget en de mogelijkheden om het te gebruiken. Daarnaast is het raadzaam dat medewerkers regelmatig spreken met hun leidinggevende over het inzetten van het verlofbudget. Hierdoor wordt de medewerker er continu op geattendeerd wat zijn mogelijkheden zijn, en kan de leidinggevende rekening houden met de wensen van zijn medewerker.

Bovendien is het voorstelbaar dat de bedrijfsvoering van een specifiek team in gevaar kan komen als meerdere medewerkers tegelijk hun gespaarde verlof willen opnemen. Hoewel uitgangspunt is dat de medewerker bepaalt hoe en wanneer het verlof op te nemen, mag je bij goede arbeidsverhoudingen verwachten dat leidinggevende en medewerker hier een gesprek over hebben. Bovendien kan er een dienstbelang zijn wat het opnemen van het verlof niet toestaat. Om leidinggevende en medewerker te ondersteunen bij het gesprek wordt geadviseerd regels te stellen en regels omtrent wanneer het opnemen aangekondigd wordt en op welke wijze het bevoegd gezag met een aanvraag omgaat, analoog aan bijvoorbeeld levensloopverlof of aanvragen voor modaliteiten die voor 1 november voor enig jaar gedaan moeten worden.

Daarnaast wordt geadviseerd dat er een adviesfunctie wordt ingericht die de medewerker kan ondersteunen in het benutten van de verlofsparen en de leidinggevende in het faciliteren van zijn medewerkers hierin, bijvoorbeeld via de HR-adviseur en de HR-servicedesk. Daarmee kan de medewerker dan een meer gefundeerde keuze maken om zijn persoonlijke en zakelijke ambities te realiseren.

Advies: maak afspraken over de communicatie tussen leidinggevende en medewerker over het verlofsparen en het benutten van het budget. Richt daarnaast in dat medewerker en leidinggevende hierbij geadviseerd kunnen worden. Maak daarbij regels omtrent wanneer het opnemen aangekondigd wordt en op welke wijze het bevoegd gezag met een aanvraag omgaat.

## 6.6 Te verrichten werkzaamheden vóór invoering

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is gesteld dat de beoogde datum inwerkingtreding van het nieuwe stelsel 1 januari 2018 is.

Voordat het nieuwe stelsel kan worden ingevoerd, moeten nog veel werkzaamheden worden verricht waaronder ten minste:

- het maken van nadere afspraken maken, zoals in dit hoofdstuk omschreven;
- het wijzig van regelgeving waaronder het Barp en daarop gebaseerde ministeriele regelingen dat een fors tijdsbeslag kan vergen ;  
het wijzigen van ICT-systemen;
- het communiceren met en het geven van voorlichting aan HRM-medewerkers, leidinggevend en medewerkers (gebruikers).

Voorgesteld wordt om na besluitvorming in het GOP over de uitkomsten van het haalbaarheidsonderzoek zo spoedig mogelijk een implementatieplan Verlofsparen op te laten stellen. Daarin moeten de werkzaamheden met een strak tijdschema worden beschreven die noodzakelijk zijn om het systeem per 1 januari 2018 te kunnen invoeren, waarbij er rekening wordt gehouden met het mogelijk niet halen van deze datum.

Advies: Hou er rekening mee dat het invoeren van het nieuwe stelsel per 1 januari 2018 een ambitieus doel is. Stel hiertoe, na overeenstemming in het CGOP, een implementatieplan Verlofsparen op.

## 7. Conclusies en aanbevelingen

Het doel van dit haalbaarheidsonderzoek was om een antwoord te kunnen geven op de vraag of het mogelijk is een stelsel van verlofsparen te introduceren in de sector politie, met inachtneming van de volgende randvoorwaarden:

- Budgetneutraal;
- Eenvoudig, communiceerbaar en uitvoerbaar;
- Fiscaal zuiver.

De conclusie van dit onderzoek is dat dit mogelijk is, mits:

- Partijen overeenstemming bereiken over de voorwaarden in de structurele situatie en de overgangssituatie, die getoetst worden aan de in het Arbeidsvoorwaardenakkoord gestelde randvoorwaarden uitvoerbaarheid, budgetneutraliteit en fiscale zuiverheid. In dit rapport worden diverse punten benoemd waarop partijen nog van mening verschillen, waaronder het jaarlijks op te bouwen aantal verlofuren en de wel of niet verplichte overgang voor (een deel van) de zittende populatie;
- Wordt vastgelegd dat het niet mogelijk is om gedurende de diensttijd het opgebouwde verlofbudget in geld uit te laten keren;
- Er met de accountant kan worden afgesproken dat er geen voorziening hoeft te worden getroffen op de balans van de Nationale Politie voor de verlofverplichtingen die ontstaan en aan de accountant voldoende zekerheid kan worden geboden dat verlofopbouw niet leidt tot financiële verplichtingen die niet kunnen worden nagekomen

Dit onderzoek beoogt echter niet een advies aan de partijen in het CGOP te geven of het *wenselijk* is het verlofsparen in te voeren. Dit zullen partijen zelf moeten afwegen en uiteindelijk in het CGOP een conclusie moeten trekken over deze vraag en over de vraag onder welke voorwaarden het verlofsparen ingevoerd wordt.

Tijdens dit haalbaarheidsonderzoek zijn diverse elementen van het verlofsparen onderzocht, wat heeft geleid tot verschillende adviezen die partijen bij de uitwerking van het verlofsparen kunnen betrekken. Voor de volledigheid zijn deze adviezen hieronder nog eens op een rij gezet.

### Wijze van opbouw en opname

- Kom tot een aantal verlofuren per jaar binnen de bandbreedte van 44,8 en 53,8 uur. Daaronder of daarboven is het systeem niet budgetneutraal, respectievelijk in het nadeel van werknemer of werkgever.
- Geadviseerd wordt op dit moment de reguliere verlofuren nog niet te betrekken in het nieuwe stelsel, maar hier eventueel op een later moment nader over te spreken.
- Kom overeen welke populatie en participatiegraad wordt gebruikt bij het bepalen van de middelen voortkomend uit de RPU: de huidige populatie en participatiegraad of de volgens het rekenmodel voorziene populatie in de structurele situatie en een nader te bepalen verwachte participatiegraad bij ongewijzigde voortzetting van de RPU. Indien

voor de tweede optie wordt gekozen is het consistent om ook bij de bepaling van de middelen voortkomend uit de leeftijdsdagen gebruik te maken van de voorziene populatie in plaats van de huidige populatie. Daarnaast geldt dat het aantal uren per jaar per medewerker binnen de hiervoor gestelde bandbreedte (44,8 tot 53,8 uur) dient te blijven om over budgetneutraliteit te kunnen waarborgen.

- Kom overeen dat maximaal 50% van de actuele waarde van het totaal gespaard verlof kan worden uitgekeerd bij tussentijdse dienstverlating en dat de voorkeur is dat zo veel mogelijk verlof als verlof wordt genoten. Maak daarnaast afspraken over hoe om te gaan met het opgebouwde verlof bij (langdurige) ziekte, WIA en andere onverwachte omstandigheden. Geadviseerd wordt in de uitwerking op te nemen dat bij overlijden wel de volledige waarde van het verlof wordt uitgekeerd.
- Maak nadere afspraken over de wijze waarop een aanvraag voor verlof wordt ingediend en hoe deze door de werkgever wordt beoordeeld en leg deze in een regeling vast.
- Maak een keuze of het capaciteitsverlies tot 2040 door het vervallen van de 1% meer werken acceptabel is voor alle partijen, mede gezien de voordelen van het nieuwe stelsel. Indien partijen dit verlies niet acceptabel vinden, valt te overwegen het capaciteitsverlies door de afschaffing van de 1% meer werken te beperken door het aantal jaarlijks op te bouwen verlofuren tot het jaar 2040 met 18 uur te verlagen.

## Doelgroepen

- Geen onderscheid naar doelgroepen is haalbaar. Dit gaat echter wel ten koste van het aantal verlofuren per jaar van medewerkers in functies die in aanmerking komen voor TBF. Geadviseerd wordt dat partijen een standpunt innemen of dit acceptabel is. Alternatief is dit te ondervangen door het budget voortkomend uit de TBF fictief te verhogen met 17,5%. Voorwaarde hierbij is dat voor het verwacht consumptiegedrag wordt uitgegaan van scenario 2 (opname aan het eind van de loopbaan), om binnen de bandbreedte voor budgetneutraliteit te blijven.

## Overgangsbeleid

- Bepaal wie overgaat op het nieuwe stelsel, en in hoeverre dit een vrijwillige keuze is. Neem daarbij in aanmerking de gevolgen van een vrijwillige overstap voor de randvoorwaarde van eenvoud van uitvoering (langdurig twee stelsels naast elkaar te hanteren) en de randvoorwaarde van budgetneutraliteit (met name bij de RPU). Hanteer na de overstap op het nieuwe stelsel voor iedereen hetzelfde regime.  
  
Daarnaast wordt geadviseerd het verlofsparen niet open te stellen voor het deel van de populatie dat per 1 januari 2018 in aanmerking komt voor de RPU (en op dat moment 55 jaar en of ouder is).
- Introduceer een (budgetneutraal) startbudget bij overstap in het nieuwe systeem.

- Hanteer voor wat betreft de 1% meer werken hetzelfde regime voor de zittende populatie die overgaat op het nieuwe stelsel als voor de nieuwe instroom.
- Maak het eenmalig toevoegen van te veel gewerkte uren, overuren en bovenwettelijke vakantie-uren onderdeel van het overgangsbeleid. Hanteer hierbij wel het fiscale maximum van 50 weken aan verlof.
- Overweeg of het noodzakelijk is om het overgangsbeleid hierna nog aantrekkelijker te maken of het huidige beleid minder aantrekkelijk.

## Risicobeheersing

- Voer periodiek, bijvoorbeeld iedere vijf jaar, een evaluatie uit van het nieuwe stelsel.
- Neem in de regeling op dat de totale verlofaanspraak de omvang van 50 maal de wekelijkse arbeidsduur niet te boven gaat, teneinde te voorkomen dat sprake is van directe belastingheffing over de waarde en dat sprake is van een strafheffing. Maak afspraken in de uitwerking hoe voorkomen wordt dat het maximum wordt bereikt.
- Neem in de regeling op dat de uren in het verlofbudget geen vakantiedagen zijn, maar “levensfasedagen”. Hierdoor wordt voorkomen dat de verlofrechten verjaren. Daarnaast heeft het gebruik van de term “levensfasedag” het voordeel dat het minder als regulier verlof wordt gezien maar direct wordt gerelateerd aan duurzame inzetbaarheid, gedurende elke fase van de loopbaan.
- Regel expliciet in de sectorspecifieke regelgeving dat het gespaarde verlof volgend uit het nieuwe stelsel niet in geld wordt uitbetaald tijdens het lopende dienstverband. Dit is een voorwaarde voor het slagen van het nieuwe stelsel.

## Uitvoering

- Neem in de functionele eisen (van de opvolger) van BVCM op dat het verlofsparen in dit systeem moet worden gefaciliteerd en dus herkenbaar moet zijn.
- Maak bij de uitwerking van het verlofsparen afspraken over de samenloop van het nieuwe stelsel met andere regelingen. Daarnaast wordt aanbevolen afspraken te maken over hoe er dient te worden omgegaan met ziekte tijdens het opgenomen verlof, en daarbij aan te sluiten bij de beleidsregel Ziekte & Afwezigheidsvormen.
- Besteed bij het uitwerken van het nieuwe stelsel bijzondere aandacht aan het verlofsparen in combinatie met (bijzonder) levensloopverlof (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten (AO).
- Neem het verlofsparen op in artikel 19, lid 5 van het Barp, waardoor de opbouw van vakantieverlof doorgaat tijdens opname van het gespaard verlof.
- Reken opgenomen gespaard verlof als een periode in actieve dienst bij het bepalen van de diensttijd ambtsjubilea.

- Maak afspraken over de communicatie tussen leidinggevende en medewerker over het verlofsparen en het benutten van het budget. Richt daarnaast in dat medewerker en leidinggevende hierbij geadviseerd kunnen worden. Maak daarbij regels omtrent wanneer het opnemen aangekondigd wordt en op welke wijze het bevoegd gezag met een aanvraag omgaat.
- Hou er rekening mee dat het invoeren van het nieuwe stelsel per 1 januari 2018 een ambitieus doel is. Stel hiertoe, na overeenstemming in het CGOP, een implementatieplan Verlofsparen op.



## Bijlage 1: Opdrachtformulering

(CGOP ink 1640 cao, 23 februari 2016)

In het Onderhandelingsresultaat Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2015-2017 van 17 december 2015 is afgesproken dat een paritaire werkgroep in de eerste helft van 2016 een haalbaarheidsonderzoek doet naar een nieuw stelsel van verlofsparen. Dit document bevat de opdracht voor deze paritaire werkgroep. De opdrachtformulering wordt vastgesteld in het CGOP. Leidraad voor de formulering en uitwerking van deze opdracht zijn de uitgangspunten, randvoorwaarden en overwegingen zoals geformuleerd in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2015-2017 d.d. 1 februari 2016. Randvoorwaarden voor het nieuwe stelsel zijn budgetneutraal, eenvoudig, communiceerbaar en uitvoerbaar en fiscaal zuiver. Daarbij dient sprake te zijn van een toekomstbestendige uitwerking.

Boven de paritaire werkgroep wordt een stuurgroep gevormd. Deze stuurgroep bespreekt periodiek (maandelijks) de tussentijdse bevindingen van de werkgroep. De werkgroep en stuurgroep hebben de opdracht uiterlijk 1 juli 2016 te rapporteren aan het CGOP. Op grond van dit onderzoek zullen partijen in het CGOP tot een definitieve beoordeling en keuze van het stelsel komen, met inachtneming van de in het Akkoord genoemde randvoorwaarden.

Proces:

- Na vaststelling van de opdrachtformulering door het CGOP worden de paritaire werkgroep en stuurgroep gevormd.
- De paritaire werkgroep wordt voorgezeten door VenJ. In de werkgroep wordt de benodigde kennis samengebracht (pensioen, fiscaal, financieel, juridisch, uitvoering). De werkgroep benut actuariële ondersteuning vanuit ABP/APG. Werkgever laat zich tevens ondersteunen door de externe actuaris Willis Towers Watson.
- De stuurgroep wordt voorgezeten door de voorzitter van het CGOP. In de stuurgroep hebben in ieder geval ook de voorzitters van de politievakorganisaties zitting.
- Het secretariaat van de stuurgroep ligt bij de ondersteuning van het CGOP. De werkgroep voert eigen secretariaat.

## Opdracht

Aan de paritaire werkgroep Verlofsparen worden de volgende (deel)opdrachten verstrekt:

### 1. Formulering doelgroepen

Opdracht:

1. Formuleer criteria voor de definitie van de doelgroepen
2. Geef aan onder welke voorwaarden een verschil in opbouw aan de orde dient te zijn
3. Onderzoek of er juridische obstakels zijn of anderszins die een onderscheid in behandeling tussen verschillende doelgroepen kunnen belemmeren.

### 2. Wijze van opbouw en opname

Opdracht:

1. Breng in beeld welke urenopbouw budgetneutraal kan worden gerealiseerd bij het vervallen van de volgende regelingen:
  - De Algemene Levensloopbijdrage van 0,75% per jaar
  - De TBF van 1,8% per jaar gedurende maximaal 25 jaar.
  - De Regeling Partieel Uittreden
  - De leeftijdsdagen
2. Formuleer in dat kader uitgangspunten ten aanzien van het opname gedrag, de loopbaanpatronen, de loonontwikkeling en de ontwikkeling van de rente.
3. Geef aan welk maximum aantal overuren mag/kan worden toegevoegd aan het verlofsaldo.
4. Onderzoek wat de waarde bij opname kan zijn van een uur inleg.
5. Onderzoek wat de gevolgen zijn van het vervallen van de afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007 over 1% meer werken zonder dat daar salaris tegenover staat.
6. Breng in beeld welke opbouw budgetneutraal kan worden gerealiseerd bij de geformuleerde adviezen ten aanzien van het (gefaseerd) invoeren van het nieuwe systeem in de plaats van bovenstaande regelingen.

#### Toelichting:

De werkgroep ontwikkelt in dit kader een model waarbij de financiële effecten van het nieuwe beleid en de in dat kader te formuleren beleidsalternatieven (zie ook punt 3 en 4) over een representatieve periode in beeld worden gebracht. Om te beoordelen of sprake is van budgetneutraliteit zal dit worden afgezet tegen de financiële effecten van voortzetting van het huidige beleid (het zgn. 0-scenario).

De werkgroep laat zich daarbij ondersteunen door de onafhankelijke (actuariële) expertise van ABP/APG. Van de kant van werkgever zal Willis Towers Watson als extern actuaaris participeren.

Hiertoe dienen onder meer de volgende activiteiten te worden gestart:

- Verder ontwikkelen van het rekenmodel uit december 2015, tot een dynamisch en toekomstbestendig model;
- Onderbouwing van aannames over opnamegedrag;
- Onderzoek naar de fiscale aspecten van de beleidsalternatieven.

### 3. Overgangsbeleid

Opdracht:

1. Onderzoek op welke wijze dient te worden omgegaan met het personeel dat in dienst is op de datum van introductie van het nieuwe stelsel
2. Formuleer in dit kader adviezen met betrekking tot:
  - de populatie die uitzicht houdt op de huidige regelingen
  - de populatie die (in welke mate) in aanmerking komt voor het nieuwe stelsel
  - de vraag of en in hoeverre/voor wie overgang op het nieuwe stelsel vrijwillig is of verplicht kan worden gesteld (en wat wenselijk is)
  - de termijn waarbinnen de overgang zijn beslag dient te hebben.
3. Maak in dit kader onderscheid naar de volgende regelingen:
  - De Algemene Levensloopbijdrage van 0,75% per jaar
  - De TBF van 1,8% per jaar gedurende maximaal 25 jaar.
  - De overuren
  - De RPU
  - De leeftijdsgedagen
4. .
5. Doe voorstellen voor een budgetneutrale en individuele wijze waarop de (financiële) rechten ten aanzien van InkoopMax en de inhaaltoelage Bezwarende Functies (iTBF) bij het nieuwe stelsel kunnen worden betrokken.

### 4. Voordelen en risico's

Opdracht:

1. Geef aan welke risico's verbonden zijn met de introductie van het nieuwe stelsel en maak daarbij onderscheid tussen de structurele situatie en het overgangsbeleid. Ga onder meer in op gedrag van het personeel, de loopbaanpatronen, macro-economische factoren.
2. Beschrijf de voordelen van het beoogde nieuwe stelsel en zet de risico's en de voordelen van het beoogde nieuwe stelsel tegen elkaar af.
3. Breng in beeld welke mogelijkheden/beleidsalternatieven beschikbaar zijn voor beheersing van de risico's, waaronder een periodieke evaluatie van dit stelsel en van de in dat kader gehanteerde parameters en de consequenties daarvan voor de opbouw.
4. Formuleer een advies voor de besluitvorming over deze beleidsalternatieven.

### 5. Uitvoering

Opdracht:

1. Breng in beeld wat de consequenties voor de uitvoeringsorganisatie zijn van overgang op een stelsel van verlofsparen. Uitgangspunt is eenvoudig, communiceerbaar en uitvoerbaar. Het stelsel dient te leiden tot een realistische belasting van de uitvoeringsorganisatie en aan te sluiten bij het personeelsbeleid.
2. Betrek daarbij de consequenties van de onder 4 in beeld gebrachte beleidsalternatieven.

3. Concretiseer in dat kader de vereisten voor de administratie met het oog op de fiscale kaders en de informatievoorziening aan het personeel.
4. Ga er vanuit dat personeel real time beschikking dienen te hebben over het beschikbaar verlofsaldo en dat sprake dient te zijn van een eenvoudig hanteerbaar en communiceerbaar model.
5. Adviseer in dit kader over de frequentie van keuzes met betrekking tot verlofopname.
6. Adviseer over de te hanteren spelregels bij het tussentijds beëindigen van de loopbaan bij politie.
7. Breng tevens in beeld wat de consequenties zijn voor de administratie van de huidige regelingen.
8. Geef aan wat een realiseerbare implementatiedatum is en onder welke condities 1 januari 2018 haalbaar is.

## 6. *Haalbaarheid*

### Opdracht:

Formuleer op basis van de deelopdrachten 1 t/m 5 een advies ten aanzien van de haalbaarheid van een overgang op verlofsparen in uren, de nadere uitwerking van een dergelijk stelsel, met inachtneming van de hiervoor gestelde uitgangspunten.

## Bijlage 2: Huidige regelingen

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken om vier regelingen aan te wenden als bron voor het verlofsparen. Deze regelingen hebben op dit moment de volgende vorm:

Regeling	Vorm
<b>Algemene Levensloop Bijdrage (ALB)</b>	0,75% van het per 1 januari van het kalenderjaar vastgestelde pensioengevend inkomen
<b>Toelage Bezwarende Functies (TBF)</b>	1,8% van het per 1 januari van het kalenderjaar vastgestelde pensioengevend inkomen, gedurende 25 jaar voor medewerkers aangesteld voor de politietaak of een aangewezen ATH-functie.  Tot deze 25 jaar worden ook gerekend de garantierechten o.g.v. de AFUP-regeling, alsmede de AFUP-opbouwjaren 2001 t/m 2005.
<b>Regeling Partieel Uittreden (RPU)</b>	Vanaf 55 jaar kan de diensttijd terug worden gebracht met 11,1% (tot 32 uur) en vanaf 58 jaar zelfs met 33,3% (vermindering van de arbeidstijd tot 24 uur). De ambtenaar ontvangt over het aantal uren dat hij minder werkt 50% van het oorspronkelijk salaris.
<b>Leeftijdsdagen</b>	Extra verlofuren afhankelijk van de leeftijd van de medewerker, op basis van een fulltime aanstelling van gem. 36 uur per week: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 45-49 jaar: 7,2 uur</li> <li>- 50-54 jaar: 14,4 uur</li> <li>- 55-59 jaar: 21,6 uur</li> <li>- 60-67 jaar: 28,8 uur</li> </ul>

## Bijlage 3: Rekenmodel

Een belangrijk uitgangspunt bij de berekening van de hoogte van het aantal te verstrekken verlofuren per jaar is budgetneutraliteit. Het nieuwe stelsel mag niet meer kosten dan het huidige stelsel (bij ongewijzigd beleid). Hierbij dient te worden opgemerkt dat maar twee van de vervallen regelingen daadwerkelijk financieel budget vertegenwoordigen en de andere twee regelingen aanspraken in verlof vertegenwoordigen. Om toch te kunnen spreken over budgetneutraliteit is het noodzakelijk de waarde van het huidige gebruik in euro te duiden alvorens deze kunnen worden omgezet in verlofaanspraken in uren. Dat gebeurt als volgt.

Regeling	Waardebepaling huidig gebruik	Waarde
<b>ALB</b>	Volgt uit begroting	€ 25.979.165
<b>TBF</b>	Volgt uit begroting	€ 29.374.833
<b>RPU</b>	Aangezien medewerkers die gebruik maken van de RPU 50% van de verlofaanspraak zelf bekostigen door middel van een inhouding op het salaris, is de post RPU in de begroting gelijk aan de waarde van het huidige gebruik.	€ 30.268.472 <sup>5</sup>
<b>Leeftijdsgedagen</b>	De verlofaanspraken als gevolg van de 'leeftijdsgedagen' zijn gewaardeerd door het uren totaal te vermenigvuldigen met het gemiddelde uurloon voor de doelgroep (huidig prijspeil).	€ 19.748.854
<b>Totaal</b>		<b>€ 105.371.324</b>

NB: dit bedrag van ca. € 105 mln. bestaat niet als reële financiële stroom, het bestaat gedeeltelijk uit verlof. Deze waardebepaling in euro's dient puur om de hoogte van het verlobudget te kunnen bepalen.

Uitgaande van een uur bij opname staat gelijk aan een uur bij inleg, is het noodzakelijk om te bepalen wat een uur gemiddeld kost bij opname. De kostprijs van een uur bij opname wordt bepaald door:

- Het moment van opname;
- De individuele loonontwikkeling gedurende de periode tussen inleg en opname;
- De algemene loonontwikkeling gedurende de periode tussen inleg en opname.

Daarnaast is het noodzakelijk om rekening te houden met een 'weglek' ter compensatie van het verschil tussen de algemene loonontwikkeling en de waardeontwikkeling van de inleg, als ware

<sup>5</sup> De post op de begroting is ongeveer 27 mln. De waarde van RPU is eigenlijk hoger omdat de kosten voor de werkgever nu hoger zijn. Salaris plus sociale lasten en pensioenlasten. Dat is de waarde voor de improductiviteit.

het een kapitaal gedekt systeem waarbij er een volledige voorziening wordt getroffen voor de verlofaanspraken. In de berekeningen is rekening gehouden met een verschil van 1% tussen de waardeontwikkeling van de voorziening (op basis van schatkistbankieren) en de algemene loonontwikkeling (bepalend voor de hoogte van de aanspraken).

Er is gerekend met twee scenario's voor opnamegedrag. Scenario 1 met gedeeltelijk tussentijdse opname van het verlof en scenario 2 waarbij iedere medewerker het verlof spaart tot einde loopbaan.

Vervolgens kan de hoogte van het verlofbudget per jaar in uren per medewerker worden bepaald volgens de formule (in beide scenario's):

$$\text{verlofbudget p/j} = \frac{\text{totale waarde - weglek}}{\text{gemiddelde uurprijs bij opname}} / \text{aantal medewerkers} .$$

### Bijlage 4: Tabel mogelijk startbudget

Hieronder wordt ter illustratie een tabel weergegeven van het startbudget per leeftijdsjaar. Dit is een benadering en afhankelijk van het uiteindelijk af te spreken aantal op te bouwen verlofuren per jaar. Daarnaast is in dit fictieve voorbeeld geen rekening gehouden met individuele verschillen, zoals dienstjaren. Deze tabel is puur weergegeven zodat partijen een beeld krijgen van de orde van grootte van een mogelijk startbudget.

Leeftijd	Dienstjaren	Startbudget (uren)	Startbudget (weken)
26	1	14,7	0,4
27	2	29,5	0,8
28	3	44,2	1,2
29	4	58,9	1,6
30	5	73,7	2,0
31	6	88,4	2,5
32	7	103,2	2,9
33	8	117,9	3,3
34	9	132,6	3,7
35	10	147,4	4,1
36	11	162,1	4,5
37	12	176,8	4,9
38	13	191,6	5,3
39	14	206,3	5,7
40	15	221,0	6,1
41	16	235,8	6,5
42	17	250,5	7,0
43	18	265,2	7,4
44	19	280,0	7,8
45	20	287,5	8,0
46	21	295,1	8,2
47	22	302,6	8,4
48	23	310,1	8,6
49	24	317,7	8,8
50	25	318,0	8,8
51	26	343,2	9,5
52	27	368,4	10,2
53	28	393,6	10,9
54	29	418,8	11,6
55	30	351,9	9,8
56	31	285,1	7,9
57	32	218,2	6,1
58	33	151,3	4,2
59	34	13,7	0,4
60 en verder	35	-	



## Bijlage 5: Capaciteitseffecten

Om het effect op de beschikbare capaciteit op de korte en lange termijn te bepalen zijn er veel aannames nodig, waardoor de uitkomsten open staan voor discussie. Deze aannames hebben met name betrekking op de populatieontwikkeling en het gebruik van de RPU.

De belangrijkste effecten die een verschil in aannames tot gevolg hebben komen naar voren in de bepaling van de inverdieneffecten van het virtuele toekomstige gebruik van leeftijdsgedagen en RPU ten opzichte van heden. Wanneer de populatie een minder aandeel van 45+ c.q. 55+ -jarigen laat zien, dan wordt het inverdieneffect minder dan dat het nu is en het relatieve productieverlies groter.

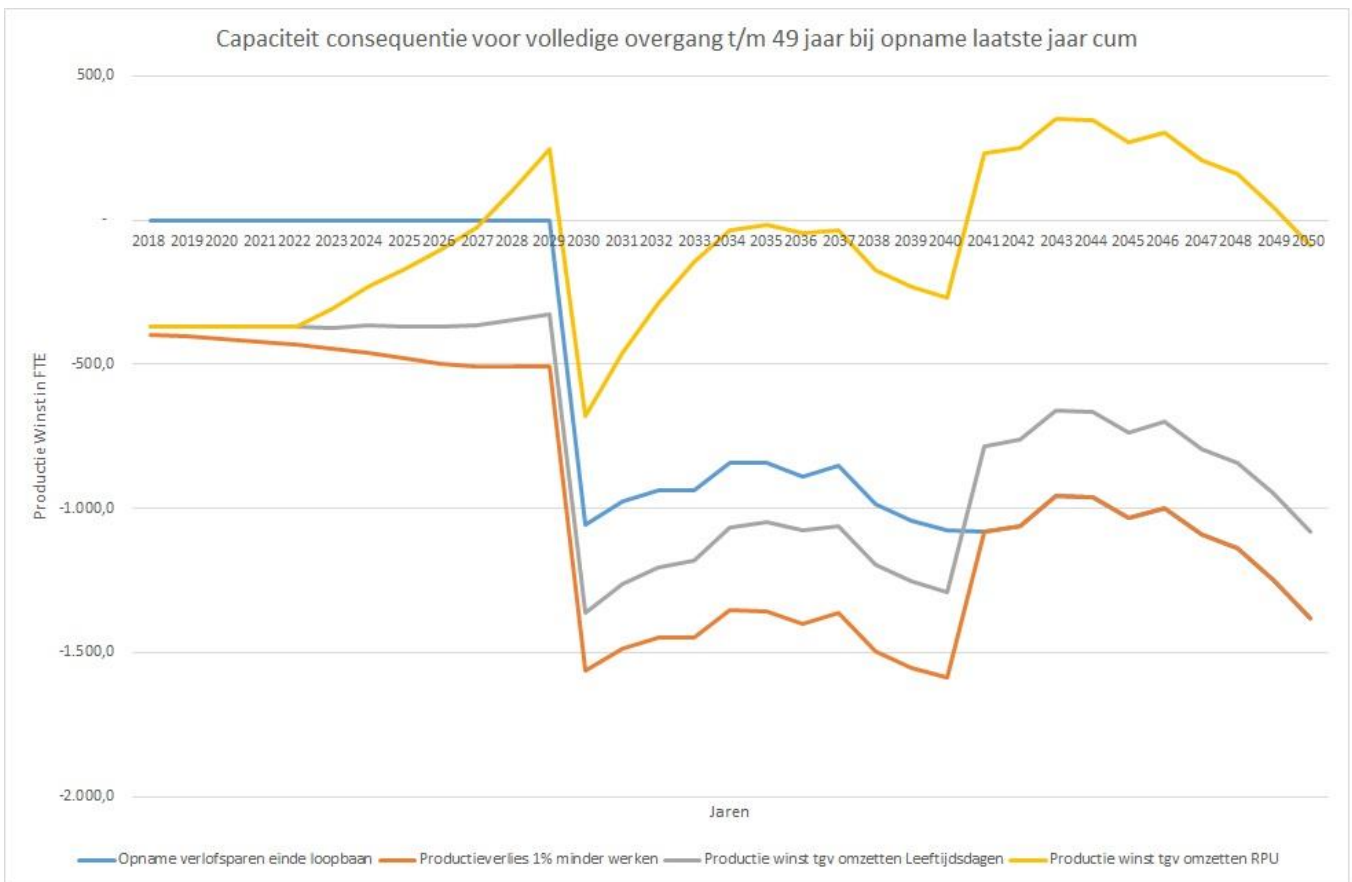
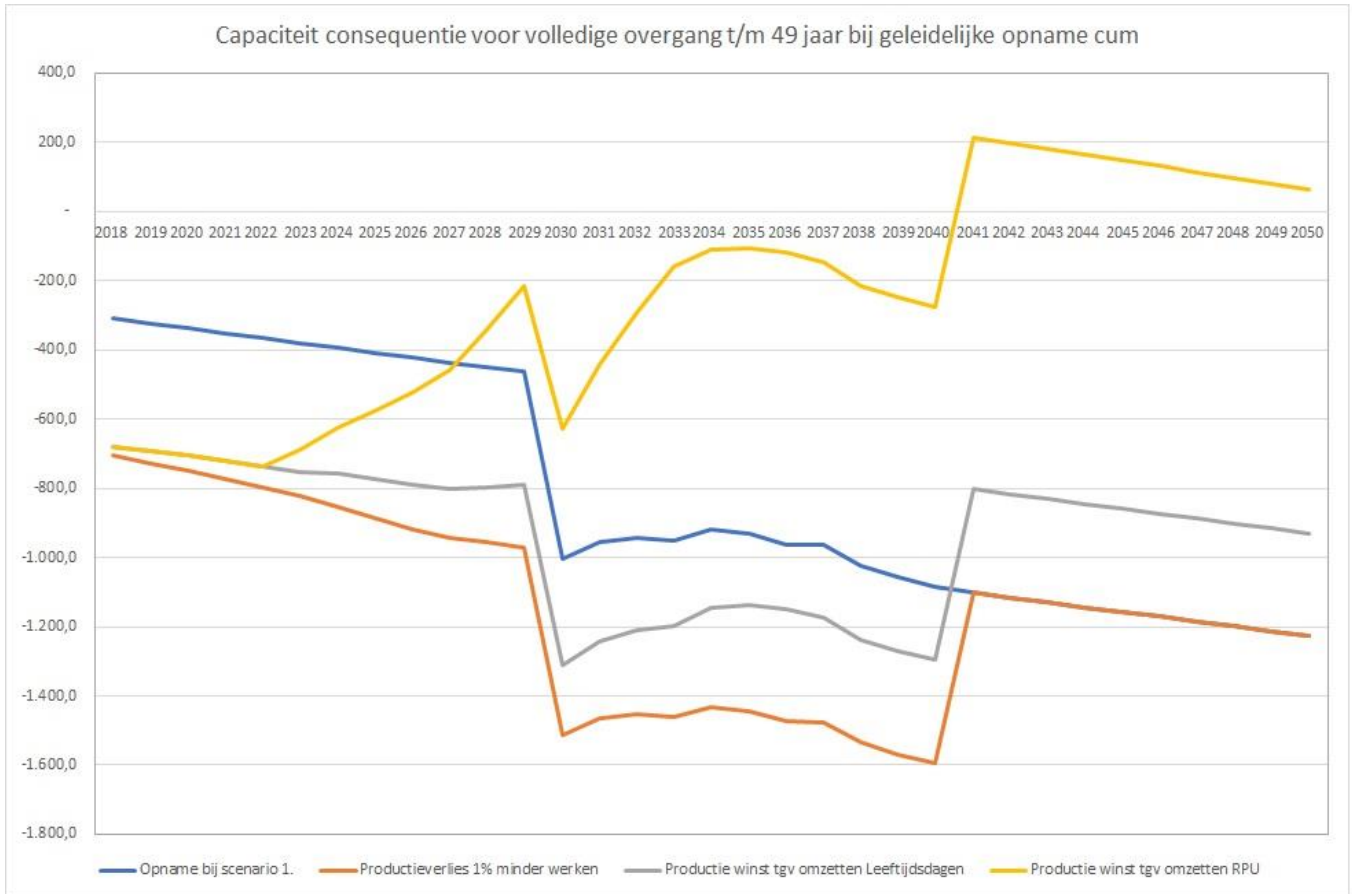
Voor de korte termijn is van belang om te weten wat de participatiegraad wordt van de deelnemers van de RPU en tot welke leeftijd men gaat participeren in het nieuwe stelsel. Los van deze effecten hebben we ook te maken met een onvoorspelbaar opname patroon wat waarschijnlijk een grillig karakter zal vertonen.

Maar wanneer we dit op lange termijn bekijken is de verwachting dat de opname van verlof uitgedrukt in aantal fte's voor alle scenario's ongeveer op een gelijk aantal van circa 1400 fte uit zal komen bij een zelfde sterkte als nu, circa 59.700 fte. Hierbij is uitgegaan van een budget van 50 uur per jaar per medewerker, ongeacht het scenario. Het feitelijk capaciteitsbeslag kan dus hoger of lager zijn afhankelijk van de nader te bepalen verlofopbouw.

Voor de bepaling van de hoogte van het verlofbudget hebben we gerekend met twee scenario's, één waarbij iedereen de uren opspaat tot einde loopbaan en één scenario waarbij de opname een gespreid karakter heeft. Uiteindelijk wordt het capaciteitsverlies per jaar echter gelijk, als er eenmaal een verlofbudget is afgesproken.

Wanneer we de verwachte personeelssamenstelling hierop doorrekenen dan komen we uit op een netto capaciteitsverlies van circa 200 fte. De 1.400 fte verlies wordt gecompenseerd door het niet meer krijgen van leeftijdsgedagen en RPU. Deze inverdieneffecten bedragen bij elkaar zo'n 1.200 fte op jaarbasis. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het feit dat het capaciteitsverlies afhankelijk is van de hoogte van het aantal op te bouwen verlofuren per jaar (in deze berekeningen 50 uur), en de inverdieneffecten afhankelijk zijn van veranderingen in de samenstelling van de populatie.

In de onderstaande grafieken is dat per scenario weergegeven. Als voorbeeld is er vanuit gegaan dat iedere medewerker tot 50 jaar in het nieuwe stelsel stapt, en het jaarlijks op te bouwen verlof in beide scenario's op 50 uur is gezet.



Deze grafieken zijn cumulatieve grafieken en laten zich het beste als volgt lezen:

- De blauwe lijn vertegenwoordigt het productieverlies door het opnemen van gespaarde uren. In scenario 1 gebeurt dit deels tijdens de loopbaan, waardoor er direct vanaf het begin al productieverlies plaats vindt. In scenario 2 is er pas productieverlies als de eerste deelnemers het einde van hun loopbaan bereiken.
- De rode lijn geeft het productieverlies van het verlofsparen plus het productieverlies door het afschaffen van de "1% meer werken" weer.
- Door het afschaffen van de leeftijdsgedagen is er een inverdieneffect, dus een productiewinst ten opzichte van de rode lijn. Dit wordt weergegeven door de grijze lijn. Dit effect treedt vanaf het begin op, omdat er direct medewerkers participeren die op dit moment genieten van leeftijdsgedagen. Omdat deze groep groter wordt, en er op latere leeftijd meer leeftijdsgedagen worden genoten wordt dit effect later in de tijd groter.
- Ook door het afschaffen van de RPU is er een inverdieneffect, dat wordt weergegeven door de gele lijn (ten opzichte van de rode lijn). Dit effect begint pas op te treden na 5 jaar, omdat dan de eerste medewerkers die anders in aanmerking zouden komen voor de RPU er geen gebruik meer van kunnen maken. Omdat deze groep groter wordt, en er op latere leeftijd meer RPU kan worden genoten wordt dit effect later in de tijd groter.

Wanneer we uitgaan van een volledige overgang naar de nieuwe regeling voor mensen onder de 50 jaar dan zien we dat er in scenario 1 initieel direct een capaciteitsverlies is (-650 FTE), dat na enige jaren wordt gecompenseerd door de capaciteitswinst door de afschaffing van de RPU (tot zo'n -200 FTE). In scenario 2 treedt na de eerste 10 jaar een kleine capaciteitswinst op (+200 FTE), die vervalt als mensen hun gespaarde verlof opnemen (-600 FTE). De winst op RPU wordt dan echter ook groter, waardoor het verlies wordt beperkt. Deze winst wordt in beide scenario's minder als de personeelssamenstelling substantieel is gewijzigd door een groter aandeel medewerkers jonger dan 45 jaar (en er dus relatief minder capaciteitswinst door de afschaffing van de RPU is).

De sprong omhoog in 2040 in beide grafieken wordt veroorzaakt doordat de 1% meer werken dan altijd al zou vervallen (dit scheelt zo'n 500 FTE). Vervolgens laten de grafieken een afbuiging zien die tot een productie verlies in 2068 van circa 200 FTE leidt, in de structurele situatie.

NB: hierbij is met een jaarlijks aantal verlofuren van 50 uur gerekend, omdat dit ongeveer in het midden van de bandbreedte van 44,8-53,8 uur zit, de uitkomst van het rekenmodel. Als dit aantal lager of hoger is, zal het capaciteitsverlies kleiner respectievelijk groter zijn.

## Bijlage 6: Paragraaf 11 Beleidsregel ziekte & afwezigheidsvormen

Werkgever en bonden hebben een aangepast beleid afgesproken over de wijze waarop moet worden omgegaan met uren in de roostersystematiek voor de medewerker voor wie uren staan ingeroosterd en vervolgens ziek wordt, alsmede hoe dat uitpakt bij ziekte tijdens bijzondere verlofvormen zoals ouderschapsverlof, RPU, minder te werken uren etc. Dit vervangt het beleid ter zake zoals was vastgesteld in de circulaire "Rechtspositionele aspecten verbonden aan de invoering van de 36-urige werkweek bij de Sector Politie" (EA98/U1685).

Partijen hebben onderstaande werkwijze met elkaar afgesproken:

Planning van bijzondere verlofvormen:

Er wordt voor elke politieambtenaar een planning opgesteld, ongeacht of er sprake is van ziekte. Dit betekent concreet dat er een jaarrooster (per periode uitgewerkt) ligt, waarin de te werken uren per periode van te voren is vastgelegd, waarbij rekening is gehouden met:

- de aanstellingsduur per week;
- de arbeidsmodaliteiten;
- begin van het jaar bekende onbeschikbaarheden

De omvang van RPU, ouderschapsverlof, het gevulde leerrugzakje (1% uren te besteden voor opleidingsdoelen) en de "jaarlijkse keuze minder of meer uren werken":

- op te nemen in de (jaar)planning;
- niet op het op jaarbasis te werken uren op voorhand te verminderen;
- na genoten te hebben ook daadwerkelijk zo te verantwoorden.

Uitgangspunt is dat de medewerker bij ziekte, en vormen van geplande afwezigheid uitkomt op 0 uur aan het eind van het kalenderjaar. Dat houdt in dat de planner met de betrokken leidinggevende voeling moet houden over de invulling van de roosters en de verantwoording daarin!

### Afschrijving van uren bij ziekte

Omdat voor iedere medewerker een roosterplanning wordt opgesteld (ongeacht ziekte) worden ook tijdens ziekte de arbeidsuren in het systeem volgens het vastgestelde rooster (t.w. indicatief rooster, perioderooster, dienstrooster, dagrooster) verantwoord.

- Status van ouderschapsverlof, RPU, gevuld leerrugzakje en minder of meer uren werken (cao a la carte) in geval van ziekte tijdens deze verlofvormen en salarisgevolgen bij samenloop van ziekte met deze verlofvormen (zie ook punt 4).

#### 1. Ouderschapsverlof

Ziekte schort het ingeplande ouderschapsverlof niet op. Met andere woorden, als een medewerker tijdens het lopende ouderschapsverlof ziek wordt, loopt dit verlof door. De

medewerker krijgt het salaris doorbetaald dat hoort bij het ouderschapsverlof. Als het zich laat aanzien dat de ziekte langdurig wordt, dan zal uitsluitend op verzoek van de medewerker het ouderschapsverlof kunnen worden stopgezet. De medewerker ontvangt dan weer het oorspronkelijke salaris waarover uiteindelijk loonkorting bij ziekte plaatsvindt na 26 weken ziekte. Het verlof vervalft dan. Als de medewerker ingevolge artikel 41 lid 6 Barp het verlof heeft aangevraagd in ten hoogste drie **niet** aaneengesloten perioden van telkens tenminste één maand en de medewerker wordt ziek in een lopende periode, zal uitsluitend op verzoek van de medewerker het verlof voor die lopende deelperiode worden stopgezet. De aanspraak op de resterende deelperiode(n) blijft dan nog intact. Is betrokkene echter ook nog ziek op het moment dat die deelperiode moet ingaan, dan vervalft dit verlof alsmede de inhouding op het salaris als gevolg van ouderschapsverlof. Als de medewerker tijdens ouderschapsverlof met zwangerschapsverlof gaat, kan zij verzoeken het ouderschapsverlof op te schorten. Daarmee dient ingestemd te worden; inhouding op het salaris blijft tijdens deze schorsing achterwege. Het opgeschorte ouderschapsverlof kan alsnog later worden opgenomen zolang het desbetreffende kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt. Wanneer de medewerker ouderschapsverlof geniet en als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte in de zin van het Barp ziek wordt, wordt dit verlof stopgezet met ingang van de eerste ziektedag. Ook de eventuele inhouding op het salaris wordt per die datum stopgezet. Het resterende verlof ongeacht of de medewerker een aaneengesloten periode van ouderschapsverlof dan wel ouderschapsverlof verdeeld over ten hoogste drie perioden genoot, blijft staan. Het restant kan door de medewerker op een later moment alsnog worden opgenomen, met dien verstande dat er geen aanspraak op ouderschapsverlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt (zie artikel 6.4. WAZO en artikel 41 lid 3 Barp).

## 2. Samenloop ziekte en RPU

Ziekte tijdens RPU schort het RPU niet op. De uren waarop de medewerker RPU heeft, is geen werktijd. Als de medewerker dus ziek is op deze uren is hij/zij ziek op een moment dat hij/zij niet hoeft te werken. De betreffende uren kunnen dus niet op een ander moment worden opgenomen. Met RPU vermindert het salaris. De omvang daarvan is afhankelijk van het gekozen percentage van RPU conform artikel 13 a Barp. De RPU blijft doorlopen tijdens ziekte, evenals de eventuele inhouding op het salaris. De inhouding blijft achterwege als de ziekte is ontstaan als gevolg van een dienstongeval of bij een beroepsziekte in de zin van het Barp. Bij ziekte langer dan 26 weken vindt een loonkorting plaats uit hoofde van ziekte zoals bij elke medewerker het geval is. Het is dan de vraag of bij de medewerker die gebruik maakt van RPU de loonkorting in verband met ziekte óf de RPU-inhouding moet worden toegepast. Zie daarvoor punt 4 loondoorbetaling bij ziekte.

## 3. Samenloop ziekte en gevuld leerrugzakje

In de verlenging van de CAO 2008-2010, is overeengekomen dat van 1 januari 2012 tot 1 januari 2015 de op jaarbasis 1% extra te werken uren zonder salaris voor leerdoelen bestemd worden. Als daarvoor op jaarbasis uren zijn ingepland en betrokkene is ziek op de dagen/uren dat hij dit leerdoel invult (ook bij ziekte als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte), dan vervalft het recht om deze uren in te zetten voor het leerrugzakje en ook de verplichting om extra te werken (zie uitvoeringscirculaire leerrugzakje, kenmerk 2011-2000425887). In BVCM worden deze arbeidsuren als “ziek” verantwoord.