

CAO inzet VMHP 2018 -2019

Duurzaam perspectief voor de professional

Inleiding

Formeel is de reorganisatie van de politie afgerond. Feitelijk is er echter nog geen rust in de organisatie.

De mismatch tussen formatie en bezetting is nog niet opgelost. En naast het kwantitatief is er ook een kwalitatief vraagstuk. Op diverse plaatsen in de organisatie zijn er wensen om de formatie te wijzigen. De teams worden vaak als te groot ervaren. Dit gaat ten koste van onderlinge betrokkenheid en verbinding. Het LFNP en de wijze waarop dit wordt ingezet, worden bij deze organisatievraagstukken niet altijd als ondersteunend ervaren.

De centralisatie van de ondersteuning heeft gezorgd voor te veel afstand. Herbezinning op de positie en wijze van ondersteuning van het operationele proces is noodzakelijk waarbij de menselijke maat centraal moet staan. Regelgeving moet aan deregulering en deconcentratie worden onderworpen. Leidinggevendenden hebben hun eerste ervaringen als leidinggevende in de nieuwe politieorganisatie opgedaan. Span of control is daarbij een groot struikelblok gebleken. Terwijl ook de nieuwe rol van de leidinggevende andere en nieuwe vaardigheden vragen.

De VMHP heeft zorgen over de groei van gemeentelijke- en particuliere handhavers. Hoe houdt de politie aansluiting bij deze ontwikkeling? Wat betekent dit voor de politie in haar aanwezigheid in de haarvaten van de organisatie en de overdracht van informatie? De VMHP ziet noodzaak en mogelijkheden voor nieuwe samenwerkingsvormen met overige diensten binnen het veiligheidsdomein. Niet naast elkaar, maar met elkaar.

Naast de commissie Kuisen zijn diverse onderzoeken uitgevoerd naar het functioneren van de Nationale Politie waarin allerhande aanbevelingen zijn gedaan die opvolging verdienen. Ook zien we dat collega's in de organisatie roepen om meer ruimte om daarmee goede ideeën van onderaf meer slagkracht te geven.

Het is nu zaak de organisatie te richten, prioriteiten te stellen en in samenhang vervolgstappen te zetten om de organisatie verder te ontwikkelen. Daarmee Nederland veiliger te maken en voor politiemedewerkers een beter werkklimaat te creëren waar innovatie en ontwikkeling juist van onderaf ontstaan.

De VMHP wil de komende jaren stappen zetten richting een politieorganisatie die zich als vanzelfsprekend weet aan te passen aan de ontwikkelingen in de maatschappij. Die haar medewerkers stimuleert om het beste uit zichzelf te halen en daarin optimaal ondersteunt. Een organisatie waar belemmeringen omgezet worden in kansen die door medewerkers en leidinggevendenden gezamenlijk worden gecreëerd en benut.

De VMHP formuleert haar CAO-inzet langs 3 hoofdlijnen: vraagstukken rondom de grote uitstroom van personeel, een duurzame inzet van medewerkers en de inkomensontwikkeling.

1. Grote uitstroom van personeel

De politie staat aan de vooravond van een grote uitstroom van personeel. Langs diverse lijnen zal moeten worden gehandeld om de politiedienstverlening op niveau te houden.

a. Aantrekkelijke werkgever

De uitstroom en de daardoor benodigde instroom zullen op creatieve wijze moeten worden gefaciliteerd. Waarbij de afgelopen jaren van stagnatie van instroom nu al een nadrukkelijk zorgpunt is. Vergroten van inzetbare capaciteit moet vooral eerst intern worden gezocht: serieuze terugdringing van het ziekteverzuim en versterkt investeren in het in balans brengen van formatie en bezetting. Wil de politie in een gespannen arbeidsmarkt een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven, dan zullen daar nadrukkelijk investeringen in moeten worden gedaan. De inzet van opleidingsmogelijkheden en het bieden van loopbaanperspectief zijn hierin cruciaal. Er worden steeds meer vakspecialisten in de organisatie opgenomen; functies die nieuwe posities in het politiewerk met zich meebrengen. Het bieden van reëel en uitvoerbaar loopbaanperspectief aan deze groep medewerkers is noodzakelijk. Modern MD-beleid waarbij reëel perspectief wordt geboden, is onontbeerlijk voor een grote organisatie als de Nationale Politie.

b. Arbeidsmarkt

Tot nu toe is er nog geen algehele krapte op de arbeidsmarkt. Naarmate de crisis langer achter ons ligt, zal deze echter verder toenemen. Daar komt bij dat de komende decennia als gevolg van de demografische opbouw van ons land de uitstroom op de arbeidsmarkt veel groter zal zijn dan de instroom. De benodigde instroom zal op creatieve wijze moeten worden gefaciliteerd. Door de huidige leeftijdsopbouw van de politie (relatief veel ouderen) leidt dit verhoudingsgewijs eerder tot tekorten. Om in die situatie een aantrekkelijke werkgever te blijven, zal niet vanzelfsprekend blijken. Het gaat hier niet alleen om concurrerende financiële beloning, maar ook om goede loopbaanperspectieven en opleidingsmogelijkheden.

De toenemende complexiteit van het politiewerk, of dit nu in de handhaving is, bedrijfsvoering of (forensische) opsporing, zal zeker ook baat hebben bij hoogopgeleiden. Hierbij vragen wij aandacht voor de aansluiting van opleidingen. De effectiviteit van de politie wordt mede bepaald door de mate waarin zij in staat is om met haar partners het veiligheidsdomein te versterken. Dat vraagt om samenwerking op alle niveaus, aansluiting bij en aanbieden van opleidingen op alle niveau's.

c. Werving en (initiële) opleiding

De VMHP ziet mogelijkheden voor andere vormen van instroom. Meer differentiatie aan de voorkant. Waarbij er uiteraard veel aandacht moet zijn voor de diversiteit van kwaliteiten en competenties. Door de zeer forse toekomstige uitstroom en het vervangingsvraagstuk komt grote druk te staan op de opleidings- en vormingsmogelijkheden van het korps.

Herbezinning op werving, opleiding, vorming en begeleiding is noodzakelijk. Keuzes over de (opleidings)niveaus en daarmee de inrichting van de Nationale Politie, met aandacht voor de aansluiting op de overige overheidshandhavers, hoort hierbij. Tevens wordt aandacht gevraagd voor aansluiting van (geaccrediteerde) opleidingen op WO-niveau.

Gezien de daadwerkelijke benutbare capaciteit pleit de VMHP ervoor aspiranten maximaal voor 0,4 FTE mee te laten tellen in de sterkte.

Bij de werving van nieuw personeel is het van belang niet uitsluitend te werven onder schoolverlaters maar ook meer ervaren nieuwe medewerkers met elders opgedane werkervaring aan te trekken. De VMHP pleit ervoor aspiranten die voor aanvang dienstverband bij de politie langer dan 2 jaar salaris genoten hebben, standaard in aanmerking te laten komen voor een salaris i.p.v. de maandgeld- / zakgeldregeling en als omstandigheden hier aanleiding toe geven meer maatwerk te verrichten in het toekennen van salaris.

2. Duurzame inzetbaarheid

a. Arbeidsmobiliteit

Binnen een gespannen arbeidsmarkt is het van belang dat de organisatie medewerkers weet “te binden en te boeien”. Duidelijk loopbaanperspectief (horizontaal, verticaal of extern) past daarbij. Breng de (on)mogelijkheden in kaart en neem belemmeringen weg. Realiseer uitstekende opleidings- en omscholingsmogelijkheden die aansluiten bij de organisatie en persoonlijke behoefte van medewerkers. Dit perspectief moet voor alle groepen van werknemers, jong en oud, beschikbaar zijn. Het vaststellen van méér dan globale loopbaanpaden, waarbij per (beroeps)groep of individu maatwerk mogelijk moet zijn, is een wens van de VMHP. Vergroten van de flexibiliteit tussen OS en NOS kan hieraan bijdragen.

b. Duurzame inzetbaarheid

Door de verhoging van de AOW-leeftijd is de uitstroomleeftijd in relatief korte tijd sterk gestegen. Vast staat dat met het stijgen van de leeftijd de gezondheid afneemt. Fysieke en mentale weerbaarheid blijven constant de aandacht vragen. Aandacht voor vitale medewerkers wordt hierdoor nog belangrijker dan het al was. Nadenken over duurzame inzetbaarheid start al bij het begin van de loopbaan. Van jong tot oud zal het vanzelfsprekend moeten zijn om constant aandacht te hebben voor duurzame inzetbaarheid.

Met het stijgen van de uitstroomleeftijd is langdurig investeren in en door de medewerker noodzaak. Biedt ook de seniomedewerker kansen. Waardeer, als goed werkgever, deze medewerker in zijn kennis, vakmanschap en loyaliteit. Maak en houdt de medewerker mobiel. Biedt een tweede of derde loopbaan, inclusief bijbehorende (om)scholing. Juist ook voor na de uniformdienst. Met mogelijk nieuwe, andere of aangepaste functies. Onderzoek welke en in welke mate functies hiervoor kunnen worden aangewezen en bezet. Heb aandacht voor de omstandigheden en het individu, maatwerk zal hierin het sleutelwoord zijn.

Onderzoek intersectorale mobiliteitsmogelijkheden. Met name loopbaanperspectieven die aansluiten op ander veiligheidssectoren.

Zelfroosteren, capaciteitsplanning, de LAR in het teken van een goede balans tussen werk en privé en individuele keuzevrijheid, programma's als fit & gezond, (gedeeltelijke) nachtdienstontheffing, het nieuwe werken, maken hier allemaal deel van uit. Verdere uitbouw van fit- en gezondheidsactiviteiten en de bewustwording daarvan zijn essentieel.

De oudere groep werknemers beschikt over een enorme schat aan kennis. Voorkomen moet worden dat er een zogenaamde 'braindrain' (verlies aan essentiële kennis en ervaring) ontstaat wanneer zij de organisatie verlaten. Aangezien de komende jaren veel collega's met pensioen gaan, is het van groot belang dat zij in de gelegenheid gesteld worden hun kennis en vaardigheden over te dragen aan hun jongere opvolgers. Dit speelt overal in de organisatie

De VMHP wil dat wordt onderzocht, hoe oudere werknemers ook in hun laatste dienstjaren in gelegenheid kunnen worden gesteld om gemotiveerd, betekenisvol en onder goede omstandigheden te worden ingezet én daarbij tegelijkertijd hun kennis en ervaring kunnen overgedragen op de nieuwe generaties. Te denken valt aan investering in initiatieven die oudere werknemers / vakspecialisten koppelen aan (hoogopgeleide) jongeren.

Door velen in de organisatie wordt het LFNP en de inzet ervan als belemmering ervaren voor de wendbaarheid van de organisatie. De VMHP vraagt de politie een extern onderzoek te doen naar het LFNP als ondersteunend systeem en de wijze waarop dit wordt ingezet.

Maak rondom duurzame inzetbaarheid samenhangend beleid. Zorg dat dit ook daadwerkelijk beschikbaar komt. Voer tijdig en regelmatig het goede gesprek en zorg dat afspraken tot nakoming komen.

b. Vroegpensioen

In korte tijd is de AOW-leeftijd fors gestegen. Vooral in functies waaraan fysieke eisen worden gesteld in combinatie met onregelmatige werktijden en mentale belasting, wordt het langer doorwerken zwaar gevoeld. Voor de VMHP is het geen vraag dat politiewerk "zwaar" werk is. Naast bestaande regelingen wil de VMHP mogelijkheden onderzoeken en realiseren om tot meer flexibele invulling tot einde loopbaan te kunnen komen. Dit bevordert ook de doorstroom in relatie tot personeelskosten. Een vorm van "vervroegd pensioenregeling" maakt daarvan deel uit.

d. Leidinggevenden

De geluiden vanuit leidinggevenden en medewerkers over de span of control zijn niet te negeren. Op sommige plaatsen leidt dit tot een ongewenste verschuiving van leidinggevende taken naar derden en zeggen medewerkers en hun leidinggevende elkaar niet of nauwelijks te spreken. De VMHP stelt voor een onderzoek te laten uitvoeren naar de span of control van leidinggevenden binnen de politie. Ook vindt de VMHP een aanvullende opleiding voor leidinggevenden op het HRM-vlak en het leidinggeven aan professionals van noodzakelijk belang.

d. VGW

Het ziekteverzuim binnen de politie is (veel) te hoog. Een onwenselijke situatie. Iedere werknemer wil graag fysiek en mentaal gezond deel uitmaken van het arbeidsproces. Daarnaast zou een deel van de capaciteitsproblemen (en daarmee de oplopende werkdruk) opgelost zijn als dit percentage substantieel zou dalen. Is er een verband tussen de (forse) omvang van de teams en de omvang van het ziekteverzuim?

De VMHP vraagt te onderzoeken of er een relatie is te leggen met het ontbreken (van de voorheen) uitvoerende ondersteuning door HR, de omvang van de teams en daarmee de span of control van leidinggevend en het beleggen van de verantwoordelijkheid (met de daarbij benodigde specifieke kennis van onder andere de Wet Poortwachter en PTSS) bij de leidinggevend en.

3. Inkomensontwikkeling en looptijd

a. Toeslagen

Alle toeslagen genoemd in het BBP moeten voor alle schalen (met uitzondering van diegene die vallen onder de regeling arbeidsvoorwaarden politietop) beschikbaar komen.

Wij pleiten ervoor de vergoeding voor consignatie meer in overeenstemming te brengen met wat hiervoor wordt gevraagd. Waarbij onderscheid kan worden gemaakt tussen bereikbaarheid en beschikbaarheid. Hiervoor ook geen vast bedrag te hanteren maar een percentage van het uurloon.

Voor bereikbaarheid 15% en voor beschikbaarheid 20% van het uurloon.

c. Inkomen

De VMHP zet in op een loonruimte van 3,5% per jaar.

Eventuele toe te kennen toelages en eenmalige uitkeringen in percentages van het inkomen uit te keren.

De VMHP pleit voor een volledige eindejaarsuitkering (zogenaamde 13^e maand) van 8,33%.

Dienstverbanden van 45 en zelfs 50 jaar zullen in de toekomst reëel zijn. Daarbij past waardering voor de jarenlange inzet. De VMHP wil afspraken maken om een gratificatie ambtsjubileum bij 45 jaar toe te kennen.

Gezien de groeiende capaciteitsproblemen wil de VMHP formatieplaatsen aanwijzen waarvan de arbeidsduur met instemming van de betrokkene uitgebreid kan worden naar 39,6 uur. Daarmee wordt een mogelijkheid geschapen capaciteitsproblemen op te vangen, die verder geen wervings- en opleidingsinvesteringen vragen.

Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid of overlijden als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte, bevat de rechtspositie sectorale aanvullingen op wettelijke en bovenwettelijke voorzieningen. De VMHP pleit ervoor het inkomen van de volledig arbeidsongeschikte collega, dan wel de nabestaande, zodanig aan te vullen dat er geen inkomensdaling aan de orde is.

Uitgaande van de invoering van de LFU-regeling wil de VMHP de mogelijkheid om opgebouwde overuren (deels) toe te kunnen voegen aan de LFU-regeling.

d. Looptijd cao

Gelet op alle ontwikkelingen bij de politie en omdat de huidige cao afspraken niet allemaal zijn uitgewerkt of voor een deel al wel omgezet zijn in beleid maar nog niet of nauwelijks zijn geïmplementeerd, zet de VMHP in op een cao van maximaal 2 jaar.