

Verzonden	2-7-2018
Briefnummer	CGOP cao /18.01074.1
werkgever	reactie op ultimatum bonden



Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Directoraat-Generaal  
Politie

Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl/jenv](http://www.rijksoverheid.nl/jenv)

**Projectnaam**  
Arbeidsvoorwaardenakkoord  
politie 2018 e.v.

**Ons kenmerk**  
2176123

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

Datum 2 juli 2018  
Onderwerp Ultimatum politievakorganisaties

Geachte voorzitters,

In uw brief van 17 mei 2018 heeft u ons om duidelijkheid gevraagd over de volgende punten in verband met ons arbeidsvoorwaardenoverleg: het vervangingsvraagstuk in de komende jaren, uw voorstellen voor de verbetering van de politieorganisatie, het burgerinitiatief vroegpensioen en de inkomensontwikkeling voor de politie. Voordat wij ingaan op deze punten maken we eerst een aantal algemene opmerkingen en geven we een nadere toelichting op een aantal voorstellen uit onze inzet.

De periode 2013-2018 stond in het teken van de vorming van de nationale politie. Dit was een grote verandering die alle medewerkers heeft geraakt. Zoals we eerder hebben benadrukt is het aan de loyaliteit en inzet van de politiemensen te danken dat het politiewerk en de politieorganisatie zijn blijven draaien in deze periode van grote veranderingen. Wij spreken daarvoor nogmaals onze waardering uit.

Het korps bevindt zich nu in een volgende fase. Er is extra geld beschikbaar om de capaciteit van de politie uit te breiden, de uitstroom stijgt de komende jaren weer tot een normaal niveau en we gaan investeren in techniek en materiaal. Tegelijkertijd is er op veel plekken binnen de politieorganisatie sprake van een hoge roosterdruk en werkdruk. Die druk zal in de komende tijd ook niet zomaar afnemen. Diverse factoren spelen hierbij een rol, zoals de vraag naar politie-inzet, de begeleiding van steeds meer nieuwe collega's, een scheve verdeling van de bezetting, ziekteverzuim, toegekende modaliteiten en gedeeltelijke uittreding.

Het capaciteitsvraagstuk vraagt nu meer dan ooit om een structurele oplossing. Vooral ook omdat duidelijk is dat de gevolgen nu terecht komen bij de mensen die het politiewerk moeten doen. U heeft daarover eerder uw zorgen geuit. De boodschap van veel collega's bij de gespreksrondes en via andere kanalen dat het zo niet langer gaat, hebben wij goed begrepen.

Onze voorstellen voor het capaciteitsvraagstuk hebben veel politiemensen het gevoel gegeven dat zij de prijs moeten betalen voor de oplossing van dit vraagstuk. Dat was niet de bedoeling van onze inzet. We moeten tegelijkertijd wel bereid zijn te kijken of er in het verleden arbeidsvoorwaardelijke afspraken

zijn gemaakt waardoor roostercapaciteit niet optimaal wordt benut. Niet om collega's extra te belasten maar om met de beschikbare capaciteit het werk zo goed, zo veilig en zo verantwoord mogelijk te kunnen doen. Onze inzet is niet gericht op het onmogelijk maken van zorgtaken, het afschaffen van vaste dienstverbanden, het werken met gebroken diensten, het afschaffen van de nachtdienstontheffing, het verlengen van de werkweek naar 40 uur of het realiseren van besparingen.

Wij willen wel graag samen met u bezien of we afspraken kunnen maken die recht doen aan het belang van de politiemensen en tegelijkertijd beter passen bij bijvoorbeeld de specifieke context van organisatieonderdelen waarbij in groepsverband volcontinu diensten worden gedraaid. Het gaat ons om afspraken die beter passen bij een veiligheidssituatie waarbij capaciteit deels wel, maar vaak ook niet, op dezelfde plaats benodigd is. En om afspraken die beter passen bij een organisatie die is gebaseerd op vertrouwen, eigen verantwoordelijkheid, professionele ruimte en een volwassen arbeidsverhouding tussen medewerker en leidinggevende. Wij zijn ervan overtuigd dat dergelijke afspraken te maken zijn.

Wij gaan hieronder in op de vier punten waarover u duidelijkheid vraagt.

### **Vervangingsvraagstuk**

U vraagt ons om duidelijkheid over de oplossingen die wij zien voor het vervangingsvraagstuk als gevolg van de natuurlijke uitstroom van politiepersoneel. De uitstroom van operationele medewerkers bij de politie bedraagt in de komende zeven jaar volgens de prognose circa 2.000 fte per jaar.

#### *Instroom*

Op basis van deze uitstroombprognose gaan wij uit van een jaarlijks benodigde instroom van gemiddeld circa 2.000 fte aspiranten en 500 fte overige (specifieke) instroom. Deze instroom is bedoeld voor de vervanging van de uitstroom en de uitbreiding van de sterkte naar aanleiding van het regeerakkoord. Om deze instroom te kunnen realiseren, is en wordt de capaciteit van de Politieacademie uitgebreid. Voor 2018 is de capaciteit voor het basispolitieonderwijs (bpo) met tien procent uitgebreid naar 2.200 opleidingsplekken. Om dit mogelijk te maken zijn in 2017 al extra docenten aangetrokken. Vanaf 2019 groeit de instroomcapaciteit van de Politieacademie met vijf procent per jaar naar 2.673 plekken in 2022.

Deze capaciteit wordt hoofdzakelijk gebruikt voor de instroom van nieuwe medewerkers. Als gevolg van de grotere uitstroom in verband met pensionering van medewerkers zal echter ook de doorstroom toenemen. In de benodigde capaciteit voor doorstroomopleidingen wordt voorzien door waar mogelijk alternatieve mogelijkheden te benutten (zie hierna bij flexibilisering van het onderwijs). Overigens is lang niet voor alle doorstroom een opleiding nodig.

Op 12 juni jl. hebben wij nadere afspraken gemaakt over de uitvoering van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 op het punt van het loopbaanbeleid. Onderdeel van deze afspraken is dat opleidingsplekken op niveau 5 in 2019 en 2020 voor de helft worden ingevuld door medewerkers vanuit een niveau 4 functie. Dit gaat naar verwachting om 350 fte medewerkers die daarna kunnen doorstromen. In het kader van deze afspraken laat het korps in 2019 en 2020 voornamelijk nog aspiranten instromen in de functie van Medewerker en niet langer in de functie van Generalist. De opleiding voor deze functie is korter,

waardoor in de komende jaren veel afgestudeerde aspiranten acht maanden eerder instromen in een reguliere GGP functie.

We hebben onlangs ook afspraken gemaakt over de introductie van de executieve ambtenaar met een specifieke inzetbaarheid. Hierdoor wordt het vanaf 2019 mogelijk om specialisten na een korte opleiding executief aan te stellen. Dit gaat om de instroom in de vakgebieden Forensische Opsporing, Intelligence en een deel van de instroom in het vakgebied Operationeel Specialismen. Nu voor deze specialisten geen meerjarige politieopleiding nodig is, zijn deze collega's sneller inzetbaar. Het komende jaar verkennen we samen met u of voor meer vakgebieden in het domein Uitvoering een specifieke inzetbaarheid passend is. Hierbij is afgesproken dat voor instroom in de vakgebieden GGP en Tactische Opsporing een generieke inzetbaarheid en dus een basispolitieopleiding vereist is. Ook is als richtlijn afgesproken dat van de operationele sterkte minimaal tweederde generiek opgeleid en inzetbaar zal zijn.

#### *Flexibilisering onderwijs*

We werken ook aan de verdere flexibilisering van het onderwijs. Zo worden onderwijsprogramma's meer op maat gesneden waarbij gebruik wordt gemaakt van de al aanwezige competenties en vooropleiding van studenten. Daarnaast worden nieuwe leervormen en het leren op de werkplek bevorderd. Uitgangspunt blijft dat de examenvereisten aansluiten op de voor het werk gevraagde competenties en dat de kwaliteit van de afgestudeerden is gewaarborgd.

Wij werken aan slimmere, snellere leerroutes. De opleidingen, zowel voor de reguliere als specifieke instroom, worden gedifferentieerd en waar mogelijk verkort zodat de instroom voor de gebiedsgebonden politie en de recherche zo gericht en snel mogelijk plaatsvindt zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit. Dat betekent dat we nog meer gaan samenwerken met het reguliere onderwijs, meer dan nu gebruik maken van EVC's en andere vormen van leren introduceren. Zo wordt 'leren in de praktijk' als een krachtig middel gezien. Er wordt geïnvesteerd in anders werken, vernieuwing binnen het werk, sociale innovaties, experimenten en profchecks. Binnen de eenheden Amsterdam en Rotterdam wordt, samen met de Politieacademie, in een pilot beproefd of de operationele inzetbaarheid van aspiranten tijdens de opleiding kan worden verhoogd. Verkennende gesprekken zijn hierover gestart. Het recente POR-advies 'EVC in de politieorganisatie' en het POR-advies over de aansluiting van het politieonderwijs bij reguliere opleidingen dat deze zomer wordt verwacht, worden hierbij betrokken.

#### *Middelen regeerakkoord*

Naast de instroom die gerealiseerd wordt om het hoofd te bieden aan het vervangingsvraagstuk, wordt het aantal agenten dus ook structureel uitgebreid met de middelen die hiervoor beschikbaar zijn gesteld in het regeerakkoord.

De vervanging en uitbreiding van capaciteit biedt de mogelijkheid medewerkers aan te trekken met verschillende kwaliteiten, kennis en vaardigheden. Dit past in het streven om de politieorganisatie een betere afspiegeling van de samenleving te laten zijn. Over een aantal jaren staat er bovendien een fors verjongd korps en dat heeft een positief effect op de inzetbaarheid. De ontwikkelingen in onze samenleving stellen andere eisen aan de politieorganisatie. Naast vervanging en uitbreiding zal daarom ook in andere kwaliteiten en techniek worden geïnvesteerd.

Met de bovenstaande maatregelen kunnen de uitstroom en de uitbreiding dus worden opgevangen. Het is echter onvermijdelijk dat in de komende jaren ervaren collega's worden vervangen door collega's die een opleiding moeten volgen en ervaring moeten opdoen. Juist daarom is het ook zo belangrijk om de beschikbare capaciteit zo goed mogelijk in te kunnen zetten. We moeten daarbij kritisch naar de organisatie en naar de rechtspositie kijken. Het kabinet heeft daarnaast nog eens extra geld ter beschikking gesteld om het effect van uitstroom en instroom op de inzetbaarheid te verzachten.

### **Voorstellen verbetering politieorganisatie**

Het tweede punt waarop u duidelijkheid vraagt is wat wij gaan doen met uw voorstellen voor de verbetering van de Nationale Politie. Wij zien als rode draad in uw voorstellen dat de beschikbare capaciteit en het te verrichten werk met elkaar in balans moeten zijn. Daarnaast bent ook u op zoek naar mogelijkheden om de beschikbare capaciteit beter in te zetten. Naar uw mening dient daarbij echter primair naar gemaakte organisatiekeuzes te worden gekeken.

Uw voorstellen vallen wat ons betreft in drie categorieën uiteen: voorstellen die op korte termijn oplossingen bieden voor de werkdruk en capaciteitsproblemen en verbetering van de ondersteuning, voorstellen die een plaats kunnen krijgen in het arbeidsvoorwaardenakkoord, voorstellen voor de langere termijn waarover wij met u willen spreken in een strategisch overleg en overige voorstellen.

Voor de doorontwikkeling van de politieorganisatie op langere termijn is recent een basis gelegd in het rapport van de Commissie Kijken en in de flexibiliseringsagenda die in het Regeerakkoord is aangekondigd. Het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie (LOVP) heeft onlangs ingestemd met een aantal ontwikkelingen die daaruit voortkomen, zoals uitbreiding van de sterkte, structurele aanpassingen in de sterkteverdeling, versterking van de bedrijfsvoering en meer mandaat en ruimte voor maatwerk op het niveau van eenheden en teams. Wij richten ons in de komende tijd op een zorgvuldige uitwerking, concretisering en implementatie van deze zaken. Dat doen we samen met onze interne en externe partners en met het bevoegd gezag zoals vertegenwoordigd in het LOVP.

U heeft 33 voorstellen gedaan voor de doorontwikkeling van de politieorganisatie. Over deze voorstellen gaan wij graag met u in gesprek. Gezien de samenhang tussen uw voorstellen en de afspraken uit het LOVP, en het belang van deze afspraken en de uitwerking daarvan voor het personeel, nodigt de korpschef u uit deel te nemen aan een strategisch topperleg waarin met uw vakorganisaties en met de COR wordt gesproken over de ambities en de realisatie van de doorontwikkeling van de politieorganisatie. Dit strategisch topperleg is in lijn met de handreikingen van de heer Borstlap waarin hij onder meer heeft aangegeven dat een gezamenlijk gremium bij de doorontwikkeling van de organisatie van grote betekenis kan zijn.

Uiteraard willen ook wij bezien of inrichtingskeuzes die bij de vorming van het korps zijn gemaakt het beoogde doel hebben bereikt en nog voldoen aan de eisen van vandaag. Zo zullen wij bij de doorontwikkeling van de politie in de verschillende domeinen van Opsporing, GGP en Intelligence bezien of en waar de actuele inrichting kwalitatief en kwantitatief kan worden verbeterd. Naast de uitdagingen van dit moment, is het ook belangrijk om rekening te houden met de veranderingen en toenemende complexiteit in de samenleving op het gebied van

veiligheid en openbare orde. Dit stelt nieuwe, hoge eisen aan het politiewerk, aan de politiemensen en aan de politieorganisatie. Wij willen een alerte en slagvaardige politieorganisatie zijn die ruimte biedt aan goed opgeleide en goed uitgeruste politiemensen die op verschillende terreinen inzetbaar zijn.

Hierbij past een geleidelijke en permanente organisatieontwikkeling. We veranderen niet in één keer, maar verbeteren en innoveren continu. We doen dat op basis van de praktijk en waar nodig met maatwerk. Niet vanaf de tekentafel, maar in overleg met de politiemensen en onze partners in het werkveld. We maken daarbij op een slimme manier gebruik van technologie en innovatie. Dit stelt ons in staat om de organisatie te veranderen en onze mensen te ontwikkelen zodat we kunnen blijven voldoen aan de vraag vanuit de samenleving. We bieden daarbij meer ruimte voor lokale keuzes bij de inrichting van de organisatie. Deze visie op de doorontwikkeling van de politieorganisatie is voor ons het uitgangspunt voor de beoordeling van de voorstellen die u heeft gedaan

Net als u zoeken ook wij naar maatregelen die op korte termijn effect sorteren. In het strategisch topperleg willen wij graag met u kijken naar creatieve manieren om de inzet van capaciteit van de organisatie en de ondersteuning vanuit de bedrijfsvoering te verbeteren en dan vooral op de plekken waar dat het hardst nodig is. Die urgentie wordt door ons ook gevoeld. De korpschef heeft aan alle politiechefs gevraagd om binnen drie weken met voorstellen te komen die op korte termijn te realiseren zijn en een daadwerkelijk voelbaar effect voor de politiemensen hebben.

### **Burgerinitiatief vroegpensioen**

U heeft gevraagd welke stappen wij gaan nemen naar aanleiding van het burgerinitiatief zware en hoog risico beroepen. Uw burgerinitiatief ziet echter op wet- en regelgeving die niet op de tafel van de sector politie kan worden besproken. Zolang die wet- en regelgeving van toepassing is, zijn de daarin opgenomen kaders voor ons overleg een gegeven.

Wij hebben in onze inzet al aangegeven afspraken te willen maken over een beleid dat recht doet aan de zwaarte van het werk van politiemensen. Deze afspraken over duurzame inzetbaarheid richten zich wat ons betreft op de gehele loopbaan en sluiten aan bij de levensfase van het personeel. Hierbij wordt zoveel mogelijk uitgegaan van de capaciteiten van het individu. Mobiliteit tussen verschillende functies kan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid net als faciliteiten die fitheid en gezondheid stimuleren. Ook de afspraken over de introductie van levensfase-uren uit het vorige akkoord strekken daartoe. We willen deze regeling ook aanbieden aan personeel dat op 1 juli van dit jaar 55 jaar of ouder is.

Het is overigens ook nu al vaak mogelijk om voor de AOW gerechtigde leeftijd te stoppen met werken of minder te gaan werken. Wij kunnen gezamenlijk kijken of de informatievoorziening hierover verder kan worden verbeterd zodat de betrokken medewerkers weten wat hun mogelijkheden op dit gebied zijn.

### **Inkomensontwikkeling**

U heeft gevraagd om duidelijkheid te bieden over de inkomensontwikkeling voor de politie. Zoals u weet hangt de hoogte van de mogelijke inkomensontwikkeling sterk af van de overige financiële en inhoudelijke afspraken die wij met elkaar maken. Om tot een loonbod te kunnen komen, is het dus van belang zicht te hebben op het totaal aan afspraken die wij kunnen maken over capaciteit, duurzame inzetbaarheid en kwaliteit. Het doen van een loonbod komt daarom nu nog te vroeg.

### **Ten slotte**

Wij vinden het belangrijk om snel verder te kunnen gaan met ons overleg en toe te werken naar een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. Onze medewerkers, uw leden, hebben daar recht op. De problemen op het gebied van capaciteit vragen in de basisteams en op andere plekken in de organisatie om kwalitatieve en kwantitatieve oplossingen die ervoor zorgen dat het politiewerk op een goede en verantwoorde manier kan worden gedaan. Wij nodigen u uit om hierover op korte termijn verder met ons in gesprek te gaan.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

De Korpschef,



Ferd Grapperhaus



Erik Akerboom