

Centraal Georganiseerd overleg Politie	
<b>CGOP</b>	
Verzonden	17-4-2020
Briefnummer	CGOP-extra/20.02100

# **Afspraken vervroegde uittreding, capaciteit en onderwijs**

Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 – 2020

## Inhoudsopgave

Inleiding .....	3
Hoofdstuk 1.....	4
Regeling voor vervroegde uittreding politie.....	4
Inleiding.....	4
Doelgroep.....	5
Hoogte en duur van de uitkering .....	6
Hoofdstuk 2.....	7
Afspraken over capaciteit .....	7
Inleiding.....	7
1. Stimuleren van doorwerken tot de AOW-leeftijd.....	7
2. Tijdelijk aanstellen van vrijwilligers .....	7
3. Doorwerken na AOW .....	8
5. Vervallen van de cao-afpraak over dienstreizen .....	8
Hoofdstuk 3.....	9
Contouren politieonderwijs .....	9
Inleiding.....	9
1. Context politieonderwijs .....	10
2. Basispolitieonderwijs .....	11
a. Uitgangspunten .....	11
b. Contouren toekomstig basispolitieonderwijs .....	12
c. Contouren voor de instroom .....	13
d. Aspirantensalaris in het tweede opleidingsjaar.....	14
3. Vakspecialistisch politieonderwijs (VPO).....	14
a. Contouren.....	14
4. Vervolgstappen .....	15
Ondertekening .....	16

## Inleiding

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 – 2020 zijn onder meer de volgende afspraken over vervroegde uittreding en het politie-onderwijs gemaakt:

- Als politieke besluitvorming binnen de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord leidt tot een afspraak over de mogelijkheid van een vervroegde pensionering voor bepaalde beroepsgroepen met een zwaar of hoogrisicoberoep, dan treden partijen met elkaar in overleg over de gevolgen daarvan voor de politiesector.
- Partijen spreken af dat de politie - samen met de politieacademie – voor eind 2019 een scenario op hoofdlijnen ontwikkelt voor het geval de feitelijke situatie zich drastisch anders ontwikkelt dan de prognoses van in- door- en uitstroom en de vervangingsvraagstuk bij ongewijzigd beleid niet adequaat kan worden opgevangen. Hierin worden meegenomen de ervaringen met verkorte leerroutes, leren op de werkplek en meer samenwerking met het regulier onderwijs. In het scenario zijn de risico's in kaart gebracht en beleids- en beheersmaatregelen opgenomen. Hierbij kan worden gedacht aan het verhogen van de instroom of het benutten van arbeidsvoorwaardelijke maatregelen, het aanpassen van instroommomenten, het optimaliseren van het IDU-proces en het verkorten van de opleiding met behoud van kwaliteit. Ten slotte kan nog worden gedacht aan een andere vormgeving van de opleiding waardoor medewerkers sneller inzetbaar zijn.

In de afgelopen periode hebben partijen deze afspraken verder uitgewerkt. Dat heeft geleid tot nadere afspraken over een tijdelijke regeling voor vervroegde uittreding voor de politie en de contouren voor het nieuwe basispolitieonderwijs. Ook zijn nadere afspraken gemaakt ten behoeve van de capaciteit en inzetbaarheid van de organisatie. Deze afspraken zijn in dit document opgenomen.

## **Hoofdstuk 1**

### **Regeling voor vervroegde uittreding politie**

#### **Inleiding**

Het pensioenakkoord van juni 2019 biedt sectoren onder meer de mogelijkheid om aan specifieke groepen werknemers tijdelijk meer handelingsperspectief te bieden om vervroegd uit te treden. Volgens het kabinet en sociale partners kunnen daarmee oudere werknemers tegemoet worden gekomen die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet in staat zijn gezond door te werken tot de AOW-leeftijd, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van hun beroep.

Werkgevers hebben de mogelijkheid om in de periode 2021 – 2025 uittredingsregelingen af te spreken die werknemers de mogelijkheid bieden om maximaal drie jaar voor hun AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet faciliteert deze regelingen door in deze periode geen RVU-heffing op te leggen tot het (bruto) uitkeringsbedrag dat daartoe in de Wet op de Loonbelasting 1964 wordt opgenomen. Het niveau van dit bedrag wordt jaarlijks vastgesteld. De werknemer kan bijdragen aan het overbruggen van de periode tot aan AOW-leeftijd door zijn of haar pensioen naar voren te halen. Hoewel de versoepeling van de RVU-heffing generiek geldt voor alle vertrekvergoedingen, is het uitgangspunt dat sprake is van wederzijdse vrijwilligheid van zowel werkgever als werknemer. Op cao-niveau dienen hier nadere spelregels over te worden afgesproken.

Het kabinet en sociale partners zetten daarnaast structureel onverminderd in op bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers, onder andere door de bestaande fiscale facilitering van verlofspaarregelingen (zoals LFU) te verruimen. Verder krijgen sectoren op basis van het pensioenakkoord de mogelijkheid plannen in te dienen voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en het wegnemen van knelpunten. De kaders hiervoor zijn nog in ontwikkeling en zullen later dit voorjaar bekend worden. Op het moment dat de kaders bekend zijn, treden partijen hierover in overleg.

Sinds de zomer van 2019 hebben partijen met elkaar gesproken over de betekenis van het pensioenakkoord voor de sector politie. Partijen zijn het erover eens dat uitvoerend politiewerk een zwaar beroep is waaraan risico's zijn verbonden. Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en veilig en gezond werken is dan ook van groot belang. Partijen hebben hierover in de laatste twee arbeidsvoorwaardenakkoorden afspraken gemaakt. De mogelijkheid die het pensioenakkoord biedt voor een tijdelijke regeling voor vervroegde uittreding en de structurele mogelijkheid om verlof te sparen dat voorafgaand aan de AOW kan worden opgenomen, zien partijen als aanvulling op het beleid voor veilig en gezond werken en duurzame inzetbaarheid bij de sector politie.

Een regeling voor vervroegde uittreding kan in het huidige tijdbestek niet los worden gezien van de huidige situatie van het korps als het gaat om capaciteit, uitstroom en vervanging. In de komende jaren dient het vertrek van circa 17.000 medewerkers te

worden opgevangen. Gelijktijdig moeten de uitbreidingen van de sterkte van de politie gerealiseerd worden. Dit is aanleiding voor een ingrijpende herziening van het basispolitieonderwijs waarvoor partijen recent de contouren met elkaar hebben vastgesteld. Een deel van de uitstroom in de komende jaren wordt als gevolg van een regeling voor vervroegde uittreding versneld. Om dit effect te kunnen opvangen zijn, naast de herziening van het basispolitieonderwijs, nog andere maatregelen nodig op het gebied van instroom en inzetbaarheid.

Tegen deze achtergrond hebben partijen afspraken gemaakt over een regeling voor vervroegde uittreding in de sector Politie. Hiermee is de afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 uitgewerkt in een regeling die:

- recht doet aan oudere politiemedewerkers die gedurende lange tijd belast zijn of zijn geweest met zwaar politiewerk;
- aansluit bij de bedoeling van het pensioenakkoord van het kabinet en sociale partners;
- en zoveel mogelijk rekening houdt met de capaciteit en inzetbaarheid van de organisatie.

## **Doelgroep**

De tijdelijke regeling voor vervroegde uittreding geldt voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. De regeling is opengesteld voor medewerkers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De medewerker is per 1 januari 2021 in actieve dienst bij de politie. De medewerker is op dat moment ten minste 65 jaar of bereikt deze leeftijd in de periode van 2021 tot en met 2025. De medewerker heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- De medewerker heeft bij ontslag ten minste 35 politiedienstjaren. Voor de vaststelling of sprake is van politiedienstjaren wordt uitgegaan van de voorwaarden zoals vermeld in artikel 8a van het Landelijk Sociaal Statuut.
- Van deze 35 politiedienstjaren kwalificeren ten minste 25 dienstjaren als zogenaamde zware jaren. Dit betekent dat de medewerker ongeacht de salarisschaal gedurende ten minste 25 jaar is of was aangesteld voor de uitvoering van de politietaak en/of voor administratieve, huishoudelijke en andere taken in een bezwarende functie (ATH slijtend). Met de termijn van 25 zware jaren wordt aangesloten bij de maximale termijn voor toekenning van de Toelage Bezwarende Functies (TBF). Als niet uit de personeelssystemen kan worden afgeleid of de medewerker gedurende 25 jaar is of was aangesteld voor de uitvoering van de politie taak en/of ATH slijtend, krijgt de medewerker de gelegenheid dat aannemelijk te maken.
- De medewerker die voldoet aan de voorwaarden en gebruik wil maken van de regeling, wordt op eigen verzoek eervol ontslagen. Deze keuze is onherroepelijk. Er bestaat geen mogelijkheid terug te keren bij de politieorganisatie anders dan als vrijwilliger.

- De medewerker die in het kader van de levensloopregeling voor 1 januari 2021 een aanvraag heeft gedaan voor eindloopbaanverlof en die gebruik wil maken van deze tijdelijke regeling voor vervroegde uittreding, wordt in de gelegenheid gesteld de aanvraag voor eindloopbaanverlof in te trekken. Dit is alleen mogelijk als het eindloopbaanverlof nog niet is ingegaan. De medewerker kan overigens nog wel een aanvraag doen voor tussentijdsloopbaanverlof (maximaal 12 maanden).

## **Hoogte en duur van de uitkering**

Partijen hebben als onderdeel van het VPL-stelsel in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007 regelingen afgesproken die politiemedewerkers in staat stellen eerder uit te treden dan bij de toen geldende AOW-leeftijd van 65 jaar. Sindsdien is de AOW-leeftijd echter verhoogd en in het kader van het Pensioenakkoord volgen nog verdere verhogingen. Partijen zien aanleiding om de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd te compenseren en maken hierover de volgende afspraken:

- De medewerker die voldoet aan de voorwaarden en gebruik wil maken van de regeling, heeft recht op een uitkering in de periode tussen 65 jaar en de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd. Bij een volledig dienstverband van 36 uur of meer heeft de medewerker recht op het in de Wet op de Loonbelasting 1964 opgenomen maandelijkse uitkeringsbedrag dat is vrijgesteld van RVU-heffing.
- Als sprake is van een dienstverband van minder dan 36 uur, wordt het maandelijkse uitkeringsbedrag naar rato van de omvang van het dienstverband aangepast. Partijen willen op dit punt recht doen aan het arbeidsverleden van medewerker. Voor de vaststelling van de omvang van het dienstverband wordt daarom uitgegaan van de gemiddelde omvang van het dienstverband in de periode van tien jaar voorafgaand aan de datum van ontslag. Dit wordt berekend op basis van de omvang van het dienstverband per 31 december van de betrokken kalenderjaren.
- Als de medewerker ouder is dan 65 jaar op het moment dat hij of zij gebruik maakt van de regeling (de medewerker is per 1 januari 2021 ouder dan 65 jaar of kiest ervoor door te werken na 65 jaar), ontvangt de medewerker het maandelijkse uitkeringsbedrag in de resterende maanden tussen het ontslag en de geldende AOW-leeftijd. Om in aanmerking te komen voor de regeling moet wel sprake zijn van een resterende uitkeringsduur van ten minste een maand.
- De medewerker kan ervoor kiezen om eerder dan bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar te stoppen met werken. Dit kan tot maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd. Eerder stoppen met werken kan op basis van deze regeling echter niet eerder dan per 1 januari 2021 (in verband met de vrijstelling van de RVU-heffing). De aanspraak wordt in dit geval berekend door het aantal maanden tussen het moment waarop de medewerker 65 jaar wordt en het moment van de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd te vermenigvuldigen met het maandelijkse uitkeringsbedrag dat voor de medewerker op basis van de omvang van het dienstverband is bepaald. De over de feitelijke uitkeringsduur uit te betalen maandelijkse uitkering wordt vervolgens bepaald door de totale aanspraak te delen door het aantal maanden tussen het moment van het ontslag en de geldende AOW-leeftijd.

## **Hoofdstuk 2**

### **Afspraken over capaciteit**

#### **Inleiding**

In dit document zijn de afspraken opgenomen die de werkgever en de vakorganisaties met elkaar hebben gemaakt over de verkorting van het basispolitieonderwijs en de mogelijkheden van het pensioenakkoord voor het treffen van een regeling voor vervroegde uittreding. De samenhang tussen deze onderwerpen is duidelijk evenals de relatie met de capaciteit en inzetbaarheid van de organisatie in de komende jaren. Het verkorten van het politieonderwijs is nodig om de uitstroom in de komende jaren op te kunnen vangen. Deze voorziene uitstroom wordt door een regeling voor vervroegde uittreding versneld. Het verkorten van het basispolitieonderwijs biedt naar verwachting onvoldoende soelaas om het effect van deze versnelde uitstroom in de eerste jaren volledig op te vangen. Partijen zijn daarom op zoek gegaan naar aanvullende maatregelen die, gedurende de looptijd van de regeling voor vervroegd uittreden, bijdragen aan het vergroten van de instroom en het verhogen van de inzetbaarheid van de organisatie. Dit heeft geleid tot de afspraken die in dit hoofdstuk zijn opgenomen.

#### **1. Stimuleren van doorwerken tot de AOW-leeftijd**

Alle medewerkers die in de rechtsperiode van de tijdelijke regeling voor vervroegde uittreding bij de politie (2021-2025) 65 jaar zijn of worden ontvangen als zij doorwerken tot de voor hen geldende AOW-leeftijd bij het bereiken van deze leeftijd een gratificatie. Deze gratificatie is eenmalig en bedraagt € 6.000 bruto. De gratificatie is niet pensioengevend. Indien de medewerker in deeltijd werkt (aanstelling van minder dan 36 uur), wordt de hoogte van de gratificatie naar rato van de omvang van het dienstverband aangepast. Voor de vaststelling van de omvang van het dienstverband wordt uitgegaan van de gemiddelde omvang van het dienstverband in de periode van tien kalenderjaren voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit wordt berekend op basis van de omvang van het dienstverband per 31 december van de betrokken kalenderjaren.

#### **2. Tijdelijk aanstellen van vrijwilligers**

Partijen verkennen de mogelijkheid om vrijwilligers in de komende jaren (2021-2025) tijdelijk te kunnen aanstellen voor de uitvoering van de politietaak en bezien daarbij voor welke taken zij kunnen worden ingezet gelet op de door hen genoten opleiding. Het voordeel van het aanstellen van vrijwilligers als beroepsambtenaar is dat na aanstelling minder opleidingsinspanning nodig is en dat de vrijwilliger de politieorganisatie goed kent en dus relatief snel volledig inzetbaar is. Verder creëert het de mogelijkheid om de vrijwilliger meer dan 576 uren op jaarbasis in te zetten. Voor het tijdelijk aanstellen van een vrijwilliger voor de uitvoering van de politietaak, dient een grondslag te worden opgenomen in het Barp. Het voorstel is om deze grondslag met spoed te realiseren ten behoeve van vrijwilligers die intern solliciteren.

Toetsing van de tijdelijke aanstelling van vrijwilligers door de paritaire commissie kan achterwege blijven.

### **3. Doorwerken na AOW**

Partijen spreken af te verkennen hoe het doorwerken en het ontslag na de AOW-leeftijd kan worden vormgegeven. Het gaat daarbij over de gedragslijn voor het doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en het wijzigen van die lijn van een 'Nee, tenzij' naar een 'Ja, mits' benadering. Onderdeel van de gedragslijn is dat bij het bereiken van de AOW-leeftijd een vaste aanstelling wordt omgezet in een aanstelling voor bepaalde tijd. Ook eindigen bij het langer doorwerken in ieder geval de verplichte pensioenopbouw en de RPU. Het blijft mogelijk om na het bereiken van de AOW-leeftijd in deeltijd te blijven werken. Uitgangspunt is dat de medewerker het werk blijft doen dat hij al deed voordat hij de AOW-leeftijd bereikte. Naar verwachting zal de rechtspositionele regelgeving in verband met deze afspraak wijziging behoeven.

### **4. Verhogen van het aspirantensalaris in het tweede opleidingsjaar.**

Partijen hebben de contouren van de nieuwe basispolitieopleiding met elkaar vastgesteld. De nieuwe basispolitieopleiding krijgt een doorlooptijd van twee jaar. De opleiding bestaat uit een schoolperiode (met de nadruk op theoretische vorming) van een jaar en een praktijkdeel van eveneens een jaar. Hoewel tijdens deze tweejarige opleiding het leren centraal staat, wordt de student in de praktijkperiode onder begeleiding ingezet in het reguliere politiewerk. De student levert daarmee in het tweede jaar een bijdrage aan de capaciteit van de organisatie. Dit is voor partijen aanleiding om het salaris voor aspiranten in het tweede jaar van de nieuwe basispolitieopleiding te verhogen en hierbij aan te sluiten bij de salaristabellen voor aspiranten met werkervaring zoals vermeld in bijlage II van het Bbp, schaal 4a (bedrag voor de eerste 6 maanden en bedrag van 6 tot 12 maanden).

### **5. Vervallen van de cao-afspraken over dienstreizen**

Partijen hebben gesproken over de afspraak in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2018-2020 aangaande dienstreizen vanuit de eigen woning en terug. Deze dienstreizen zouden in eigen tijd plaatsvinden waarbij voor de meerkilometers ten opzichte van het gebruikelijke woon-werkverkeer een vergoeding van €0,50 per kilometer zou worden betaald. Deze vergoeding zou bovenop de reguliere vergoeding voor dienstreizen komen. Overeengekomen is dat deze afspraak tegen de achtergrond van de thans getroffen aanvullende maatregelen op het gebied van de bevordering van de capaciteit komt te vervallen.



## **Hoofdstuk 3**

### **Contouren politieonderwijs**

#### **Inleiding**

De politieorganisatie staat op korte termijn voor een enorme uitdaging. De komende jaren verlaten ruim 17.000 ervaren politiemensen de organisatie, terwijl nu al sprake is van forse druk op de capaciteit gezien het werkaanbod. Juist in deze situatie moet de politie blijven zorgen voor voldoende en goed opgeleid politiepersoneel. Tegelijk zien partijen dat de taken die aan de politie worden toebedeeld toenemen en de complexiteit op het terrein van openbare orde en veiligheid, criminaliteit en hulpverlening zich in steeds hoger tempo verbreedt en verdiept. In deze voortdurend veranderende context moet de politie in staat blijven om vanuit haar deskundigheid en vakkennis antwoord te geven op deze ontwikkelingen.

Over de voorziene capaciteitsproblematiek zijn in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 afspraken gemaakt die een bijdrage leveren aan verhoging van de inzetbare politiecapaciteit. Daarnaast heeft het kabinet bij haar aantreden geïnvesteerd in de capaciteit van de politie. Dat heeft onder meer geleid tot een uitbreiding van de politiesterkte met 1.100 FTE. Sindsdien zijn aanvullende gelden vrijgemaakt voor uitbreiding, bijvoorbeeld bij de zedenpolitie en bij AVIM. En er zijn plannen in de maak voor verdere uitbreiding ten behoeve van bewaken en beveiligen en de aanpak van georganiseerde criminaliteit.

Ondanks de gedane inspanningen is de druk op de politiecapaciteit sinds het sluiten van het arbeidsvoorwaardenakkoord alleen maar toegenomen. Bovendien zal naar verwachting een aanzienlijk deel van de politiemedewerkers die binnen enkele jaren de AOW-leeftijd bereiken, gebruik gaan maken van de – via het Pensioenakkoord gecreëerde – mogelijkheid om via een tijdelijke regeling voor vervroegd uittreden (RVU) de organisatie te verlaten.

Voor het geval de uitstroom zich in de komende jaren dusdanig snel ontwikkelt dat deze bij ongewijzigd beleid niet kan worden opgevangen, is in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 afgesproken dat hiervoor een scenario op hoofdlijnen wordt ontwikkeld. Partijen constateren dat van zo'n scenario gebruik moet worden gemaakt. De genoemde uitbreidingen en het vervangingsvraagstuk vragen forse inspanningen op het gebied van de instroom en doorstroom van personeel en het politieonderwijs. De instroom moet de komende jaren worden verhoogd en de beschikbare en eveneens verhoogde opleidingscapaciteit moet daarvoor zo goed mogelijk worden benut. Bovendien ligt er een operationele noodzaak om nieuwe collega's zo snel mogelijk inzetbaar te hebben. Dit kan binnen de huidige systematiek niet worden gerealiseerd. Dit actuele vraagstuk, gecombineerd met de voortdurend veranderende context en de krapper wordende competitieve arbeidsmarkt, maken dat aanpassingen, waaronder in het politieonderwijs, noodzakelijk zijn. Werkgever en vakorganisaties stellen hiervoor in deze notitie gezamenlijke uitgangspunten vast. Deze uitgangspunten hebben betrekking op de context van het politieonderwijs, het politieonderwijs in het algemeen (zowel BPO als VPO) en het toekomstig basispolitieonderwijs in het bijzonder. Op basis daarvan worden de voorstellen op de aangewezen overlegtafels besproken en vindt besluitvorming plaats.

## 1. Context politieonderwijs

Hieronder wordt de context van het politieonderwijs beschreven:

- De Politieacademie is bij wet (Politiewet 2012, artikel 74, zie bijlage 1 voor de letterlijke tekst) aangewezen als het onderwijsinstituut dat politiemensen opleidt en certificeert om de aanstelling voor de politietaak te verkrijgen. Daarnaast draagt zij als kennisinstituut van en voor de politie bij aan het vakmanschap en het lerend vermogen van politiemensen. De verantwoordelijkheid voor de (ontwikkeling en) uitvoering van het politieonderwijs ligt bij de directeur van de Politieacademie.
- De Politieacademie is het instituut voor de scholing en vorming van politiemensen. Zij worden startbekwaam gemaakt voor het uitvoeren van de (generieke) politietaak door een basispolitieopleiding en in staat gesteld zich verder in hun vak te ontwikkelen door o.a. het vakspecialistisch politieonderwijs. De vastgestelde politievakprofielen<sup>1</sup> staan aan de basis hiervan.
- De kerntaak van de Politieacademie is het ontwikkelen en uitvoeren van opleidingen voor het politievak inclusief actualisatie daarvan, de examinering en de ontwikkeling van de kennis en kunde (waaronder de Body of Knowledge) van het politievak mede op basis van toegepast wetenschappelijk onderzoek.
- Het politieonderwijs wordt uitgevoerd door (of onder verantwoordelijkheid van) de Politieacademie. Waar dat nuttig en mogelijk is wordt samengewerkt met andere opleidingsinstellingen. De politie-specifieke vorming, kennis en kunde wordt uitsluitend door de Politieacademie en politie verzorgd en onderhouden.
- Het politieonderwijs wordt ingevuld op basis van de behoeftestelling van de politie. De politie formuleert jaarlijks voor 1 maart de kwalitatieve en kwantitatieve behoeftestelling voor het aankomende kalenderjaar aan de Politieacademie. Hierin worden de actuele ontwikkelingen in de praktijk van het politiewerk en de ontwikkelingen op het gebied van maatschappij, technologie, openbare orde, veiligheid en criminaliteit meegenomen, zoals door portefeuillehouders, vakgroepen en eenheden geformuleerd in het proces van behoeftestelling. De Politieacademie heeft daarbij de verantwoordelijkheid om verbinding te houden met het politievak in de volle breedte. Vervolgens geeft de Politieacademie voor 1 april aan wat nodig is aan mensen en middelen om uitvoering te kunnen geven aan de ingediende behoeftestelling. De korpschef stelt de voor de uitvoering van de behoeftestelling de benodigde mensen en middelen om niet ter beschikking aan de Politieacademie.
- Momenteel wordt door de politie een passend Kwaliteitsstelsel ontwikkeld en geïmplementeerd. Dit stelsel gaat ervan uit dat alle medewerkers van politie dagelijks leren van de praktijk en die leerervaringen de kwaliteit van de taak continu bevorderen. Om in te kunnen blijven spelen op de uitdagingen van de maatschappij is het bijeenbrengen van die leerervaringen in collectief verband nodig. Dat doen medewerkers door gedurende hun loopbaan actief en zichtbaar bij te dragen aan het versterken van de vakgroep, dan wel het verbeteren van de inhoud van het vak waar hun taak onderdeel van is. De vormgeving en realisatie van deze vakgroepen, alsmede hun relatie met het politieonderwijs, wordt in de komende periode verder uitgewerkt.

---

<sup>1</sup> Voorheen beroepsprofielen

- De Politieacademie stelt de kennis en kunde ter beschikking aan zowel studenten van de Politieacademie als aan politiemensen/politieorganisatie en anderen in de veiligheidsketen.
- De politie werkt steeds meer samen met externe partners uit o.a. de veiligheidsketen. De uitvoering van de politietaak is niet meer het unieke domein van de politie. Dit moet terugkomen in het politieonderwijs. De Politieacademie versterkt haar positie op het gebied van kennis en kunde in de veiligheidsketen.
- De Politieacademie werkt nauw samen met (inter)nationale universiteiten, hogescholen op het gebied van onderwijs en onderzoek en met andere opleidingsinstituten (bijv. die van Douane, FIOD, KMar, IFV, etc.). Zij bevorderen de ontwikkeling als kennisinstituut en de relatie met het werkveld mede door inzet van daarop ingerichte lectoraten.
- De Strategische Onderzoeksagenda Politie (wetenschappelijk en praktijkgericht onderzoek) is gericht op de ontwikkeling van het politievak en het integreren van de onderzoeksresultaten in de opleidingen.
- Om de samenwerking van de Politieacademie, de politie en het departement te verbeteren worden de aanbevelingen uit het rapport van ABDTOPConsult d.d. 14 februari 2019 nader uitgewerkt en geïmplementeerd. De aangepaste mandaatregeling is reeds van kracht. De werkgever informeert de vakorganisaties over de voortgang tijdens het reguliere overleg.

## 2. Basispolitieonderwijs

### a. Uitgangspunten

Ten aanzien van het BPO is afgesproken in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 dat het uitgangspunt blijft dat de basispolitieopleiding (MBO-4) opleidt voor functies die het 'scharnierpunt' vormen van de brede politiefunctie voor nu en in de nabije toekomst. Het doel van de afgesproken aanpassingen is onder meer bij te dragen aan het vergroten van de inzetbaarheid van de basisteams door ervoor te zorgen dat de (nieuwe) instroom op een verantwoorde wijze sneller breed inzetbaar is.

Voor de veranderingen in het basispolitieonderwijs worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De doelstelling is en blijft dat aspiranten adequaat worden voorbereid op hun functie in de politiepraktijk (startbekwaam), waarbij het bij de basispolitieopleiding gaat over de generieke aanstelling en inzetbaarheid voor de generieke politietaak in de GGP en Opsporing.
- Het is en blijft een vakopleiding voor de uitoefening van de politietaak.
- De kwaliteit van de opleiding wordt aantoonbaar geborgd.
- Deze kwaliteit wordt geborgd in de huidige wet- en regelgeving. Deze wet- en regelgeving biedt voldoende ruimte voor de vernieuwing van het basispolitieonderwijs. Mocht op enig moment blijken dat de huidige wet- en regelgeving daarbij een belemmering vormt zal deze gewijzigd worden. Aansluiting bij het regulier onderwijs is geen doel op zich.
- Er wordt gebruik gemaakt van plaats-, tijd en device onafhankelijk leren dat ondersteunend is aan het zo effectief mogelijk klassikaal leren van de student, de tijd die hieraan wordt besteed valt onder de studiebelasting. Bij deze vorm van leren, blended leren, worden klassieke leermethoden (lessen en trainingen

in een klaslokaal) op een slimme manier gecombineerd met modernere vormen van educatie zoals e-learning (bijvoorbeeld webseminars, online video's, online onderwijs). Voor wat betreft het plaats afhankelijk leren wordt ernaar gestreefd het onderwijs zo dicht mogelijk bij de studenten te brengen.

## **b. Contouren toekomstig basispolitieonderwijs**

Onderstaande contouren richten zich in eerste instantie op de nieuwe basispolitieopleiding die opleidt tot N4-allround politiemedewerker (huidige terminologie).

De vernieuwing van de basispolitieopleidingen met een andere niveauduiding komen op een ander moment aan de orde.

De nieuwe basispolitieopleiding wordt een opleiding waarbij de wendbaarheid, de flexibiliteit en een vergroting van de inzetbaarheid onder begeleiding tijdens de opleiding meer tot zijn recht komt. Daarvoor is een andere vormgeving nodig van de opleiding met behoud van de kwaliteit. Dit betekent het volgende:

1. Er wordt een basispolitieopleiding ontwikkeld ter uitoefening van de generieke politietaak op het niveau MBO4 die opleidt voor het afgesproken loopbaanpad medewerker - generalist - senior GGP of Tactische Opsporing. Dit loopbaanpad geeft medewerkers het vooruitzicht te landen op een functie op het niveau waarvoor ze zijn opgeleid.
2. De nieuwe basispolitieopleiding krijgt een doorlooptijd van twee jaar. De opleiding bestaat uit een schoolperiode (met de nadruk op theoretische vorming) van één jaar en een praktijkperiode van één jaar. Tijdens de 2-jarige opleiding staat het leren centraal.

De nieuwe basispolitieopleiding leidt op voor een aanstelling voor de politietaak met een generieke inzetbaarheid in zowel de vakgebieden GGP en de Tactische Opsporing. Het eerste jaar van de nieuwe basispolitieopleiding bestaat uit een schoolperiode op de Politieacademie. In de eerste negen maanden van deze schoolperiode worden alle studenten uniform opgeleid. De inhoud van deze periode is gebaseerd op de kennis noodzakelijk voor de uitvoering van de politietaak. De inhoud van de schoolperiode gaat uit van kennis en vaardigheden op grond van de zogenoemde beroepsauthentieke urgentie. Het accent ligt daarbij op weerbaarheid, vorming en houding, (juridische) kennis, vastlegging en dossiervorming, verhoor (van informatie verzamelen tot vastleggen), IBT en EHDP. In de laatste drie maanden van het eerste jaar vindt verdieping plaats op het vakgebied waarin de aspirant na afronding van de basispolitieopleiding als eerste stap in zijn loopbaanpad wordt aangesteld. In het eerste jaar is er ook aandacht voor de permanente bijdrage die gedurende hun loopbaan van medewerkers verwacht wordt aan de ontwikkeling van de vakgroep waar zij op dat moment deel van uitmaken.

In de verdiegingsperiode van drie maanden staat de voorbereiding op het werk in de GGP of Opsporing (1e lijns) centraal. De schoolperiode wordt afgesloten met een examen, dat met een voldoende moet worden afgesloten om operationeel inzetbaar te zijn. Na de schoolperiode is een student als aspirant onder begeleiding inzetbaar in de praktijk.

3. Het tweede jaar van de nieuwe basispolitieopleiding bestaat uit een praktijkperiode. De student wordt in de praktijkperiode onder begeleiding van een gecertificeerde begeleider ingezet als aspirant in het reguliere politiewerk. In de praktijkperiode is de opleiding voor de GGP integraal gericht op (niet limitatief) incidentafhandeling, handhaving, wijkzorg, jeugdzorg, 1<sup>e</sup>-lijns opsporing, signaleren & adviseren en IBT/EHDP. Voor de Opsporing is de praktijkperiode gericht op (niet limitatief) het doen van een

opsporingsonderzoek en signaleren & adviseren. In de praktijkperiode is voor beide richtingen sprake van werken in de praktijk waarbij ruimte voor leren en reflectie door de aspirant aanwezig moet zijn. Het referentiekader werkend leren is van kracht en wordt daar waar nodig aangepast. De onderzoeken van de inspectie J&V worden daarbij betrokken. Aanpassingen worden overlegd in het CGOP. De begeleiding door de Politieacademie en het korps zijn erop gericht de kwaliteit van de opleiding te borgen teneinde over te gaan tot afgifte van het diploma na de praktijkperiode. Na succesvolle afronding van de basispolitieopleiding wordt de aspirant aangesteld als medewerker die breed en generiek startbekwaam is. Dit is tevens de start van het vastgestelde loopbaanpad Medewerker – Generalist – Senior.

- Voor het begeleidingsmodel van de nieuwe basispolitieopleiding blijft het uitgangspunt 'opleiden in en met de praktijk'. Dit is een bewezen concept dat leidt tot vakmanschap. De afwisseling school-praktijk wordt anders en minder complex. Iedere aspirant krijgt een mentor/docent binnen de Politieacademie. Tijdens de schoolperiode is er een aantal korte praktijkstages om een goed beeld van het politiewerk te krijgen. In de praktijkperiode moet de aspirant zich verder kwalificeren voor het diploma allround politiemedewerker (huidige terminologie). De praktijkperiode vindt plaats op basis van concrete en navolgbare afspraken over rolverdelingen verantwoordelijkheden zoals vastgelegd in het referentiekader.
- Examinering over het praktijkdeel vindt plaats op basis van een vooraf vastgesteld leerjaarplan.

De uitwerking van het onderwijsprogramma wordt met de vakorganisaties besproken.

### **c. Contouren voor de instroom**

Ten behoeve van de instroom van nieuwe medewerkers worden verschillende maatregelen voorgesteld om het aanbod qua niveau, spreiding en aantallen op peil te houden en om extra instroom per jaar te genereren. Naast de versnelde nieuwe basispolitieopleiding gaat het om de volgende maatregelen (een check op haalbaarheid vindt voor 1 mei 2020 plaats):

- Vanuit planningsperspectief worden 10 procent extra kandidaten geworven en aangesteld. De zogenaamde 'no shows' in de periode tussen selectie en de start van de opleiding kunnen daardoor worden opgevangen zodat de klas op 100 procent sterkte kan starten.
- De capaciteit van IDU wordt geflexibiliseerd en uitgebreid en bepaalde taken worden uitbesteed. Dit gaat om (delen van) het recruitmentproces voor niet-initiële vacatures (zoals NOS-vacatures) en om (delen van) het initiële wervingsproces (arbeidsmarktcommunicatie & wervingsactiviteiten).
- De doorlooptijd van de werving en selectieprocedure, inclusief screening, wordt verkort. Hierbij wordt gestreefd naar een periode van vier weken zonder verlies van kwaliteit. De aspirant staat tijdens deze procedure centraal.
- Er worden verbeteringen aangebracht in het IDU-proces waardoor de uitval van kandidaten kan worden beperkt. Dit gaat om heroverweging van kandidaten die bij de selectie afvallen, het verlengen van de geldigheidsduur van testresultaten en herziening van onderdelen van het werving- en selectiebeleid en flexibilisering van de regeling aanstellingseisen.
- Onderzocht wordt of het aantal instroommomenten bij de Politieacademie kan worden verhoogd.

- Naar aanleiding van de evaluatie dit jaar wordt bezien of de samenwerking met ROC's (HTV-(P)/SJD/SW) ten behoeve van een grotere instroom op niveau 4 aangepast moet worden en of de nieuwe basispolitieopleiding past bij de huidige afspraken met ROC's.

#### **d. Aspirantensalaris in het tweede opleidingsjaar**

Het aspirantensalaris in het tweede jaar van de nieuwe basispolitieopleiding op niveau MBO 4 wordt aangepast conform de afspraak die hierover is opgenomen in hoofdstuk 2 (afspraak 4).

### **3. Vakspecialistisch politieonderwijs (VPO)**

#### **a. Contouren**

In de komende jaren verlaat een groot aantal collega's op vakspecialistische functies de organisatie. Dit maakt het noodzakelijk om ook te investeren in het totaal van vakspecialistische opleidingen voor zowel collega's die willen doorstromen als voor zij-instromers. Daarom worden onderstaande contouren vastgelegd. De uitwerking vindt plaats onder regie van de Politieacademie in samenwerking met de politie (portefeuillehouders en vakgroepen / werkveld) conform de afspraken zoals die gemaakt zijn in het behoeftestellingsproces van de politie naar de Politieacademie. Deze behoeftestelling wordt mede afgeleid van de meerjarige strategische personeelsontwikkeling van de politie.

- De Politieacademie zorgt voor beschikbaarheid van vakspecialistisch onderwijs voor alle domeinen die voor de politie nodig zijn op grond van haar taak. De politie geeft jaarlijks voor 1 maart de behoeftestelling aan, zowel kwantitatief als kwalitatief, voor het aankomende kalenderjaar.
- De Politieacademie zorgt proactief in samenwerking met de politie voor de ontwikkeling van nieuwe vakspecialistische opleidingen
- De Politieacademie zorgt in afstemming met de politie voor de aanwezigheid van een ontwikkelaanbod voor om- her- en bijscholing op de binnen de politie aanwezige vakgebieden gebaseerd op relevante ontwikkelingen en wetwijzigingen op het betreffende vakgebied, op basis van de behoeftestelling van de politie.
- De Politieacademie zorgt ervoor dat er een cyclus wordt vormgegeven waarbij de kennis, (wetenschappelijk) onderzoek, praktijkervaringen en ontwikkelingen in de diverse vakspecialistische domeinen opgenomen worden in de vakspecialistische opleidingen. De Portefeuillehouders en vakgroepen op de operationele domeinen leveren hieraan ook een permanente input.
- De Politieacademie zoekt daar waar vakspecialistische domeinen andere domeinen in het veiligheidsdomein raken, afstemming met die partijen en/of werkt samen in relatie tot de behoeftestelling van de politie om te komen tot vakspecialistische opleidingen.

De vakorganisaties hebben tot slot een interessant concept naar voren gebracht: "PA maakt het mogelijk dat voor het vakspecialistisch onderwijs en de opleidingen voor leiding/leiderschap de zogenaamde "zelfmelders" deel kunnen nemen aan de opleidingen. Over de vorm, invulling en condities willen de politievakbonden nadere afspraken maken."

De werkgever start in 2020 een onderzoek naar de wenselijkheid en haalbaarheid van dit concept.

#### **4. Vervolgstappen**

Ten aanzien van de implementatie van met name het nieuw te ontwikkelen basispolitieonderwijs wordt het volgende voorgesteld:

- De komende periode worden de contouren van het basispolitieonderwijs en voor de instroom verder uitgewerkt en wordt in beeld gebracht wat nodig gaat zijn aan mensen en middelen om het uitvoerbaar te maken.
- Ook dienen de randvoorwaarden op het gebied van de benodigde capaciteit, IV-maatregelen en financiën te worden ingevuld.
- De besluitvorming over de verdere uitwerking verloopt met betrokkenheid van de partijen die daarin vanuit hun verantwoordelijkheid een rol hebben te vervullen via de daarvoor aangewezen gremia. De vakorganisaties blijven hierbij vooraf betrokken.
- De Politieacademie gaat voor de nieuwe basispolitieopleiding zo snel mogelijk aan de slag met de ontwikkeling van het curriculum en implementatieplan, zodat de opleiding met ingang van 1 januari 2021 kan starten.
- De werkgever maakt een overzicht van aanvullende noodzakelijke maatregelen en draagt zorg voor de uitvoerbaarheid de (interne) besluitvorming, de invoering en uitvoering van maatregelen en een planning, alsmede voor de inrichting van een strakke besturing van de transitie. Het betreft hier onder andere de arbeidsvoorwaarden en de rechtspositie.
- De werkgever monitort de voortgang en voert daarover overleg met de vakorganisaties in het CGOP conform de afspraken en monitoring die in het kader van de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2018-2020 zijn gemaakt.

## Ondertekening

De Minister van Justitie en Veiligheid, de Korpschef van politie en de voorzitters van de politievakorganisaties hebben een resultaat bereikt over een tijdelijke regeling voor vervroegde uittreding voor de politie, maatregelen ten behoeve van de capaciteit en inzetbaarheid van de organisatie en de contouren voor het nieuwe basispolitieonderwijs.

De Minister van Justitie en Veiligheid,  
(Ferd Grapperhaus)

De korpschef van politie  
(Henk van Essen)

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,  
De Nederlandse Politiebond,  
(Jan Struijs)

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel,  
De politievakorganisatie ACP,  
(Gerrit van de Kamp)

Namens het Ambtenarencentrum,  
De Algemene Nederlandse Politievereniging,  
(Alexander Simonis)

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid,  
Onderwijs, Bedrijven en Instellingen,  
Equipe – Vakvereniging voor Politie,  
(Miriam Barendse)