

Uitvraag inzet CAO'21 ten behoeve van meet-sessies

Aanleiding

Eind van dit jaar loopt de CAO 2018-2020 af. De vier politiebonden, ACP, NPB, ANPV en Equipe, zijn inmiddels de voorbereidingen gestart om te komen tot een nieuwe CAO. Dit wordt een gezamenlijk proces, waarbij een eerste stap is om te komen tot een gezamenlijke inzet voor CAO'21.

Voor het ophalen van de behoeften bij onze leden hebben we de volgende afspraken gemaakt:

- we doen dit gezamenlijk
- we doen dit begrensd; aan de hand van een aantal thema's en een gezamenlijke vragenlijst
- we doen dit breed; zowel schriftelijk als via "meet-sessies"

Thema's

Aan de hand van onderstaande vijf thema's willen we de komende CAO-inzet vormgeven.

1. Inkomen

Verbetering van het inkomen kent een structurele en een incidentele component. De gevolgen van de corona-crisis laten een wisselend beeld zien met betrekking tot de inkomensgevolgen: moeten zorg en veiligheid juist extra beloond worden versus "eenieder moet de broekriem aanhalen want we gaan een recessie tegemoet".

Naast loonsverhoging zijn er andere mogelijkheden tot (tijdelijke) verbetering van inkomen: eenmalige uitkeringen, verbetering loongebouw e.d.

2. Vitaliteit

De druk in de samenleving op mensen is toegenomen. Dit geldt ook voor de mensen in organisaties; en zeker in het 24-uursbedrijf van de politie. Het huidige capaciteitstekort versterkt deze druk. 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. Aandacht voor de fysieke en mentale vitaliteit en van collega's wordt hierdoor nog belangrijker. Duurzame inzetbaarheid van professionals is het streven. Hierbij is van belang te onderkennen dat de behoeften per "generatie" in de organisatie kunnen verschillen. De politie heeft daarnaast als grootste werkgever in Nederland een voorbeeldfunctie. De medewerkers zouden optimaal gefaciliteerd moeten worden om zowel intern als extern gezond en duurzaam te leven.

3. Mobiliteit

Als gevolg van de corona-tijd hebben de organisatie en de individuele medewerkers in een korte tijd veel ervaring opgedaan met thuiswerken en andere wijzen van overleg. Mogelijkheden die allang konden, maar slechts gering werden toegepast (koudwatervrees). Dit heeft gevolgen voor de stijl van leidinggeven, balans werk-privé, minder reistijd, meer eigen regie, onderlinge communicatie etc. Deze ervaringen zouden moeten worden geborgd in de toekomst.



Daarnaast maken collega's veel reisbewegingen voor woon-werk en dienstreizen. Ook daar zijn verbeteringen mogelijk in soort vervoer, reiskosten en faciliteiten.

4. (Persoonlijke) ontwikkeling

Goed worden en goed blijven in je vak zijn de belangrijkste drijfveren voor de professional. In onze organisatie werken professionals in alle soorten en maten en in alle onderdelen. Deze professionals hebben behoefte aan ruimte om invulling te geven aan hun taak en behoefte aan kennis om bij te blijven in hun vak. Ontwikkeling van mensen is van levensbelang voor gezondheid en welzijn. Dit komt ten goede aan het functioneren van de organisatie als geheel, en daarmee ten goede aan de missie van de politie. Sleutelwoorden bij (persoonlijke) ontwikkeling zijn: beschikbaarheid van kennis, ruimte om te leren, persoonlijk maatwerk en uitdagende loopbaanmogelijkheden.

5. Organisatieontwikkeling

In de CAO 2018-2020 zijn een groot aantal onderwerpen opgenomen die te maken hebben met verbetering van de organisatie (Herstelplan). Voor de komende CAO'21 zal dit herstelplan worden herijkt en waar nodig aangevuld.

De volgende onderwerpen zijn inmiddels gerealiseerd (versie monitoroverleg 2 juni 2020)

AFSPRAKEN JANUARI 2018 - JANUARI 2021		
INKOMEN / VERGOEDINGEN & RECHTSPOSTIË	Uitbreiden arbeidsomvang (communicatie tijdelijke afspraken)	Voorstel handreiking veilig en gezond aan het werk blijven einde loopbaan
Aftopping pensioenopbouw bij FLO	Monitoren zelfroosteren: Definieren onderzoeksopdracht evaluatie zelfroosteren	Geestelijke verzorging ingericht conform implementatieplan
WIA-compensatie (OVW-periodieken buiten beschouwing)	Monitoren zelfroosteren: Evaluatie bijdrage groeps- en zelfroosteren	Start onderzoek effectiviteit van bestaande voorzieningen voor nazorg na ingrijpende incidenten
Verhoogde opbouw eindejaarsuitkering	Intensiveren groeps- en zelfroosteren: Selectie van teams die gaan groeps- en zelfroosteren	Factoren en stressoren in de werkprocessen, die PTSS kunnen veroorzaken in beeld
Enmalige uitkeringen	Intensiveren groeps- en zelfroosteren: Gefaseerde invoering	Oplevering evaluatie stelsel beroepsziekten/-incidenten na uitvoering evaluatie
45-jarig diensttijdgratificatie	Versterken kennis planningsproces/ATW: E-learning BVCM ('medewerkers' en 'fistteurs')	Invoering kadernota Arbeidsomstandigheden t.b.v. herziening arbocatalogus
Salarisverhoging 3%	Versterken kennis planningsproces/ATW: 'App' voor relevante wet- en regelgeving (o.a. ATW)	Invoering handreiking veilig en gezond aan het werk blijven einde loopbaan
AOW-compensatie tot 90% netto inkomen	Ondersteuning planproces dichter bij teams organiseren: Uitvoering en implementatie	KWALITEIT & LOOPBAANPERSPECTIEVEN
Afschaffen 1%-regeling meer werken voor medewerkers 55 jaar en ouder op 1-7-2018	Versterken kennis planningsproces/ATW: CM in bestaande opleidingen	Plan van aanpak ontwerp loopbaanpad
Salarisverhoging 2% juli 2019	Ondersteuning planproces dichter bij teams organiseren: Set van maatregelen voor realisatie	Beleidsregel Loopbaanpad mdw-gen-sr N4 (ingangsdatum 1-1-2021)
Vereenvoudiging vertrekstimuleringsregeling	Sociaal maximum (sturingsinstrument), plan van aanpak	Beleidsregel Overgangsbeleid zittend personeel N4 (streefdatum 1-1-2020)
Uitbreiding mogelijkheden tijdelijke aanstellingen	Invoering sociaal maximum (sturingsinstrument)	Beleidsregel Loopbaanpad sr-OE/OS (ingangsdatum 1-1-2021)
Km-vergoeding woon-werk naar 19 cent	Herbezetting RPU, opstellen samenhangend handelingsrepertoire	Beleidsregel Loopbaanpad assistent (ingangsdatum 1-1-2021)
Reizen ihkv het nieuwe werken als woon-werkverkeer	VGW & DUURZAME INZETBAARHEID	Beleidsregel Wisseling executief-sth (ingangsdatum 1-1-2020)
Afschaffen dagcomponent bij dienstreizen	Definitieve vaststelling implementatieplan van aanpak geestelijke verzorging	Aanpassing W&S-beleid: politievrijwilligers een betere positie bij vacatures
Toepassing WNT-norm	Start verzuimtrainingen voor leidinggevenden	Digitale tool loopbaanperspectieven
Overwerk toevoegen aan LFU	Start bewustwordingscampagne gezondheid, belastbaarheid en inzetbaarheid	Beleidsregel Studiefaciliteitenregeling
Afkoop vergoeding fitness & sport	Start monitoring inspanningsverplichting arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten	GEORGANISEERD OVERLEG & ARBEIDSVEROUDINGEN
Salarisverhoging 2,7% juli 2020	Sociale paragraaf aangeleverd voor jaarverslag 2018	Sluitende afspraken tussen cao-partijen over uitwerking en invoering cao
Herziening mobiliteitsstelsel	Plan van aanpak proces (1 loket) voor beroepsziekten/-incidenten	Overeenstemming voorstel inrichting en werkwijze bijzondere commissies in eenheden
	Plan van aanpak herziening van de arbocatalogus	4-maandelijke voortgangsbijeenkomst cao-afspraken met Minister, vakorganisaties en KC
CAPACITEIT & INZETBAARHEID	Afspraken over resultaten WODC-onderzoek werkbelasting & werktevredenheid en review visie VGW	Bijzondere commissies van start
Versterken kennis planningsproces/ATW: Profcheck CM voor iedereen	Inzichtelijk maken van (samenhang van) instrumenten en voorzieningen mbt preventie en zorg	Overlegstructuur en positie korpschef verankerd in Besluit overleg medezeggenschap politie (Bomp)
Versterken kennis planningsproces/ATW: Vakmanschapsdagen voor (senior) planners en adviseurs CM	Opzet evaluatie stelsel beroepsziekten/-incidenten	
Invoering handreiking mogelijkheden nachtdienstontheffing	Samenhangend voorstel met initiatieven / voorzieningen, die de vitaliteit van medewerkers bevorderen	
Vaststellen dagroosters zeven dagen van te voren		