

ONDERHANDELAARSAKKOORD SECTOR POLITIE 1 juli 2024 tot en met 30 november 2025

Datum 17 november 2023

Preamble

Maatschappelijke en economische ontwikkelingen, zoals demonstraties, de krappe arbeidsmarkt en inflatie, zijn van invloed op de inzet, werkomstandigheden en koopkracht van politiemedewerkers. De krapte op de arbeidsmarkt is ook voelbaar in de politieorganisatie. Partijen zijn zich ervan bewust dat de geschetste ontwikkelingen een stevige wissel trekken op de medewerkers van de politie. Hierom vinden zij het van belang om politiemedewerkers nog voor het aflopen van het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord duidelijkheid te geven over hun arbeidsvoorwaarden, waaronder de salarisontwikkeling, voor de komende jaren. Partijen zijn daarom vroegtijdig met elkaar in overleg gegaan om tot goede en passende afspraken te komen.

Naast financiële afspraken is in dit akkoord aandacht besteed aan maatregelen in het kader van de capaciteit en de krappe arbeidsmarkt. Terwijl de vraag naar politiewerk toeneemt, is er ook sprake van een grote uitstroom. De afgelopen jaren is de krapte op de arbeidsmarkt sterk toegenomen en de verwachting is dat dit voorlopig blijft aanhouden. Voor de politieorganisatie betekent deze ontwikkeling dat er zowel ingezet moet worden op het werven als het behouden van politiemensen. Concurrerende arbeidsvoorwaarden dragen hieraan bij. Daarnaast benadrukken partijen het belang om in tijden van krapte scherpe keuzes te maken en prioriteiten te stellen.

De politie streeft ernaar een organisatie te zijn voor iedereen. Een divers personeelsbestand draagt eraan bij dat iedere burger niet alleen weet en ziet dat de politie er voor iedereen is, maar dat de politie ook een plek is waar iedereen veilig en gerespecteerd kan werken. De afgelopen jaren zijn verschillende maatregelen genomen op het gebied van diversiteit en inclusie. Partijen zetten met de afspraken in dit akkoord volgende stappen op het gebied van inclusieve arbeidsvoorwaarden. Hiermee dragen partijen uit dat we een politie voor iedereen willen zijn. Daarom richten deze afspraken zich op verschillende doelgroepen binnen de politie zoals aspiranten, jongere en oudere medewerkers, politiemedewerkers met diverse achtergronden en werknemers met een arbeidsbeperking.

In een tijdperk waarin de gevolgen van klimaatverandering steeds zichtbaarder worden, is het belang van duurzaamheid evident. Partijen voelen een grote verantwoordelijkheid om ook door middel van het arbeidsvoorwaardenpakket bij te dragen aan duurzaamheid. Ook omdat dit de aantrekkelijkheid van de politie als werkgever vergroot. Medewerkers worden bij deze transitie naar een groenere politieorganisatie nadrukkelijk betrokken. De eerste stappen zijn hiervoor gezet.

De samenleving, en daarmee het politiewerk, verandert in een rap tempo door technologische ontwikkelingen, maatschappelijke veranderingen en mondiale uitdagingen. Met dit akkoord worden vernieuwende stappen gezet op het gebied van de arbeidsvoorwaarden. Om verder in te kunnen spelen op de veranderingen in de samenleving hebben partijen een agenda voor de toekomst opgesteld. Deze agenda fungeert als strategische routekaart waarin prioriteiten en doelstellingen worden vastgelegd. Gedurende de looptijd van dit akkoord wordt de agenda voor de toekomst uitgewerkt. Met het oog op het volgende arbeidsvoorwaardenakkoord. Met het oog op de toekomst van het korps en de politiemedewerkers.

Gelet op het hiervoor gestelde zijn partijen het volgende overeengekomen:

Looptijd

Het arbeidsvoorwaardenakkoord heeft een looptijd van 17 maanden. Dat betekent dat het akkoord ingaat op 1 juli 2024 en loopt tot en met 30 november 2025.

Tenzij anders vermeld gaan de afspraken van dit akkoord in op de datum van inwerkingtreding van de naar aanleiding van deze afspraken gewijzigde regelgeving.

1. Inkomen

a. *Generieke loonontwikkeling:*

Partijen zijn voor de looptijd van het nieuwe arbeidsvoorwaardenakkoord de volgende verhoging van de salarissen voor politieambtenaren overeengekomen:

- Per 1 juli 2024 een verhoging van de maandelijkse schaalbedragen met een nominaal bedrag van € 100,-.
- Per 1 juli 2024 een generieke salarisverhoging van 5 procent.
- Per 1 januari 2025 een generieke salarisverhoging van 2 procent.
- Per 1 januari 2025 wordt aan het nominaal deel van het Individueel Keuzebudget (IKB) €275,- netto per jaar toegevoegd, zodat medewerkers maatregelen kunnen treffen in het kader van duurzaamheid. Dit bedrag wordt geïndexeerd op basis van de sectorale loonontwikkeling van de politie.

Deze verhoging van de salarissen komt bovenop de in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2022-2024 al afgesproken verhoging van de salarissen met 2 procent per 1 januari 2024.

b. *Eenmalige uitkering*

Vanwege de uitzonderlijke inflatie die zich sinds het sluiten van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2022-2024 heeft voorgedaan, zijn partijen in dit arbeidsvoorwaardenakkoord overeengekomen om een eenmalige uitkering te verstrekken van in totaal € 1.200,- bruto. De uitkering geldt met terugwerkende kracht zodat deze nog tijdens de looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord van 2022-2024 kan worden uitbetaald.

De uitkering geldt voor politiemedewerkers die op of na 1 januari 2024 in dienst zijn. Onder medewerkers wordt verstaan politieambtenaren als bedoeld in artikel 1, eerste lid onder b, c, d, e en f van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp). De uitkering wordt in de maanden januari tot en met juni 2024 in tranches van € 200,- per maand uitbetaald. De genoemde bedragen gelden bij een aanstelling van 36 uur per week. Als een medewerker tussentijds uit dienst gaat, stopt de aanspraak op resterende tranches op het moment van uitdiensttreding. Politie-medewerkers met een andere aanstellingsomvang ontvangen de uitkering naar rato. De eenmalige uitkering is pensioengevend.

Uitgezonderd zijn de medewerkers die op de peildata onbezoldigd buitengewoon verlof genieten. Politie-medewerkers kunnen op eigen verzoek afzien van deze uitkering.

c. *Operationele toelage aspiranten*

Eerstejaars aspiranten met een tegemoetkoming voor de opleiding komen volgens het Bbp niet in aanmerking voor de operationele toelage (artikel 14 Bbp), dit in tegenstelling tot de eerstejaars aspiranten met een salaris. Partijen hebben vastgesteld dat dit een onwenselijk onderscheid is.

Partijen komen overeen om de eerstejaars aspiranten met een tegemoetkoming voor de opleiding per 1 juli 2024 in aanmerking te laten komen voor de operationele toelage.

d. *Vlaktarief eigen vervoer*

Partijen komen overeen om de tegemoetkoming voor het reizen met middelen van eigen vervoer, voor zowel woon-werkverkeer als dienstreizen, met ingang van 1 juli 2024 aan te passen naar € 0,23 per kilometer. Deze verhoging is afhankelijk van de ongewijzigde vaststelling van het belastingplan 2024 waarin de belastingvrije vergoeding van € 0,23 is opgenomen. Voor zover het belastingplan 2024 nog wijzigt en de belastingvrije vergoeding daarin wordt vastgesteld op € 0,22 per kilometer, wordt de tegemoetkoming voor het reizen met eigen vervoer voor woon-werkverkeer en dienstreizen aangepast naar € 0,22 per kilometer. Het moment van invoering van de aangepaste

tegemoetkoming voor het reizen met eigen vervoer voor dienstreizen is afhankelijk van de inwerkingtreding van de gewijzigde regelgeving. Conform het Brvvp kunnen dienstreizen alleen met instemming van de medewerker met eigen vervoer worden gemaakt.

Als de belastingvrije vergoeding voor eigen vervoer (uitgaande van € 0,23 per kilometer) binnen de looptijd van dit akkoord wordt verhoogd, verhoogt de werkgever de tegemoetkoming in de kosten van eigen vervoer voor woon-werkverkeer en dienstreizen met maximaal €0,01 per kilometer.

De afspraken over de aanvulling in de tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer, zoals beschreven in de Regeling landelijk sociaal statuut politie, blijven ongewijzigd. Het effect van de invoering van het vlaktarief voor de hondengeleiders wordt gecompenseerd door een structurele verhoging met €20,- netto van de vergoeding die hondengeleiders ontvangen voor het gebruik van de eigen auto voor het vervoer van de hond.

2. Capaciteit

Partijen hebben in de afgelopen jaren in opeenvolgende arbeidsvoorwaardenakkoorden afspraken gemaakt over capaciteit en inzetbaarheid. Het vervangingsvraagstuk en de mogelijkheden om in te spelen op ontwikkelingen zijn daarin belangrijke thema's. De onderbezetting en de krapte op de arbeidsmarkt zijn aanleiding om de aanstellingsvormen en de opleidingssystematiek te herzien. Daarnaast is het zaak om de lasten van de werk- en roosterdruk beter te verdelen binnen de organisatie. Dit wordt opgenomen in de agenda voor de toekomst (hoofdstuk 8 van dit akkoord). Partijen maken op het gebied van capaciteit, inzetbaarheid en flexibiliteit de volgende afspraken:

a. Uitbetaling bovenwettelijk verlof

Voor de jaren 2021, 2022 en 2023 hebben medewerkers de mogelijkheid gehad om hun bovenwettelijk verlof tegen het geldende uurloon uit te laten betalen. Vooruitlopend op de invoering van het individueel keuzebudget spreken partijen af om de keuze om bovenwettelijk verlof uit te laten betalen ook voor 2024 mogelijk te maken. De uitbetaling van bovenwettelijk verlof kan eind 2024 worden aangevraagd en deze wordt in het voorjaar van 2025 uitbetaald.

b. Anders roosteren

Anders roosteren biedt de kans om het individuele belang van de medewerker en het collectieve belang van het team bij elkaar te brengen. Partijen constateren dat Anders roosteren een positief effect heeft op de medewerkerstevredenheid en de werk-privé balans en onderschrijven het belang en de ambitie om van Anders roosteren de standaard te maken voor alle operationele teams met onregelmatige werktijden en/of wisselende diensten. Met de vervanging van BVCM, door het nieuwe systeem Quintiq, wordt het voor alle operationele teams mogelijk om over te gaan naar Anders roosteren. Partijen onderschrijven het belang en de ambitie om van Anders roosteren de standaard te maken voor alle operationele teams met onregelmatige werktijden en/of wisselende (nacht)diensten. Dit vraagt van deze teams dat zij zullen moeten investeren, afspraken maken en met elkaar moeten doorleven wat Anders roosteren voor hen betekent. De teams worden daarbij ondersteund. Deze investering in Anders roosteren vergt tijd. Na de ingebruikname van het nieuwe systeem duurt het naar verwachting nog drie jaar voordat Anders roosteren bij alle operationele teams is ingevoerd.

3. Arbeidsmarktmaatregelen

De arbeidsmarktcrisis raakt alle sectoren in Nederland. Vanaf de tweede helft van 2022 dienden de eerste arbeidsmarkt knelpunten zich aan bij de politie. Vergeleken met voorgaande jaren werd het moeilijker om klassen van de basispolitieopleiding in 2023 en 2024 te vullen. Daarnaast zien partijen ook dat de onvoorziene uitstroom toeneemt. De politie heeft hiervoor een arbeidsmarktstrategie ontwikkeld met daarin maatregelen op het gebied van de wervingsketen, het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden.

a. *Rijbewijs*

Ten behoeve van de werving van aspiranten hebben partijen dit jaar in het CGOP overeenstemming bereikt over een tegemoetkoming in de kosten voor aspiranten ten behoeve het behalen van het rijbewijs B. Het betreft een pilot waarbij aspiranten die bij aanvang van hun aanstelling nog niet in het bezit zijn van het rijbewijs B, in aanmerking komen voor een tegemoetkoming van maximaal € 2.750,- in de kosten voor het behalen van het rijbewijs B. Deze afspraak en de bijbehorende regeling is van toepassing op aspiranten die tussen 1 januari 2024 en 1 januari 2025 met de politieopleiding beginnen. De uitwerking van deze pilot wordt gemonitord. Ervaringen en eventuele knelpunten worden meegenomen bij een eventuele verlenging.

Partijen komen overeen om de pilot tegemoetkoming van het rijbewijs B aan aspiranten te verlengen tot en met de lichten die in 2025 starten met hun opleiding. In het eerste kwartaal van 2025 wordt de pilot geëvalueerd en daarbij worden onder andere de effecten in het kader van de arbeidsmarkt, het streven naar diversiteit en de eventuele gevolgen voor het politieonderwijs meegenomen. Daarnaast spreken partijen af dat, als uit de evaluatie blijkt dat deze pilot succesvol is, de regeling tegemoetkoming van het rijbewijs B aan aspiranten van een pilot wordt omgezet in een structurele maatregel.

b. *Verhoging aanvullend geboorteverlof*

Partijen komen overeen de loondoorbetaling bij aanvullend geboorteverlof, als bedoeld in artikel 4:2a Wet arbeid en zorg, per 1 juli 2024 te verhogen van 70% naar 100% van de bezoldiging.

4. Inclusieve arbeidsvoorwaarden

De samenleving, arbeidsmarkt en de politie zijn meer divers geworden in culturele achtergrond, leefstijlen, geloofs- en levensovertuiging. De politie wil er voor iedereen zijn en elke collega doet ertoe. Daarom is het van belang om meer ruimte te bieden aan verschillende identiteiten binnen de politie. De politie wil dit ook tot uiting brengen door gelijkwaardigheid en inclusie na te streven in de arbeidsvoorwaarden en de rechtspositie van de politie.

Partijen willen gedurende de looptijd verdere stappen zetten op het gebied van inclusieve arbeidsvoorwaarden. Dit wordt opgenomen in de agenda voor de toekomst (hoofdstuk 8 van dit akkoord).

Hierop vooruitlopend komen partijen het volgende overeen:

a. *Eed en belofte*

Met betrekking tot de eed en belofte komen partijen overeen dat:

- De tekst van de eed en belofte wordt gemoderniseerd, zodat deze meer herkenbaar en aansprekend is voor alle medewerkers.
- De tekst van de eed en belofte meer inclusief te maken, zodat medewerkers uiting kunnen geven aan hun eigen geloofs- of levensovertuiging.

Deze aanpassing wordt doorgevoerd per 1 juli 2024. Bovenstaande wijzigingen sluiten aan bij de teksten van de eed en belofte van de Rijksoverheid en Defensie.

b. *Inwisselbare feestdagen*

Om medewerkers meer ruimte te geven in de uiting van hun culturele achtergrond, leefstijl, geloofs- en/of levensovertuiging streven partijen ernaar om feest- en gedenkdagen inwisselbaar te maken (artikel 12, vierde lid, Barp). Hiermee wordt beoogd om medewerkers de mogelijkheid te geven om, onder het voorbehoud dat het werk het toelaat, vrij te zijn op feest- of gedenkdagen die zij zelf belangrijk vinden (binnen het bestaande maximum van het huidige aantal dagen). In verband met de uitbetaling van vergoedingen op feestdagen vraagt deze afspraak om een zorgvuldige voorbereiding.

Partijen spreken daarom af om deze voorbereiding in de komende tijd samen op te pakken met als streven dat deze afspraak in 2025 kan worden ingevoerd.

c. *Mogelijkheden voor mensen met arbeidsbeperkingen*

Partijen vinden het belangrijk om mensen met een arbeidsbeperking mogelijkheden te bieden om aan het werk te gaan bij de politie. Niet alleen vanuit het oogpunt van diversiteit en inclusie en het zijn van een aantrekkelijke werkgever voor mensen met een beperking, maar vooral ook omdat de politie werk heeft voor deze doelgroep.

Partijen komen overeen om mensen met een arbeidsbeperking volgens het doelgroep register van de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten, de mogelijkheid te bieden om in vast dienstverband passende werkzaamheden te verrichten binnen de politieorganisatie. Met de individuele medewerker die valt binnen deze doelgroep kan een samenstel van werkzaamheden wordt afgesproken binnen een reguliere LFNP-functie. Dit samenstel van werkzaamheden moet passen bij de inzetbaarheid en belastbaarheid van deze medewerker en bij de behoefte van het team of eenheid waar deze medewerker deel van uitmaakt.

5. **Duurzame arbeidsvoorwaarden**

Duurzaamheid is een opgave die onder andere gaat over klimaat, schaarste, diversiteit, gezondheid en veiligheid. Partijen voelen een grote verantwoordelijkheid om duurzaamheid ook door middel van het arbeidsvoorwaardenpakket te bevorderen. Dit draagt bij aan de aantrekkelijkheid van de politie als werkgever. De eerste stappen zijn hiervoor al gezet.

Partijen willen gedurende de looptijd verdere stappen zetten op het gebied van groene arbeidsvoorwaarden en duurzame mobiliteit. Dit wordt opgenomen in de agenda voor de toekomst (hoofdstuk 8 van dit akkoord).

Hierop vooruitlopend komen partijen het volgende overeen:

a. *Niet-operationele buitenlandse dienstreizen*

Partijen onderschrijven het belang van het verminderen van de CO₂-uitstoot bij buitenlandse dienstreizen. Daarom spreken partijen af dat ingezet wordt op verminderen en verduurzamen van buitenlandse dienstreizen. In dat kader zijn partijen het volgende overeenkomen:

- Voor niet-operationele buitenlandse dienstreizen wordt alleen opdracht gegeven als een virtuele meeting niet volstaat.
- Er wordt gereisd met een zo klein mogelijke delegatie. Voor dienstreizen waar er het voornemen is om met een grotere delegatie te reizen (meer dan 3 medewerkers) zal de noodzaak hiervan gemotiveerd moeten worden aangetoond alvorens een opdracht tot een buitenlandse reis gegeven wordt (voor scholingsreizen geldt dit niet).
- Bij een reisafstand van maximaal 700 kilometer (enkele reis) vanaf de plaats van ter werkstelling reist de medewerker met de trein. Uitzonderingen kunnen worden aangevraagd. Uitsluitend het lid korpsleiding bedrijfsvoering heeft de bevoegdheid om een verzoek om af te wijken te accorderen.
- Bij een reisafstand van meer dan 700 kilometer (enkele reis) is een medewerker gerechtigd om met het vliegtuig te reizen. In beginsel wordt gekozen voor een directe vlucht (zo min mogelijk overstappen).
- Bij rechtstreekse vluchten die langer dan zes uur duren mag een medewerker business class vliegen (uitgezonderd scholingsreizen). Als er business class wordt gevlogen, kan er geen aanspraak gemaakt worden op een acclimatisatiedag.
- In het kader van deze afspraken wordt er een handelingskader opgesteld waarin enkele voorbeelden worden opgenomen.

- Deze afspraak wordt na 3 jaar geëvalueerd.

b. *Duurzaamheidsprojecten*

Partijen spreken af een duurzaamheidsplatform in te richten. Dit platform is gericht op het vergroten van de betrokkenheid van medewerkers en dient ertoe workshops te lanceren en pilots op het gebied van duurzaamheid te faciliteren. Hiervoor wordt subsidie aangevraagd bij de SAOP. In het CGOP worden de pilots, die betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden en rechtspositie, voorafgaand aan de start besproken.

6. Individueel Keuzebudget (IKB)

Een IKB biedt medewerkers meer keuzevrijheid waaronder de mogelijkheid om het inkomen gelijkmatiger over het jaar te spreiden. Het biedt medewerkers verder meer inzicht in de waarde van hun arbeidsvoorwaarden en verdeelt het fiscaalvriendelijke kader gelijkmatiger onder medewerkers.

Partijen komen overeen per 1 januari 2025 een Individueel Keuzebudget (IKB) voor alle medewerkers in te voeren. Dit IKB bestaat uit;

- Een procentueel IKB als inkomensvoorziening. Hierbij wordt de huidige vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en bovenwettelijk vakantieverlof budgetneutraal ingepast. Dit IKB wordt maandelijks opgebouwd.
- Een nominaal IKB als onkostenvoorziening. Hierbij wordt het huidige vitaliteitsbudget budgetneutraal ingepast. Dit nominale budget komt in zijn geheel aan het begin van elk kalenderjaar beschikbaar.
- Het nominaal IKB wordt met €275,- netto aangevuld tot €377,- netto per jaar per medewerker zodat medewerkers onder andere maatregelen kunnen treffen in het kader van duurzaamheid. Dit bedrag wordt geïndexeerd op basis van de sectorale loonontwikkeling van de politie.

Het Individueel Keuzebudget kan binnen de volgende kaders worden ingezet;

- Het procentuele IKB kan worden ingezet voor bruto uitbetaling, kopen van vrije tijd, gebruiken voor gerichte vrijstellingen uit de fiscale regelgeving (met bijbehorende voorwaarden), zoals op dit moment opleiding/studie, vakliteratuur en cursussen en congressen. Medewerkers kunnen alleen besteden wat ze tot op dat moment hebben opgebouwd. Als aan het eind van een kalenderjaar budget resteert wordt dit aan de medewerker uitbetaald.
- Het nominale IKB kan worden ingezet voor vitaliteitsvoorzieningen, de fiets en andere duurzame vervoersmiddelen, de vakbondscontributie en verduurzamingsmaatregelen aanvullend op de thuiswerkregeling. Als aan het eind van een kalenderjaar budget resteert komt dit bedrag te vervallen. Het betreft immers een onkostenvergoeding.

Met de invoering van een IKB komen de huidige vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en bovenwettelijk vakantieverlof en ook de Regeling ruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden politie (RAP) en het eerder afgesproken vitaliteitsbudget te vervallen.

Voor de nadere invulling binnen de gestelde kaders wordt een paritaire werkgroep gevormd die voor 1 mei 2024 tot een concreet voorstel dient te komen. In deze werkgroep wordt expliciet stilgestaan bij de voorwaarden die voor het gebruik van het nominale IKB van toepassing zullen zijn. Daarbij wordt uitgegaan van de mogelijkheid tot bevoorschotting van maximaal vijf keer het jaarlijkse nominale IKB-budget, analoog aan de termijn van de huidige fietsregeling in de RAP. In volgende arbeidsvoorwaardenakkoorden kan de opzet van een IKB stapsgewijs worden uitgebreid, afhankelijk van de gewenste beleidsontwikkeling, de beschikbare financiële ruimte en de uitvoeringsmogelijkheden.

7. Overig

a. Vroegpensioen

Als politieke besluitvorming binnen de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord leidt tot een aanvullende afspraak op het pensioenakkoord over de mogelijkheid van vervroegde pensionering voor bepaalde beroepsgroepen met een zwaar of hoog risicoberoep, treden partijen met elkaar in overleg over de gevolgen daarvan voor de politiesector.

b. Monitoringsafspraken

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van dit akkoord de voortgang van de uitvoering van de gemaakte afspraken in dit arbeidsvoorwaardenakkoord viermaandelijks te monitoren in het CGOP. Ook zullen partijen ruim voor het expireren van dit arbeidsvoorwaardenakkoord, uiterlijk medio 2025, met elkaar in overleg gaan over een nieuw akkoord.

8. Agenda voor de toekomst

Partijen vinden het van belang om tijdig voor een aantal belangrijke vraagstukken en thema's de richting te bepalen met het oog op de verdere uitwerking daarvan in een volgend arbeidsvoorwaardenakkoord. Partijen hebben overeenstemming bereikt over de volgende punten voor de agenda voor de toekomst:

a. Inclusieve arbeidsvoorwaarden

De politie wil een organisatie zijn waar verschillen worden benut, waar iedere collega ertoe doet, kan groeien in het vak en zich kan ontwikkelen. In dit arbeidsvoorwaardenakkoord zijn de volgende stappen gezet op het gebied van inclusieve arbeidsvoorwaarden, namelijk het inclusief maken van de eed en belofte en de feestdagen. In de agenda voor de toekomst nemen partijen het volgende op:

- Het verkennen van de mogelijkheden om de rechtspositie te moderniseren, zodanig dat deze gelijkwaardig uitwerkt voor iedereen. Onderzocht wordt hoe de rechtspositie neutraal en inclusief kan worden verwoord.
- Een onderzoek naar de huidige verlofregelingen en in hoeverre deze aansluiten bij de behoeftes van alle medewerkers.

b. Groene en duurzame arbeidsvoorwaarden en mobiliteit

Partijen voelen een grote verantwoordelijkheid om bij te dragen aan duurzaamheid. In dit arbeidsvoorwaardenakkoord zijn de volgende stappen hiervoor gezet. Gezamenlijk willen partijen tot nadere afspraken komen over groene arbeidsvoorwaarden met als doel medewerkers de mogelijkheid te bieden om te investeren in duurzame middelen en het verder stimuleren van duurzaam vervoer.

c. Aanstellingsvormen

Ontwikkelingen in de samenleving zoals toenemende digitalisering, internationalisering en een krappe arbeidsmarkt, vragen om een meer flexibele politieorganisatie die snel kan meebewegen met nieuwe ontwikkelingen. Om passend in te kunnen spelen op ontwikkelingen en het capaciteitsprobleem, is een herijking nodig op de volgende punten:

- De wijze van opleiden van medewerkers, meer gericht en modulair, waardoor directe instroom in meerdere vakgebieden mogelijk wordt.
- De verschillende aanstellingsvormen en verschillen op het gebied van inzetbaarheid en bevoegdheden.
- De ontwikkel- en doorstroommogelijkheden van de verschillende groepen medewerkers (executief breed, executief specifiek, ATH, ATH-BOA).

d. Spreiding van lasten onregelmatigheid

Partijen vinden het belangrijk om te onderzoeken of de spreiding van de lasten, die samenhangen met onregelmatigheid, over medewerkers kan worden verbeterd. Momenteel komen deze lasten terecht bij een te kleine groep. Op het gebied van nachtdiensten speelt het besef dat nachtdiensten niet goed zijn voor de gezondheid. Partijen tornen daarom nu niet aan de huidige nachtdienstontheffingen, maar willen wel bezien of en hoe een betere spreiding van de lasten van nachtdiensten, ook met behulp van Anders roosteren, kan worden bevorderd. Tijdens de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord wordt daarom in de organisatie het gesprek gevoerd over de verschillende belangen die hierbij spelen en de huidige cultuur op dit gebied binnen de organisatie. Ook wordt bezien welke positieve prikkels en praktische oplossingen mogelijk zijn.

Voor zover ontwikkelingen daartoe aanleiding geven kunnen partijen aan deze agenda voor de toekomst andere onderwerpen toevoegen.