

# ARBEIDSVOORWAARDENAKKOORD

## SECTOR POLITIE 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2024

De Minister van Justitie en Veiligheid, de korpschef en de voorzitters van de politievakorganisaties hebben een akkoord bereikt over de arbeidsvoorwaarden in de sector politie voor de periode 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2024

Den Haag, 8 juni 2022

De Minister van Justitie en Veiligheid  
(Dilan Yeşilgöz-Zegerius)

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,  
(Jan Smit)

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)

## Preambule

De totstandkoming van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021 werd gedomineerd door de coronacrisis en de effecten hiervan op maatschappij en veiligheid. Om die reden had dit arbeidsvoorwaardenakkoord een korte looptijd. Partijen hebben destijds afgesproken samen te werken om ervoor te zorgen dat de politie haar maatschappelijke rol zo goed mogelijk kon blijven invullen met aandacht voor de extra werkdruk en de veiligheid en recuperatiemogelijkheden van de politiemedewerkers.

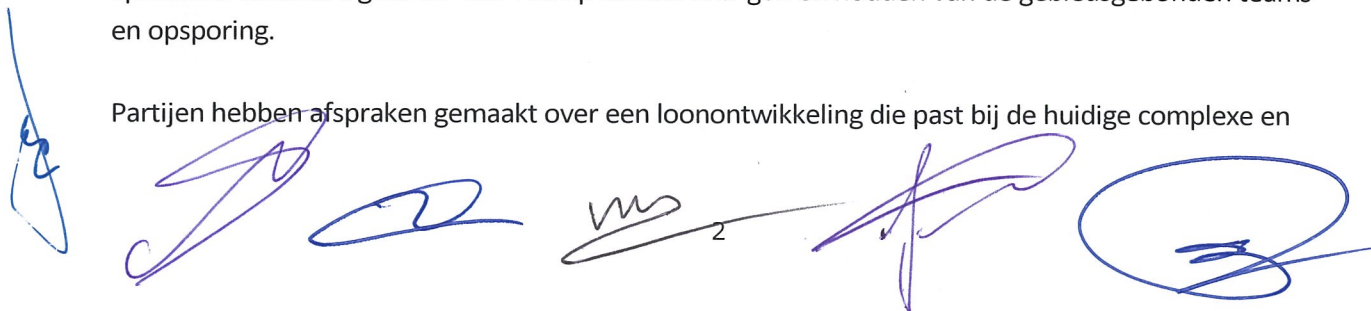
In dit arbeidsvoorwaardenakkoord 2021 hebben partijen, naast de druk op de capaciteit, stilgestaan bij de vele beleidstrajecten die er nog liepen. Er zijn verregaande stappen gezet om te komen tot een nieuw stelsel voor beroepsgerelateerd letsel en de subsidie voor maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid is ingediend en toegekend. Er is een groot aantal afspraken gemaakt op het gebied van onderwijs en loopbaanpaden. Er is gewerkt aan het op orde krijgen van de sterkte via het werving- en selectietraject, de uitvoering van de basispolitieopleiding (PO21) en aan het overgangsbeleid N4 en de N2-N3-N4 doorstroomtrajecten. Dit alles drukt op de spankracht van de organisatie en vraagt, mede door de korte looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021, nog veel aandacht en capaciteit van de organisatie om voor de verdere uitwerking van die afspraken zorg te dragen. Goede borging van de uitvoering van afspraken is hierbij belangrijk.

We leven momenteel in onzekere tijden. De effecten van de coronacrisis nemen in rap tempo af maar de impact is nog altijd voelbaar in de samenleving en dus ook in onze organisatie. De oorlog tussen Rusland en Oekraïne maakt de toekomst in meerdere opzichten onzeker. Als gevolg van de oorlog schieten prijzen voor het levensonderhoud omhoog en daarnaast hebben de steunmaatregelen en het internationale sanctiepakket tegen Rusland grote financiële gevolgen voor de rijksbegroting.

Voor de politiemedewerkers zijn deze ontwikkelingen voelbaar, zowel privé als ook in het dagelijks werk. Daarbij is in de komende jaren sprake van aanhoudende druk op politiemedewerkers als gevolg van de onderbezetting. Daarnaast is er dreiging vanuit criminele organisaties en ondermijning en is sprake van toenemende polarisatie, demonstraties en publieke onrust. De werkdruk kan ertoe leiden dat de veiligheid van de medewerkers onder druk komt te staan. In de sturing van het werk en de medewerkers kunnen aan de veiligheid geen concessies worden gedaan. Dit is met name in de noodhulp een belangrijk aandachtspunt, bijvoorbeeld als het gaat om solo-surveillances. Tevens is van belang om de inzet in het kader van onder meer conflict- en crisisbeheersing en bijstand te optimaliseren en de onvermijdelijke belasting die daarmee samenhangt voor de betrokken medewerkers, zoals lange reistijd, tot een minimum te beperken. Dit vraagt om kwantitatieve en kwalitatieve investeringen in het vak, aansturing van de inzet en om flexibiliteit op het gebied van mens en organisatie.

Tegelijkertijd werkt de politie hard aan de ontwikkeling van het politievak en de politieorganisatie. Specifieke aandacht gaat uit naar het op sterkte brengen en houden van de gebiedsgebonden teams en opsporing.

Partijen hebben afspraken gemaakt over een loonontwikkeling die past bij de huidige complexe en





financieel onzekere tijd en die tegelijk recht doet aan het werk en de werkdruk bij de uitvoering van de politietaak.

Gelet op het hiervoor gestelde zijn partijen het volgende overeengekomen:

## 1. Looptijd en ingangsdatum

Het arbeidsvoorwaardenakkoord heeft een looptijd van tweeënhalf jaar: het akkoord gaat in op 1 januari 2022 en loopt tot en met 30 juni 2024.

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

## 2. Inkomen

### a. Primaire loonontwikkeling

Partijen zijn de volgende verhoging van de salarissen voor politieambtenaren overeengekomen:

- Per 1 januari 2022 een verhoging van de maandelijkse schaalbedragen met een nominaal bedrag van € 100,-. Dit is op jaarbasis een verhoging van € 1200,-. Dit bedrag is pensioengevend en komt voor schaal 8 (max) overeen met een salarisverhoging van 2,5 procent.<sup>1</sup>
- Per 1 juli 2022 een generieke salarisverhoging van 2 procent.
- Per 1 januari 2023 een generieke salarisverhoging van 3 procent.
- Per 1 januari 2024 een generieke salarisverhoging van 2 procent.

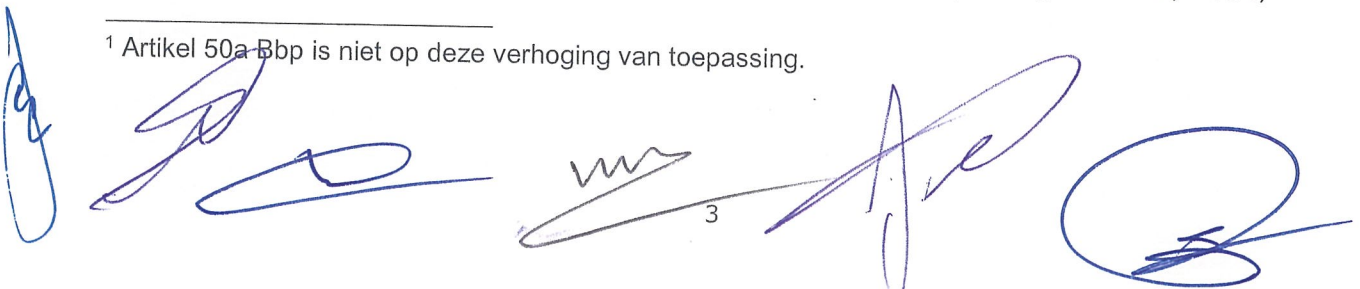
### b. Tijdelijke tegemoetkoming

In de komende jaren zal de werkdruk in de uitvoering aanhouden. Het is mede vanwege het behoud van medewerkers van groot belang een reële compensatie te bieden voor de extra belasting die hiermee samenhangt. Daarom wordt aan medewerkers die aangesteld zijn in het domein uitvoering van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) en die zijn ingeschaald tot en met het maximum van schaal 9 een tijdelijke financiële tegemoetkoming toegekend voor de duur van drie jaar (2022 tot en met 2024). Als referteperiode voor het bepalen van de hoogte van de tegemoetkoming geldt de periode van november van het voorgaande jaar tot en met oktober van het jaar van de uitbetaling. Deze tegemoetkoming is gelijk aan de totale in de referte periode uitbetaalde operationele toelage (artikel 14 Bbp), verschuivingsvergoeding (artikel 27b Bbp) en overwerktoeslag (artikel 27 lid 8 Bbp), uitgezonderd het vakantieloon (artikel 29a Bbp), met een maximum van € 2.500,- bruto en wordt uitbetaald in december van de jaren 2022, 2023 en 2024. De tegemoetkoming is pensioengevend.

### c. Tegemoetkoming aspiranten

De tegemoetkoming voor aspiranten in het eerste jaar van de politieopleiding wordt verhoogd. De tegemoetkoming, zoals opgenomen in bijlage IV van het Bbp voor de opleidingsniveaus 2, 3 en 4,

<sup>1</sup> Artikel 50a Bbp is niet op deze verhoging van toepassing.



wordt verhoogd naar € 1.100,- per maand en voor de opleidingsniveaus 5 en 6 naar € 1.200,- per maand. Deze verhoging wordt gefinancierd met extra middelen en legt daarmee geen beslag op de loonruimte. Deze wijziging gaat in op het eerstvolgende instroommoment zijnde week 33 (15 augustus 2022) en geldt vanaf dat moment voor alle aspiranten die in aanmerking komen voor de tegemoetkoming (bijlage IV).

#### *Stagevergoeding*

Naast het verhogen van de tegemoetkoming voor aspiranten spreken partijen af dat de huidige stagevergoedingen per 1 januari 2023 worden verhoogd naar € 587,- per maand op basis van 36 uur per week en ongeacht opleidingsniveau.

#### d. *Bijzondere groepen*

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021 is de behoefte uitgesproken aan een kader voor de beoordeling van aanvullende beloningsafspraken. Er is onderzoek gedaan naar de beloning van bijzondere groepen en op grond daarvan is een beoordelingskader ontwikkeld. Dit kader helpt bij het toetsen van bestaande en toekomstige aanvullende beloningsafspraken. Aangezien dit in een afrondende fase is, spreken partijen af om arbeidsvoorwaardenruimte van € 1,4 miljoen structureel per jaar te reserveren ten behoeve van een regeling voor een aanvullende beloning ter compensatie van bijzondere werkomstandigheden voor specifieke groepen medewerkers in de organisatie. Voorwaarden zijn dat deze compensatie niet in de reguliere waardering zit en niet onder bestaande mogelijkheden voor extra beloning valt of gebracht kan worden. Partijen streven er naar dat hierover in 2022 overeenstemming wordt bereikt. Indien het niet mogelijk blijkt om afspraken over een dergelijke regeling te maken, vallen de gereserveerde middelen terug naar de arbeidsvoorwaardenruimte.

### **3. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid**

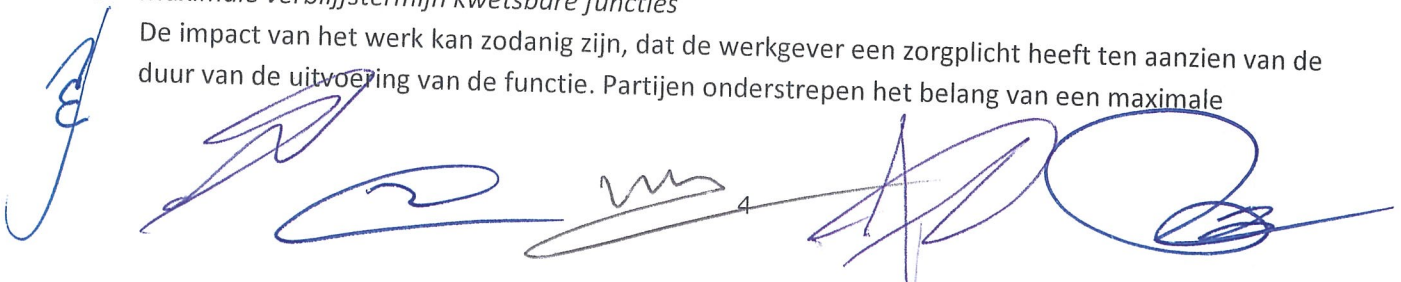
#### a. *Preventie en zorg*

Partijen spreken af dat bij invoering van het nieuwe stelsel voor beroepsgerelateerd letsel de implementatie nauwgezet wordt gevolgd. Een zorgvuldige implementatie is cruciaal om te zorgen dat het nieuwe stelsel goed gaat functioneren. De vakorganisaties en de centrale ondernemingsraad, ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid, worden betrokken bij de realisatie van dit stelsel, inclusief wat er in de organisatie, werkprocessen en houding en gedrag nodig is om het goed te laten functioneren. Beoogde invoeringsdatum van het nieuwe stelsel is 1 januari 2023.

In de visie op Veilig en Gezond werken is vastgelegd dat de werkzaamheden binnen de politieorganisatie systematisch worden doorgelicht op risico's voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerkers en dat gezondheidsrisico's zoveel mogelijk worden beperkt. Partijen bezien gedurende de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord of deze cyclus goed functioneert en wat er eventueel aanvullend nog nodig is. Onderdeel hiervan is het tijdig opleveren van reeds afgesproken uitvoeringsregelingen.

#### b. *Maximale verblijfsstermijn kwetsbare functies*

De impact van het werk kan zodanig zijn, dat de werkgever een zorgplicht heeft ten aanzien van de duur van de uitvoering van de functie. Partijen onderstrepen het belang van een maximale





verblijfstermijn voor medewerkers in kwetsbare functies, waaronder in ieder geval begrepen de bijzondere groepen genoemd onder 2d. Gedurende de looptijd van dit akkoord wordt een regeling uitgewerkt waarbij relevante aspecten worden betrokken zoals het einde van de verblijfstermijn en het instrumentarium voor de doorstroom naar een volgende functie.

c. *LFU-spijtoptanten*

Medewerkers die bij de invoering van de LFU-regeling een keuzemogelijkheid hadden tussen Regeling Levensfase-uren (LFU) en Regeling Partieel Uittreden (RPU) en RPU rechten hebben behouden maar nog niet hebben opgenomen (en dus niet hebben gekozen voor LFU), krijgen eenmalig de mogelijkheid om alsnog voor de LFU-regeling te kiezen. De leeftijdsgroep blijft gelijk als destijds gedefinieerd (medewerkers die op 1 juli 2018 46 tot en met 54 jaar oud waren).

d. *Arbeid en Zorg*

Partijen spreken af dat de besparing van € 2,5 miljoen in verband met de wijziging van de wetgeving op het gebied van ouderschapsverlof behouden blijft voor regelingen in het kader van arbeid en zorg. Partijen streven ernaar in 2022 tot een uitwerking hiervan te komen in de werkgroep Rechtspositie.

e. *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.

f. *Verdubbeling vitaliteitsbudget ondersteunend personeel*

Voor medewerkers, die aangesteld in het domein ondersteuning van het LFNP én ingeschaald zijn tot en met schaal 9, wordt de waarde van de vitaliteitsvoucher, zoals geïntroduceerd in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2021, tijdelijk verdubbeld gedurende de looptijd van dit akkoord. Dit betekent dat de waarde van de voucher voor de betrokken medewerkers in 2023 en 2024 wordt verhoogd naar € 200,-. Hiermee worden de betrokken medewerkers die niet vanuit hun functie ondersteund worden in fysieke fitheid, extra gestimuleerd om te investeren in hun vitaliteit.

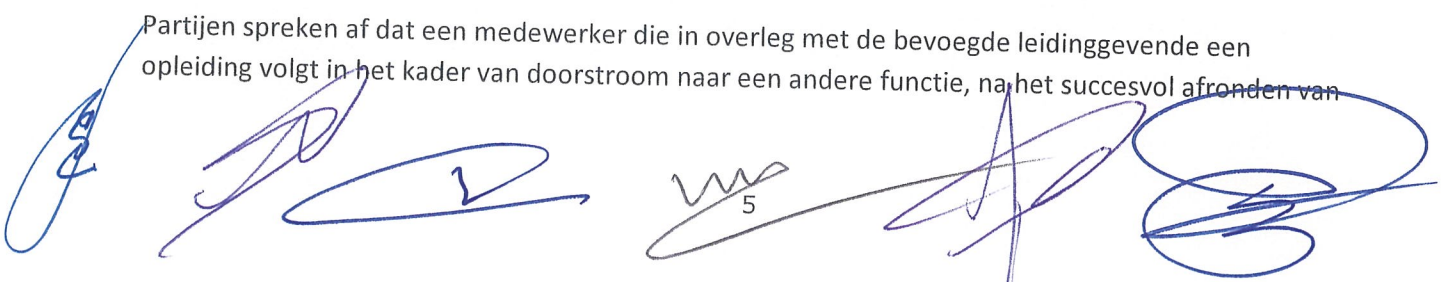
#### 4. **Ontwikkeling**

a. *Visie op Leren en Ontwikkelen*

De werkgever werkt voor de langere termijn aan een breed gedragen visie en strategie voor Leren en Ontwikkelen. Hierover spreken partijen af dat de vakorganisaties zullen worden betrokken bij de verdere uitwerking.

In de visie is het stimuleren van leren in het werk van belang omdat het rendement oplevert voor de organisatie en relevant is voor het ontwikkelen van medewerkers. De medewerker en de leidinggevende hebben hier beiden een verantwoordelijkheid in en dit is jaarlijks een onderdeel van het R&O gesprek in kader van Leren en Ontwikkelen.

Partijen spreken af dat een medewerker die in overleg met de bevoegde leidinggevende een opleiding volgt in het kader van doorstroom naar een andere functie, na het succesvol afronden van



de opleiding, in overleg geplaatst wordt op de betreffende functie waarvoor betrokkene is opgeleid. De uitwerking van deze afspraak wordt meegenomen in de realisatie van de visie en strategie Leren en Ontwikkelen.

*b. Minimale verblijfstermijn*

Als een medewerker een opleiding volgt vinden partijen het belangrijk dat zowel de medewerker als de organisatie daar inhoudelijk rendement van hebben. Om de nieuwe vaardigheden effectief in te kunnen zetten worden er minimale verblijfstermijnen gekoppeld aan primaire en werkgerichte opleidingen. De uitwerking hiervan inclusief de bijbehorende voorwaarden wordt meegenomen in de realisatie van de visie op Leren en Ontwikkelen.

*c. Aantrekkelijkheid Gebiedsgebonden Politie (GGP)*

Partijen komen overeen dat, mede op basis van onderzoek naar de GGP, in de visie Leren en Ontwikkelen speciale aandacht zal worden besteed hoe het werken in de GGP ook voor de langere termijn aantrekkelijk wordt gehouden.

*d. Opleidingsniveau functies*

In het verlengde van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 zal, gegeven de cruciale plek in de organisatie en het belang van deze functie in de aansturing van het werk, voor de functie van Operationeel Expert (OE) een Associate Degree-diploma verplicht worden gesteld, zodra de politieacademie in een daarvoor passende opleiding kan voorzien. De diploma-eis wordt opgenomen in de systematiek van het opleidingsprofiel. Het diploma-vereiste geldt niet voor reeds aangestelde OE's.

Partijen willen overeenkomstig wat gebruikelijk is in het regulier onderwijs de functie van docent B op hbo-niveau invullen. In de werkgroep LFNP wordt gezien of dit binnen het huidige LFNP kan.

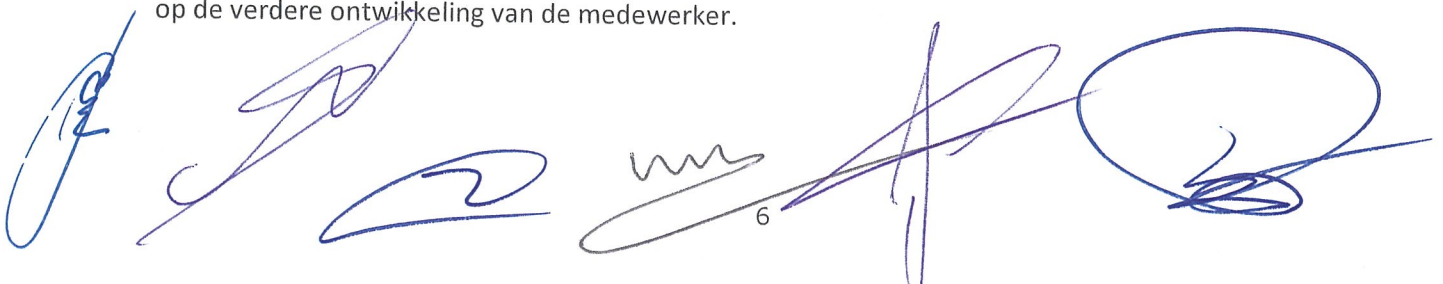
Partijen verkennen in de werkgroep LFNP de opleidingseis wetenschappelijk onderwijs voor een beperkte groep bedrijfsvoeringspecialisten B, C en D (schalen 10, 11 en 12), tevens verkennen partijen de daarbij behorende loopbaanpaden.

*e. Assessment*

Partijen spreken af dat het assessment een onderdeel wordt van het geheel van instrumenten om na te kunnen gaan of een medewerker geschikt is voor een bepaalde functie, voldoet aan het gevraagde werk- en denkniveau en om te bepalen welke ontwikkelpunten er zijn. Daarbij geldt dat een assessment op zichzelf geen kwalificerend instrument is voor een functie. Deze afspraak wordt nader uitgewerkt in de werkgroep ontwikkeling.

*f. Motivering afwijzing interne kandidaat*

Partijen komen overeen dat wanneer een (externe) kandidaat de voorkeur krijgt boven een interne kandidaat er voor de afwijzing strenge eisen aan de motivering met betrekking tot de afwijzingsgrond gelden. Deze kan dan worden meegenomen in het R&O-gesprek met de leidinggevende met het oog op de verdere ontwikkeling van de medewerker.



6



## 5. Anders werken en Mobiliteit

In de tijd van corona hebben we ervaren dat het werk ook op een andere wijze kan worden uitgevoerd. Het korps wil groeien naar een organisatie waarin minder vast staat waar medewerkers werken, hoe ze werken en wanneer ze werken, zodat de organisatie in staat gesteld wordt het werk op de best mogelijke wijze in te richten en uit te voeren en de medewerker daarin ruimte heeft een eigen balans te vinden. Een belangrijke ontwikkeling tijdens de coronacrisis betreft het thuiswerken. Gebleken is dat veel werknemers in bepaalde onderdelen van onze organisatie beter dan verwacht elkaar digitaal kunnen treffen en daarom is het tijd om verdere afspraken te maken voor de toekomst.

### a. Voorzieningen voor thuiswerken

In aanvulling op de reeds ingevoerde thuiswerkvergoeding worden er afspraken gemaakt over materiële voorzieningen om thuis te kunnen werken. Deze thuiswerkregeling wordt de komende periode uitgewerkt (niet wijzigen in gerealiseerd). Beoogd wordt een ingangsdatum in de eerste helft van 2023.

### b. Mobiliteit

Partijen onderkennen hun verantwoordelijkheid voor het stimuleren van het gebruik van het openbaar vervoer (OV), rekening houdend met sociale veiligheid. Hiertoe worden de volgende afspraken gemaakt:

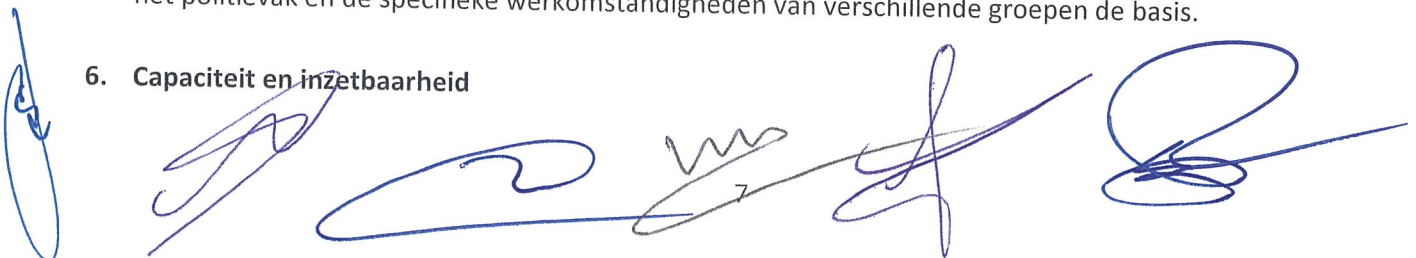
- Voor woon-werkverkeer wordt een combinatiereis mogelijk gemaakt met eigen vervoer en OV, waarbij geldt dat voor het eigen vervoer de gebruikelijke tegemoetkoming wordt uitbetaald en de kosten voor het OV op gebruikelijke wijze worden vergoed;
- Stalling van fiets bij OV-locaties wordt vergoed;
- Medewerkers kunnen kosteloos gebruik maken van de OV-deelfietsen voor woon-werkverkeer;
- Iedere medewerker kan van een mobiliteitskaart 2e klas OV worden voorzien;
- Het gedeelte boven de 30 minuten reistijd in het OV – enkele reis – wordt, als aannemelijk gemaakt wordt dat dit besteed wordt aan het werk, als diensttijd aangemerkt.

Ter vereenvoudiging van regelgeving worden de volgende afspraken gemaakt:

- De verschillende tarieven voor dienstreizen (€ 0,09, €0,18, €0,28) worden vervangen door één tarief van €0,28 voor alle vormen van vervoer bij dienstreizen;
- De 120 km grens voor woon-werkverkeer vervalt. De voorwaarden die daarbij worden gesteld worden nog nader uitgewerkt.

Partijen spreken af in aansluiting hierop gedurende de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord verdere mogelijkheden te verkennen om de medewerker een eenvoudig, passend en gebruiksvriendelijk palet aan vervoersmogelijkheden aan te bieden. Hierbij wordt de plaats van tewerkstelling betrokken. De medewerker wordt daarbij gestimuleerd om bewuster te reizen met een duurzaam en toekomstbestendig mobiliteitsplatform. Voor deze verkenning is de uitvoering van het politievak en de specifieke werkomstandigheden van verschillende groepen de basis.

## 6. Capaciteit en inzetbaarheid



In de afgelopen jaren zijn veel afspraken gemaakt over capaciteit. Dat neemt niet weg dat in de komende jaren sprake is van een capaciteitstekort en werkdruk. Partijen maken daarom aanvullend de volgende afspraken.

a. *Anders roosteren*

Partijen hebben in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 - 2020 afgesproken dat medewerkers meer invloed krijgen op hun eigen rooster. Om dit te stimuleren wordt anders roosteren verder gestimuleerd. In dat kader willen we afspreken dat de huidige rechtspositie betreffende de compensatie bij roosterwijzigingen en afwijkingen van het rooster wordt vereenvoudigd. Eventuele besparingen worden gebruikt voor verdere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden. Er worden in de werkgroep capaciteit en inzetbaarheid rechtspositionele vereenvoudigingen voorbereid op het gebied van overwerk, cao-compensatie en de verschuivingsregeling. Middelen die als gevolg daarvan vrijvallen, worden gebruikt voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

b. *Verschuivingsvergoeding*

De huidige drempel van 8 uur komt te vervallen. Deze afspraak gaat in op 1 september 2022 en geldt tot en met 2025. Deze regeling is dus vooralsnog tijdelijk. In het kader van het anders roosteren wordt gezien of hier een structurele regeling van gemaakt kan worden.

c. *Vakantieverlof*

Partijen onderstrepen met elkaar dat recuperatie van belang is en hierom wordt artikel 22 van het Barp aangepast; medewerkers hebben in elk kalenderjaar aanspraak op ten minste 21 kalenderdagen vakantie over een aaneengesloten periode.

d. *Neventaken*

Ter ontlasting van de werkdruk in de GGP, als onderdeel van de solidariteitsmaatregelen, zullen rollen en neventaken, zoals bijvoorbeeld de inzet van de Mobiele Eenheid en de Bewakingseenheid, breder toegankelijk gemaakt worden, inclusief behoud van deze taken bij functiewisseling.

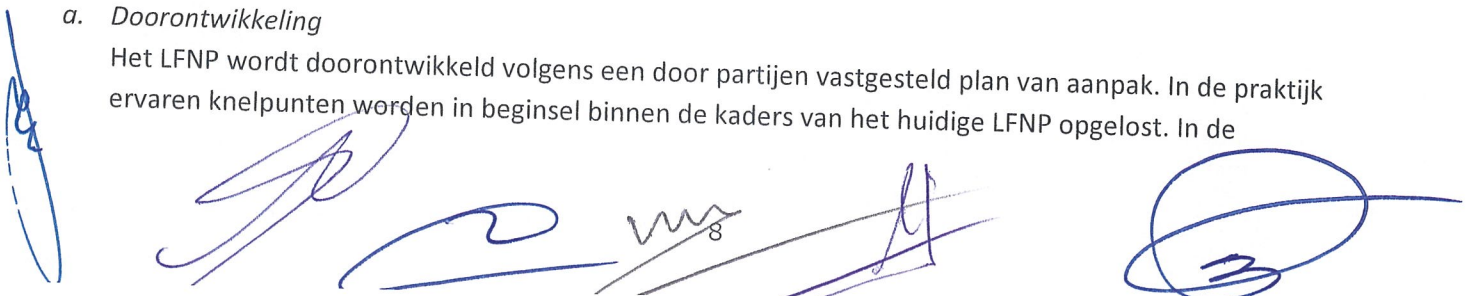
e. *Tijdelijke regeling aanstelling politievrijwilligers*

De tijdelijke afspraak dat politievrijwilligers een aanstelling kunnen krijgen als beroepskracht, die is uitgewerkt in artikel 4a lid 1 sub d Barp, wordt door partijen geëvalueerd. Partijen zien vanuit de huidige capaciteitsvraag noodzaak om te komen tot een tijdelijke regeling die op een eenvoudiger wijze extra inzet van politievrijwilligers op reguliere taken mogelijk maakt met een daarbij passende beloning. Deze regeling geldt in ieder geval voor de looptijd van deze cao, gevolgd door een evaluatie.

## 7. LFNP en aanstellingen

a. *Doorontwikkeling*

Het LFNP wordt doorontwikkeld volgens een door partijen vastgesteld plan van aanpak. In de praktijk ervaren knelpunten worden in beginsel binnen de kaders van het huidige LFNP opgelost. In de





doorontwikkeling is aandacht voor herkenbare beschrijvingen voor het vak en de context, onderscheidende waarderingscriteria en ontwikkelmogelijkheden.

b. *Domein leiding en nieuwe vakgebied*

De doorontwikkeling richt zich in de komende periode op het domein leiding en de ontwikkeling van een nieuw vakgebied voor specialistische ondersteuning van politietaken. Partijen spreken af dit in sterke onderlinge betrokkenheid met elkaar op te pakken. Partijen spreken af dat uiterlijk eind 2022 besluitvormende documenten zijn opgesteld voor de vaststelling van een aangepast domein leiding en, conform de afspraken in het akkoord 2021, een nieuw vakgebied betreffende specialistische ondersteuning van de politietaak.

c. *Taken hulpofficier van justitie*

De taken en verantwoordelijkheden van de hulpofficier van justitie (HOvJ) zijn afgelopen jaren verzwaaard. In 2022-2023 wordt een onderzoek geïnitieerd naar de (toekomstige) taken en verantwoordelijkheden van de (kwaliteits-) HOvJ en de gevolgen die dit heeft voor de uitvoering van deze rol en de wijze waarop deze nu in het LFNP is geborgd.

d. *Operationele rollen*

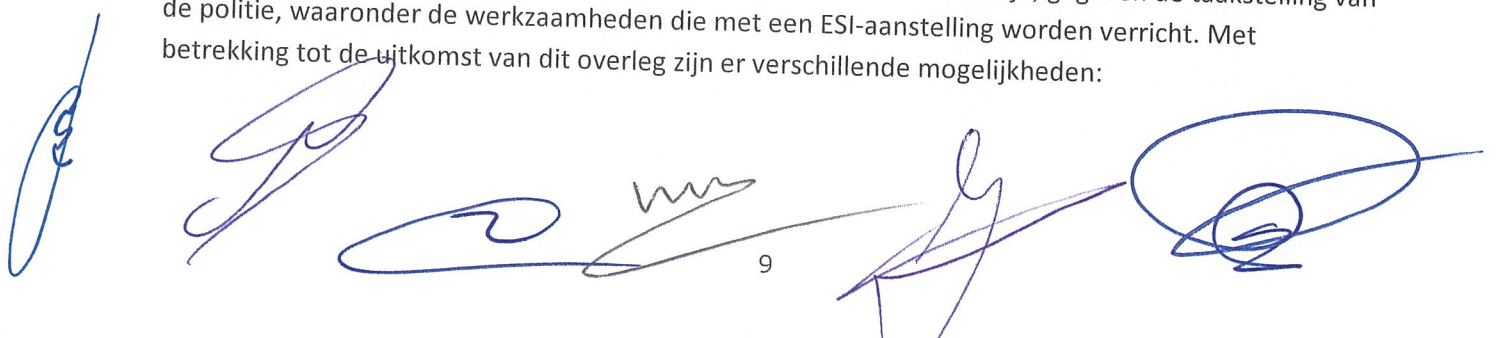
Ten aanzien van overige operationele rollen zoals de operationeel coördinator en de officier van dienst zal worden onderzocht of deze een duidelijker kader nodig hebben en of deze rollen opgenomen dienen te worden in het LFNP.

e. *ESI en nieuw vakgebied*

Conform de afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 onderscheiden we drie functietypes en aanstellingen:

- Functies die vragen om breed (initieel) opgeleide en inzetbare medewerkers ter uitvoering van de politietaak met een brede executieve aanstelling;
- Functies waarop zowel breed (initieel) opgeleide en inzetbare medewerkers, als medewerkers die specifiek zijn opgeleid en aangesteld voor een specifiek werkterrein kunnen functioneren, waarbij die laatsten een executieve aanstelling krijgen met specifieke inzet;
- Functies met een beperkt aantal werkzaamheden waar opsporingsbevoegdheid voor nodig is, die een aanstelling krijgen ter ondersteuning van de politietaak met een boa-akte.

Omdat vanuit het vak de behoefte aan een instroom van bepaalde deskundigheden zeer dringend is, wordt gedurende de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord voorlopig de mogelijkheid tot een aanstelling voor de politietaak met een specifieke inzet (ESI) uitgebreid met de werkterreinen milieu, zeden en jeugd alsmede met bijzondere opsporingsexpertises - samengevat onder maatschappij en recht - en bijzondere opsporingsmethoden en - technieken. Zodra het vakgebied ondersteuning voor de politietaak is ontwikkeld, gaan partijen in overleg over de bestaande aanstellingsvormen om te kunnen beoordelen of en in welke mate deze passend en toereikend zijn, gegeven de taakstelling van de politie, waaronder de werkzaamheden die met een ESI-aanstelling worden verricht. Met betrekking tot de uitkomst van dit overleg zijn er verschillende mogelijkheden:



- I. Partijen stellen vast dat de bestaande aanstellingsvormen passend en toereikend zijn.
- II. Partijen stellen vast dat de bestaande aanstellingsvormen niet passend en toereikend zijn, en dat er geen alternatief is.
- III. Partijen stellen vast dat de bestaande aanstellingsvormen niet passend en toereikend zijn, en dat er wel een alternatief is.

In het geval van de mogelijkheden zoals beschreven onder I en II geldt dat bovenstaande afspraak wordt gecontinueerd. In het geval van de mogelijkheid zoals beschreven onder III gaan partijen gezamenlijk met dit alternatief aan de slag. Als partijen er niet in slagen om gezamenlijk tot een conclusie te komen dan wel een alternatieve oplossing uit te werken, geldt dat bovenstaande voorlopige afspraak wordt verlengd en partijen in overleg gaan over het verdere vervolg.

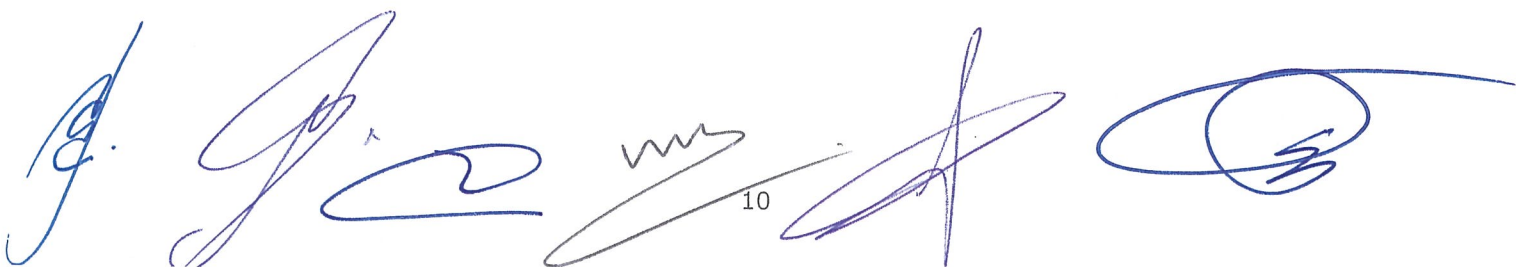
De uitwerking van de afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 betreffende de ontwikkeling van een politiespecifieke opleiding ter vervanging van de huidige BOA-opleiding, wordt nog dit jaar gezamenlijk opgepakt. Partijen beseffen dat er afhankelijkheden zijn van derden voor realisatie.

*f. Onderzoek naar loongebouw*

Partijen komen overeen om gedurende de looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord in het verlengde van aanpassingen van het LFNP te verkennen of er in het loongebouw knelpunten zijn die vragen om een aanpassing.

**8. Overlegmodel, inclusief monitoring**

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van dit akkoord de afspraken over het viermaandelijke Monitoringsoverleg met de minister van Justitie en Veiligheid en over het Strategisch Beraad uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 te continueren.



10