



Informatie

A4 Informatie om te delen

Programma KPM, directie Politie en Veiligheidsregio's Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

A4 is bedoeld om de politiekorpsen op een snelle manier kort en bondig te informeren over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden. A4 is vooral bestemd voor P&O- en FEB-functionarissen in de politiekorpsen.

**A4 verschijnt minstens zes maal per jaar. Afhankelijk van de behoefte kan de verschijningsfrequentie toenemen. In voorkomende gevallen verschijnt er aanvullend een A4 themanummer waarin speciale aandacht wordt besteed aan een bepaald onderwerp. Aan de in A4 opgenomen informatie kunnen geen rechten worden ontleend. A4 is terug te vinden op de site van het Informatiecentrum Politie www.icpolitie.nl
Deze A4 is verzonden op: 13 oktober 2009**

Stand van Zaken LFNP

*InformatiebulletinA4@minbz.nl o.v.v. Contactpersoon: Yvonne Ulijn
of Fred Diepenbach*

Vernieuwing functiewaardering, beloningsonderzoek en loongebouw
Al enige tijd is een paritaire Stuurgroep bezig met de uitwerking van afspraken over de vernieuwing van het systeem functiewaardering, een beloningsonderzoek, een arbeidsmarkt-onderzoek en vernieuwing van het loongebouw van politie. Hierover zijn in de CAO 2008-2010 afspraken gemaakt. In deze stuurgroep hebben afgevaardigden van de politievakbonden, van de korpsen (HRM-bureau) en van de Minister van BZK zitting. De stuurgroep stelt werkgroepen in om diverse onderdelen van de afspraken voor te bereiden c.q. uitwerken zoals bijvoorbeeld een werkgroep regelgeving. Daarnaast wordt door het HRM-bureau een Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP) ontworpen. Dit is per 1 oktober jl. in concept afgerond.

Nieuwe fuwa systeem

Er komt een nieuw functiewaarderingssysteem. Het huidige fuwa-systeem voor de politie bestaat uit het zogenaamde "Referentiemateriaal Functiewaardering Nederlandse Politie" en het "technisch systeem". De referentiefuncties vormen de basis voor de bouw van functies op regionaal niveau. Dit heeft ertoe geleid, dat er bij de politie op dit moment ruim 7000 functiebeschrijvingen bestaan met daaraan verbonden een waardering (schaal). Het technisch systeem kun je zien als een soort "meetlat". De referentiefuncties zijn aan de hand van deze meetlat voorzien van een waarde die gekoppeld is aan een waardering (loonschaal). De vernieuwing van het fuwa-systeem

betreft een vereenvoudiging in de techniek waardoor in plaats van via ingewikkelde omwegen en complexe puntenverrekeningen een transparant systeem zal ontstaan. Daardoor wordt voor iedereen inzichtelijk hoe de waardering van zijn/haar functie tot stand is gekomen.

Renaud Consultancy is door de Stuurgroep aangetrokken om dit systeem te ontwikkelen. Inmiddels is een aantal sessies gehouden waarbij medewerkers vanuit HRM, vakbonden, leidinggevend en medewerkers uit het veld is gevraagd om circa 30 functies uit het nieuwe LFNP te ordenen. Daarmee is bedoeld: een rangordening van functies waarbij wordt aangegeven welke functie qua functiewaardering het hoogst scoort en welke het laagst. De bedoeling is zo dat iedere functie een score krijgt waardoor een rangordening ontstaat. De uitkomst van deze informatie wordt de basis voor het nieuwe waarderingssysteem.

Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP)

Dit eerder genoemde referentiemateriaal functiewaardering zal vervangen worden door het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie dat onder verantwoordelijkheid van het HRM-bureau tot stand komt. Op landelijk niveau zullen er ongeveer 90 "organieke" functies ontstaan. Organiek betekent dat deze functies niet meer aangepast mogen worden op regionaal niveau. Ieder korps is verplicht uit deze 90 functies te kiezen en op basis daarvan zijn korps in te richten. Korpseigen functies zijn dus verleden tijd. De functies uit het LFNP zijn in concept klaar en zullen te zijner tijd op grond van het vernieuwde materiaal worden gewaardeerd. In het LFNP zijn de politie-specifieke elementen die overeengekomen zijn in de CAO 2008-2010 opgenomen. Deze elementen maken op dit moment niet, of slechts beperkt deel uit van het huidige fuwa-systeem.

Implementatie

Voor de implementatie van het LFNP in de korpsen is een regiegroep gevormd onder leiding van het HRM-bureau die een aantal scenario's gaat uitwerken om een goede overgang van de huidige naar de nieuwe situatie mogelijk te maken. Pas op het moment dat gekozen is voor een specifiek scenario kan meer informatie over dit proces gegeven worden.

Beloningsonderzoek

De Minister van BZK, de korpsen en de politiebonden hebben als onderdeel van de CAO afgesproken onderzoek te doen naar de hoogte van de beloning van de politie t.a.v. andere beroepsgroepen. Daarbij komt ook de vraag op tafel in hoeverre de politie te vergelijken is met andere sectoren. De stuurgroep heeft het adviesbureau AWWN (Algemene Werkgeversvereniging Nederland) de opdracht gegeven dit onderzoek uit te voeren. Dit onderzoek vindt in deze periode plaats en de rapportage daarover zal naar verwachting volgende maand uitkomen.

Separaat van dit beloningsonderzoek loopt ook nog een arbeidsmarktonderzoek dat wordt uitgevoerd door ROA Maastricht. Zij brengt niet alleen het huidige en toekomstige arbeidsmarktpotentieel in beeld maar doet ook onderzoek naar overwegingen om bij de politie te werken, of juist niet. Het is belangrijk binnen het geheel van dit traject te weten of en in hoeverre het beloningsniveau hierbij een rol speelt.

Loongebouw

Het loongebouw van de politie is in de afgelopen jaren "uit het lood" geraakt. Er zijn bijvoorbeeld loonschalen met 10, 11 maar ook met 14 treden. Ook is de samenhang binnen loonschalen niet meer aanwezig. Hiermee wordt bedoeld dat de bedragen per periodiek (sterk) van elkaar verschillen. De bedoeling van de afspraak om het loongebouw te herzien moet de hierboven beschreven situatie beëindigen.

Inmiddels is een werkgroep bezig de technische problemen in beeld te brengen en te bepalen aan welke uitgangspunten/voorwaarden het nieuwe loongebouw moet voldoen.

In ieder geval moet, conform de afspraak in de CAO, op het nieuwe loongebouw 1% inverdiend worden t.b.v. de invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem.

De eerste voorstellen zijn de revue gepasseerd. Duidelijk is dat er geen sprake mag zijn van een nadelig effect voor het zittende personeel.

Juridische gevolgen rechtspositie

Alle bovenstaande wijzigingen hebben ingrijpende gevolgen voor de rechtspositie van de politie. In een paritaire werkgroep wordt geïnventariseerd welke onderdelen van de rechtspositie aangepast moeten worden. Ook zal de werkgroep de wijzigingen die noodzakelijk zijn voorbereiden om de invoering van alle wijzigingen z.s.m. te laten verlopen. Het eindresultaat hiervan kan pas duidelijk zijn als over alle bovenstaande onderwerpen overeenstemming is.

Het is de bedoeling om u van tijd tot tijd over deze onderwerpen via dit medium verder te informeren. Uiteraard zal in de komende periode ook over het implementatietraject verder gesproken worden. De korpsen zijn daarbij betrokken. Deze majeure operatie raakt immers alle politieorganisaties. Het is daarbij van groot belang dat in de korpsen het huidige functiehuis op orde is, opdat de omzetting naar het nieuwe functiehuis te zijner tijd efficiënt kan plaatsvinden.

Arbeidsvoorwaarde en loop-baanperspectief recherche-kundigen, politiekundige bachelors en politiekundige master

InformatiebulletinAq@minbzk.nl of marloes.klooster@vtspn.nl

In het CGOP van 10 september 2009 is overeenstemming ontstaan over de arbeidsvoorwaarden (inschaling en onkostenvergoedingen) en loopbaanperspectief van Recherchekundige, de Politiekundige bachelors (niveau 5) en Politiekundige masters (niveau 6). Het betreft een overeenstemming over eenduidige uitvoering van bestaande regelgeving.

Overeenstemming is op de volgende drie elementen:

1. *Inschaling en onkostenvergoedingen tijdens en na de opleiding*
Harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden en de rechtspositie tijdens en na de opleiding van recherchekundigen en politiekundige bachelors en masters.

2. *Loopbaanperspectief tijdens en na de opleiding*
In aansluiting op het landelijke HRM programma 'Vitaliteit in je loopbaan' worden door de werkgroep zeven elementen benoemd, die in het loopbaanperspectief van de betreffende medewerkers moeten zijn gewaarborgd.

3. *Advies over bejegening van de doelgroep*
De focus zal meer worden gelegd op kennisontwikkeling, samenwerken, creativiteit en flexibiliteit. Gezien dit in mindere mate gepast kan worden in standaard situaties en loopbaanpaden vergt dit meer van de kwaliteit van leiderschap. Er zal meer aandacht zijn voor individuele talenten.

Vanuit de politieberaden zal halverwege oktober een brief met uitgebreide nota richting uw korps worden verzonden. De nota is voorzien van een uitvoeringsregeling om de implementatie van de landelijke lijn zo uniform mogelijk te laten verlopen.

Ziekteverzuimcijfers 2e kwartaal

InformatiebulletinA4@minbzk.nl

Ziekteverzuim Politie		
2e kwartaal 2009	1e 2009	2e 2009
Groningen	6,08	6,04
Fryslân	6,01	5,81
Drenthe	4,96	4,92
IJsselland	5,30	5,28
Twente	5,86	5,80
Noord-en Oost-Gelderland	5,71	5,69
Gelderland-Midden	5,80	5,54
Gelderland-Zuid	5,01	4,99
Utrecht	6,35	6,25
Noord-Holland-Noord	7,18	6,53
Zaanstreek-Waterland	4,89	4,97
Kennemerland	6,04	5,75
Amsterdam-Amstelland	5,38	5,35
Gooi-en Vechtstreek	6,01	5,97
Haaglanden	4,88	4,75
Hollands-Midden	5,91	5,64
Rotterdam-Rijnmond	5,66	5,71
Zuid-Holland-Zuid	5,87	5,72
Zeeland	5,22	5,60
Midden-en West-Brabant	6,21	5,93
Brabant-Noord	4,56	4,54
Brabant-Zuid-Oost	4,81	5,03
Limburg-Noord	5,07	5,00
Limburg-Zuid	6,57	6,54
Flevoland	6,02	6,03
Totaal Regiokorpsen	5,63	5,55
KLPD	5,96	5,89
Politieacademie	5,18	5,11
Totaal Politie	5,64	5,57

Verhoging toelagen voor de DSI en AOE-en per 1-7-2009

InformatiebulletinA4@minbzk.nl o.v.v. Contactpersoon: Lennart Keyenberg, Jaarlijks worden voor het personeel van de DSI en de AOE-en de afkoop van consignatie en onkosten en de kledingonkostenvergoeding aangepast aan de geschoonde consumentenprijsindex. De geschoonde consumenten-prijsindex, die jaarlijks door het Centraal Planbureau gepubliceerd wordt in het Centraal Economisch Plan, bedraagt voor 2009 1%. Dit brengt met zich mee dat met ingang van 1 juli 2009 de afkoop van consignatie & onkosten van € 639,06 bruto per maand wordt verhoogd naar € 645,45. De kledingonkostenvergoeding wordt voor 2009 verhoogd van € 1.180,99 bruto per jaar naar € 1.192,80.

Achterstand regelgeving

informatiebulletinA4@minbzk.nl

Bijdrage aan A4 inzake achterstand regelgeving

Er zijn inmiddels strakke afspraken gemaakt tussen de afdeling KPM en het onderdeel Constitutionele Zaken en Wetgeving dat verantwoordelijk is voor het opstellen en afwikkelen van regelingen en formele procedures. Afsproken is dat de regelingen die voortkomen uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007 die overigens wel zijn geformuleerd en besproken met vakorganisaties tegelijk aan de minister wordt aangeboden met de regelgeving die voortkomt uit het Akkoord 2008-2010. De formulering van de wijziging van het Barp en Bbp uit dit Akkoord moet nog met de vakorganisaties worden besproken. Het zal dus mede afhangen van de voortgang hierin, wanneer de uiteindelijke regelgeving kan worden gepubliceerd. Aan dit pakket zullen ook andere regelingen worden toegevoegd, zoals de regeling meer- en minderuren.

Oude edities van A4 en andere informatie m.b.t. Arbeidsvoorwaarden kunt u vinden via www.cao-politie.nl

A4 nummer 6-oktober 2009