

Datum
20 December 2001

Kenmerk
EA2001/102376

Onderdeel
directie Politie

Inlichtingen
zie punt 10
T (070) 426
F (070)

Blad
1 van 8

Aantal bijlagen
1

Bezoekadres
Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag

Postadres
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Aan de korpsbeheerders van de regionale politiekorpsen
de korpsbeheerder van het Klpd
de voorzitter van het college van bestuur van het
LSOP
i.a.a.
- de korpschefs van de regionale politiekorpsen
- de korpschef van het Klpd
- de (fgd) hoofdofficieren van Justitie
- de directeur van de IT-organisatie
- de directeur van de Rijksrecherche
- de hoofden P&O van de politiekorpsen
- de hoofden FEB van de politiekorpsen
- de politievakorganisaties d.t.v. het CAOP
- de leden van het LOSA

Onderwerp eindejaarscirulaire arbeidsvoorwaarden: stand
van zaken diverse onderwerpen

Doelstelling informatief

Juridische grondslag geen

Relaties met andere circulaire EA2001/U68604 van 31 mei 2001

Ingangsdatum n.v.t.

Geldig tot n.v.t.

Datum
20 December 2001

Kenmerk
EA2001/102376

Blad
2 van 2

Via deze circulaire wordt informatie verstrekt over de stand van zaken met betrekking tot een aantal onderwerpen. Aan het einde van de circulaire is vermeld tot wie u zich kunt richten met eventuele vragen over de verschillende onderwerpen.

1. De Wet SUWI en de Wet verbetering poortwachter

Met de inwerkingtreding van de Wet Structuur uitvoering werk en inkomen en de daarbij behorende Invoeringswet gaat per 1 januari 2002 de nieuwe organisatiestructuur sociale zekerheid en arbeidsbemiddeling van start. De wet heeft onder andere tot gevolg dat de arbeidsbureaus en de uitvoeringsinstellingen (waaronder ook USZO) ophouden te bestaan. Daarvoor in de plaats komen Centra voor Werk en Inkomen (CWI) en een nieuwe organisatie voor de Uitvoering van de Werknemersverzekeringen (het UWV).

De Wet SUWI heeft ook gevolgen voor de werkgevers in de sector Politie. Zo krijgen de werkgevers een specifieke taak bij het zo snel mogelijk reïntegreren van arbeidsongeschikte werknemers. Met de inwerkingtreding per 1 april 2002 van de Wet verbetering poortwachter zullen bovendien de rechten en plichten van werkgevers en werknemers in het eerste ziektejaar aanzienlijk worden aangescherpt.

Werkgevers in de sector Politie krijgen te maken met het UWV. Tot 1 januari 2002 werkt u met USZO. Per deze datum zal USZO met de andere uitvoeringsorganisaties en het Lisv worden samengevoegd tot het UWV. Vanuit het UWV zult u nadere informatie en nieuwe formulieren ontvangen. Het UWV zal de werkgeverspremies heffen en innen. Verder is het UWV verantwoordelijk voor de reïntegratie van WW-gerechtigden. Tot 1 januari 2003 is het UWV bovendien verantwoordelijk voor de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers bij een andere dan de eigen werkgever. Het UWV zal aan het einde van het eerste ziektejaar ook de inspanningen op het gebied van reïntegratie gaan beoordelen.

De Wet verbetering poortwachter is bedoeld om werkgever en werknemer sneller te laten ingrijpen nadat een werknemer zich ziek heeft gemeld. De nieuwe wet is van toepassing op nieuwe ziekmeldingen na 1 april 2002 met als belangrijk instrument het zogenaamde reïntegratieverslag. In dat verslag moeten werkgever en werknemer aan het einde van het eerste ziektejaar verantwoording afleggen over wat zij hebben gedaan om de terugkeer naar het werk te bespoedigen. In het verslag worden derhalve de verrichte reïntegratie-inspanningen van de werkgever, werknemer en de Arbo-dienst verantwoord. Werkgevers die onvoldoende doen om een zieke werknemer weer aan het werk te helpen, kunnen worden verplicht om het loon maximaal een jaar langer door te betalen. Zieke werknemers die weigeren mee te werken aan hun reïntegratie kunnen



worden geconfronteerd met stopzetting van de loondoorbetaling en in het uiterste geval met ontslag. Voorwaarde voor dit ontslag is dat de uitvoeringsorganisatie hierbij om advies is gevraagd.

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001 – 2003 is de afspraak opgenomen dat sociale partners in de sector over het opdrachtgeverschap in het kader van SUWI overleg zullen voeren. Over de uitkomst van dit overleg wordt u nader geïnformeerd. Voor wat betreft de –technische- omzetting van de Wet verbetering poortwachter in de rechtspositie van de sector Politie zult u ook nader worden geïnformeerd. Thans wordt ook gezien op welke wijze de sector adequaat kan worden geïnformeerd over de verdere consequenties van de wet.

2. Werktijdverlenging

a. Gevolgen pensioenopbouw:

Onlangs heeft de Pensioenkamer van de Raad voor het Overheidspersoneel ingestemd met de wijze waarop de sector Politie had voorgesteld de werktijdverlenging te laten doorwerken voor de pensioenen.

Zoals reeds gemeld in circulaire EA2001/U68604 van 31 mei jl is het de bedoeling dat de werktijdverlenging zal doorwerken voor pensioenrechten die vanaf 1 juli 2001 worden opgebouwd. De vormgeving is zodanig gekozen dat de periode waarin een politieambtenaar 38 uur werkt materieel voor 38/36 meetelt voor de pensioenopbouw. In de systematiek van pensioenberekeningen wordt altijd uitgegaan van het inkomen bij een volledige betrekking, de volledige franchise en de vermenigvuldiging van de diensttijd met de van toepassing zijnde deeltijdfactor. Ofwel:

$(1,75\% * \text{diensttijd} * \text{deeltijdfactor} * \text{salaris volledige betrekking})$ minus $(1,75\% * \text{diensttijd} * \text{deeltijdfactor} * \text{franchise})$. Vanwege de introductie van de werktijdverlenging wijzigt het salaris voor de pensioenberekening dus niet omdat salaris en omvang van de betrekking ook na 1 juli 2001 afgeleid blijven van een werkweek van 36 uren. De voor de pensioenberekening relevante deeltijdfactor kan echter $38/36 = 1,0555$ worden. Met deze berekeningssystematiek wordt het pensioenresultaat per kalenderjaar waarin sprake is van werktijdverlenging evenredig verhoogd.

Het effect van de hogere deeltijdfactor op het tijdens de werktijdverlenging opgebouwde pensioen geldt ook voor fpu en Afup en blijft ook na 1 juli 2011 bestaan. Voor de volledigheid wordt u gewezen op de mogelijke effecten die een keuze voor werktijdverlenging kan hebben voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Net als bij andere vormen van inkomensstijging kan werktijdverlenging leiden tot aanpassing van de mate van arbeidsongeschiktheid en mogelijk verval van de herplaatsingstoelage. Of



Datum
20 December 2001

Kenmerk
EA2001/102376

Blad
4 van 4

daarvan sprake zal zijn is grotendeels afhankelijk van de individuele situatie. ABP/USZO kan over dergelijke individuele situaties nader adviseren. Nu besluitvorming in de Pensioenkamer heeft plaatsgevonden zullen het pensioenreglement, het fpu-reglement en de Afup-reglementen worden aangepast aan het kunnen hanteren van een deeltijdfactor groter dan één. Hierover ontvangt u te zijner tijd van ABP bericht.

b. Gevolgen dagloon en werknemersverzekeringen

Het vanwege de werktijdverlenging verhoogde salaris behoort uiteraard tot het dagloon. Voor de berekening van de met de werknemersverzekeringen (WAO, pseudo-WW en UFO) gemoeide inhoudingen en afdrachten is van belang te melden dat het maximum dagloon (vanaf 1 januari 2002 \approx 41.499 op jaarbasis) een absoluut en nominaal maximum is dat niet hoger wordt vastgesteld bij de werktijdverlenging. Vanzelfsprekend is daarmee ook de franchise van de pseudo-WW een absoluut en nominaal maximum (vanaf 1 januari 2002 \approx 14.355 op jaarbasis). Bij het vaststellen van de uitkering wordt met het hogere salaris vanwege de werktijdverlenging rekening gehouden. Voor de berekening van de wettelijke uitkering wordt hierbij rekening gehouden met het inkomen tot het maximum dagloon. Voor het vaststellen van de bovenwettelijke aanvulling wordt het volledige –dus ongemaximeerde– inkomen in aanmerking genomen.

Voor de volledigheid maak ik u erop attent dat de salarisverwerkers sinds de datum van invoering van de werktijdverlenging reeds premie berekenen en afdragen voor pensioenen en werknemersverzekeringen conform bovenstaand omschreven lijn.

3. Gevolgen CAO à la carte voor sociale zekerheid

Bij circulaire EA2001/U68604 van 31 mei jl is nadere informatie toegezegd omtrent de gevolgen van CAO à la carte (meer en minder werken en fiscaal aantrekkelijke doelen) voor de sociale zekerheidsaanspraken. In bijgaand schema is betreffende informatie vervat.

4. Stand van zaken Regeling verlofsparen

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is opgenomen dat er een Regeling verlofsparen komt die op 1 januari 2002 van kracht wordt. Naar verwachting zal de Regeling in maart 2002 worden gepubliceerd met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2002. Hierbij zal het sparen voor maximaal één jaar verlof waarschijnlijk vorm worden gegeven via een verlofspaarrekening bij een nog aan te wijzen financiële instelling.



Datum
20 December 2001

Kenmerk
EA2001/102376

Blad
5 van 5

Een flink deel van de inhoud van de toekomstige regeling volgt overigens uit voorschriften van de fiscus. Zo is het niet toegestaan dat in een jaar meer wordt gespaard dan 10% van het inkomen op jaarbasis danwel 10% van de te werken tijd op jaarbasis. Om die reden kan een spaarsaldo vanwege de mogelijkheid tot het sparen van 500 uren verlof zoals omschreven in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 1997-1998, volgend jaar desgewenst slechts in beperkte mate worden toegevoegd aan het saldo van de nieuwe Regeling verlofsparen. Dit geldt ook voor de weg te werken individuele verlofstuwmeren. Tevens is het niet toegestaan dat het volgens de Regeling verlofsparen bijeen gespaarde verlof binnen een jaar voor het pensioen wordt opgenomen. De fiscale regels hebben overigens geen betrekking op verlof buiten een Regeling verlofsparen. Voor dit overig verlof (individueel verlofstuwmeer dan wel verlof gespaard op grond van de 500-uren afspraak) geldt als enige restrictie een maximum tegoed van 250 verlofdagen. Hierin treedt uiteraard geen wijziging op vanwege de nieuwe Regeling verlofsparen.

5. Enquête knelpunten kinderopvang

Met circulaire EA2001/93841 van 26 november jl. heeft u een enquêteformulier ontvangen inzake de besteding van de middelen die beschikbaar zijn gesteld om de knelpunten in de kinderopvang te verminderen. U bent verzocht dit formulier uiterlijk 1 juli 2003 ingevuld te retourneren. Deze datum is bewust gekozen omdat de enquête betrekking heeft op alle jaren in de looptijd van het Arbeidsvoorwaardenakkoord.

Gezien de doorlooptijd van de enquête verdient het de voorkeur dat u de de besteding van de extra middelen die voor kinderopvang beschikbaar zijn gesteld per jaar direct aan het eind van het jaar conform de richtlijnen van het enquête verantwoordt opdat u medio 2003 over alle gegevens beschikt die nodig zijn om het enquête-formulier te kunnen invullen.

6. Eedaflegging

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001-2003 is een afspraak neergelegd over de wijze van afleggen van de eed. Om deze afspraak te formaliseren zou artikel 9 van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) dienen te worden gewijzigd. Op basis van het advies van de Raad van State blijkt het thans niet mogelijk de voorgestelde wijziging van artikel 9 van het Barp te formaliseren. Dat betekent dat hetgeen met de politievakorganisaties is afgesproken over de wijze van afleggen van de eed thans niet kan worden geformaliseerd. Over de consequenties hiervan zal nog met de politievakorganisaties worden gesproken.



Datum
20 December 2001

Kenmerk
EA2001/102376

Blad
6 van 6

7. Ministersperiodiek in euro

Bij brief van 28 maart 1991, kenmerk PRP90/14/U11, is u meegedeeld dat met de CGOP is afgesproken dat aan de ambtenaar die per 1 april 1991 volgens het maximum van schaal 7 werd bezoldigd en de ambtenaar die dat maximum in de periode van 1 april 1991 tot 1 april 1992 bereikte, een tijdelijke toelage ter grootte van het verschil tussen het maximum van schaal 7 en het naasthogere bedrag in schaal 8 zou worden verstrekt, vanaf het moment dat de ambtenaar één jaar het maximum van schaal 7 ontving tot het moment dat de ambtenaar niet meer volgens schaal 7 werd bezoldigd. Voor de ambtenaar die op 1 april 1991 volgens het maximum van schaal 8 werd bezoldigd of dat maximum in de periode van 1 april 1991 tot 1 april 1992 bereikte, gold mutatus mutandis hetzelfde.

Bij circulaire van 26 maart 1997, kenmerk EA97/U731 is aangegeven dat deze afspraak onverkort van toepassing is en en dat daarbij het uitgangspunt geldt dat de toelage het bedrag blijft van de toelage op 1 april 1995 (respectievelijk f. 102,- en f. 86,-). De bedragen van de ministersperiodiek zijn derhalve 'bevroren' op het niveau van 1 april 1995. In verband de invoering van de euro per 1 januari 2002 zijn thans overeenkomstig onderstaande tabel de bedragen omgezet in eurobedragen.

Ministersperiodieken	Sinds 1 april 1995 (in guldens)	Per 1 januari 2002 (in euro's)
- schaal 7	102	47
- schaal 8	86	39

8. De status van de ambtenaar

Naar aanleiding van de diverse malen gestelde vraag omtrent de status van ambtenaren in relatie tot de opbouw van AFUP-specifiek, deel ik u het volgende mee.

De status van de ambtenaar hangt af van de vraag voor welke taken die ambtenaar is aangesteld. Alleen als de ambtenaar is aangesteld voor de uitvoering van de politietaak (artikel 3, eerste lid, onder a, van de Politiewet 1993) geldt de executieve status. Indien de executieve ambtenaar met toepassing van de artikelen 64, 64a of 65a van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) verplicht wordt tot het vervullen van een andere functie, heeft dat géén gevolgen voor de executieve status van de ambtenaar. Dat is ook bedoeld met de opmerking in de toelichting bij artikel 65a van het Barp (Stb. 1999, 370) dat de verplaatsing geen gevolgen heeft voor de status van de ambtenaar. Omdat de opbouw voor AFUP-specifiek is gekoppeld aan de executieve status en niet aan de functie heeft een verplichte vervulling van een niet-executieve functie dus geen gevolgen hiervoor. De opbouw voor AFUP-specifiek loopt in dat geval door conform het AFUP-opbouwreglement.



Datum
20 December 2001

Kenmerk
EA2001/102376

Blad
7 van 7

Indien de ambtenaar niet verplicht wordt verplaatst maar uit eigen beweging een andere functie verkiest waaraan een andere status is verbonden, is formeel sprake van een ontslag op verzoek uit een functie met een executieve status gevolgd door een aanstelling in een functie met een niet-executieve status. Het vorenstaande is reeds bij brief van 4 augustus 1999, kenmerk EA99/U78619, aan de politievakorganisaties meegedeeld.

9. Formulier gezondheidstoets AFUP via de ABP-internet pagina

Met het afschaffen van het functioneel leeftijdsontslag kunnen alle politieambtenaren in beginsel na het bereiken van de leeftijd van zestig jaar desgewenst blijven werken. Omdat het echter onwenselijk is dat er in het geheel geen toetsing van de gezondheidstoestand meer plaatsvindt is in artikel 49a van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) een specifieke voorziening omgenomen. Deze voorziening houdt in dat ambtenaren die aanspraak kunnen maken op de zogenoemde 'polisvoorwaarden FLO' (opgenomen in de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie) en die na het bereiken van de leeftijd van zestig jaar willen doorwerken, verplicht zijn een vragenlijst in te vullen met betrekking tot hun gezondheid indien zij zijn ingedeeld in een salarisschaal die lager is dan salarisschaal 10. In opdracht van de minister heeft TNO Arbeid een gezondheidstoets ontwikkeld die dient als selectie-instrument voor de bedrijfsarts om vast te stellen of het wenselijk is dat een politieambtenaar wordt opgeroepen voor een arbeidsgezondheidskundig onderzoek alvorens besloten kan worden of de ambtenaar in staat is gezond door te werken na het bereiken van de leeftijd van zestig jaar. Deze vragenlijst is reeds enkele maanden geleden geformaliseerd en gepubliceerd in [de Staatscourant \(nr. 177 van 2001\)](#). Op mijn verzoek zal ABP het formulier gezondheidstoets plaatsen op zijn internet pagina zodat u in voorkomende gevallen altijd een exemplaar kunt downloaden. Naar verwachting zal dit eind januari 2002 worden gerealiseerd.



Datum
20 December 2001

Kenmerk
EA2001/102376

Blad
8 van 8

10. Informatie over de volgende onderwerpen bij:

Inlichtingen, uitsluitend voor de afdelingen personeelszaken of financiën van geadresseerden, kunnen over de respectievelijke onderwerpen worden verkregen bij:

Paragraaf 1:	dhr. A.M. van Gessel	070 426 6809
	mw. C. Roks	070 426 6324
Paragraaf 2 t/m 4:	mw. G. Hovius	070 426 6747
Paragraaf 5 :	mw. Y.G.P.M. Ulijn	070 426 6751
Paragraaf 6 t/m 8:	dhr. B.J.L. de Leeuw	070 426 7585
	dhr. R. Demilt	070 426 7586
Paragraaf 9:	mw. G. Hovius	070 426 6747

Ik verzoek u belanghebbenden van de inhoud van deze circulaire op de hoogte te brengen.

Hoogachtend,
DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,
voor deze,
de directeur Politie,

L.M.C. Ongerling



Bijlage bij circulaire EA2001/102376

Overzicht van de consequenties die het inzetten van bronnen voor doelen heeft, voor de sociale zekerheid, het pensioen en de belastingheffing

Onderstaand treft u een overzicht aan van de consequenties die het inzetten van bronnen voor doelen heeft voor de sociale zekerheid, het pensioen en de belastingheffing. Daarnaast is het belangrijk om er op te wijzen dat naast onderstaande consequenties het meer of minder uren gaan werken en het inzetten van bronnen door doelen ook consequenties kan hebben voor inkomensafhankelijke regelingen zoals o.a. huursubsidie en studiefinanciering.

1. Consequenties maximaal 200 uur meer werken, verrekend d.m.v. een vergoeding

a) financiële rechtspositie

Aspect	Consequentie
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan salaris)

b) sociale zekerheid: ziekte/arbeidsongeschiktheid

Aspect	Consequentie
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	gekoppeld aan bezoldiging en gedurende het kalenderjaar waarvoor de afspraak geldt, tevens maandelijkse uitbetaling voor meer te werken uren. Na dit kalenderjaar is doorbetaling gebaseerd op reguliere bezoldiging.
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	extra werken zal een hoger WAO-dagloon tot gevolg hebben, wat tot een hogere WAO-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op het WAO-dagloon; er zal dus sprake zijn van een hogere suppletie-uitkering

c) sociale zekerheid: werkloosheid

Aspect	Consequentie
WW-uitkering	extra werken zal een hoger WW-dagloon tot gevolg hebben, wat tot een hogere WW-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op het niet gemaximeerde WW-dagloon; er zal dus sprake zijn van een iets hogere uitkering.

d) Pensioenen en vervroegd uittreden

Aspect	Consequentie
OP/NP/FPU-Politie	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen + VU op 1 januari van een kalenderjaar)
IP/Herplaatsingstoelage	anti-cumulatie meer-inkomsten vanwege meergewerkte uren.
polisvoorwaarden FLO	Geen wijziging (gebaseerd op de formele bezoldiging)

e) Afdracht premies

Aspect	Consequentie
sociale zekerheidspremies (WAO, UFO en pseudo-WW)	premie heffen over het bedrag dat wordt uitbetaald voor de extra uren (tenzij boven max. dagloon)
pensioenpremies (OP/NP/bwIP/FPU/AFUP)	geen premie heffen over het bedrag dat wordt uitbetaald voor de extra uren
GVP-premie	geen premie heffen over het bedrag dat wordt uitbetaald voor de extra uren

f) Belasting

De loonbelasting wordt ook geheven over de vergoeding voor de meer uren werk
--

2. Consequenties maximaal 80 uur minder werken, verrekend d.m.v. een inhouding op het salaris (conform systematiek RPU)**a) financiële rechtspositie**

Aspect	Consequentie
salaris	geen wijziging van het formele salaris
bezoldiging	geen wijziging van de formele bezoldiging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan de formele bezoldiging)
structurele eindejaarsuitkering	omdat de eindejaarsuitkering is gekoppeld aan het daadwerkelijk genoten salaris zal deze iets lager zijn

b) sociale zekerheid: ziekte/arbeidsongeschiktheid

Aspect	Consequentie
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	gekoppeld aan bezoldiging en gedurende het kalenderjaar waarvoor de afspraak geldt, verminderd met de maandelijkse inhouding voor minder te werken uren. Na dit kalenderjaar is doorbetaling gebaseerd op de bezoldiging exclusief deze inhouding.
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheids-uitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	het minder uren werken heeft (nagenoeg) geen effect op het WAO-dagloon dus ook (nagenoeg) geen effect voor de WAO-uitkering ¹
suppletie-uitkering	suppletie-uitkering is gebaseerd op het niet gemaximeerde WAO-dagloon. Het minder uren werken heeft (nagenoeg) geen effect op WAO-dagloon dus ook (nagenoeg) geen effect voor de suppletie-uitkering ¹

¹⁾ Het LISV heeft aangegeven dat er sprake zal zijn van effect op het WAO-dagloon indien de 80 uren verlof niet aaneengesloten wordt genoten en het verlof nog doorloopt op het moment dat de WAO-uitkering ingaat. In dat geval kan er een lager dagloon zijn. Na afloop van de verlofperiode zal het dagloon worden herzien. Aangezien de WAO-uitkering pas ingaat na 1 jaar ziekte zal deze situatie zich nauwelijks voordoen en als het zich al voordoet zal er sprake zijn van een beperkt effect voor korte duur dat bovendien gecompenseerd wordt door de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

c) sociale zekerheid: werkloosheid

Aspect	Consequentie
WW-uitkering	het minder uren werken heeft geen effect op het WW-dagloon dus geen effect op WW-uitkering
bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op WW-dagloon dus geen effect op bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

d) Pensioenen en vervroegd uittreden

Aspect	Consequentie
OP/NP/FPU-Politie	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen + VU op 1 januari van een kalenderjaar)
IP/Herplaatsingstoelage	geen wijziging IP. HPT vult inhouding op het salaris aan tot oude niveau. Mogelijkerwijs treedt er (tijdelijk) verval van recht op HPT op omdat restcapaciteit niet volledig wordt benut. Of hiervan sprake is kan ABP/USZO op basis van daadwerkelijke casus desgevraagd beoordelen.
polisvoorwaarden FLO	geen wijziging (gebaseerd op de formele bezoldiging).

e) Afdracht premies

Aspect	Consequentie
sociale zekerheidspremies (WAO, UFO en pseudo-WW)	premie heffen over de reguliere grondslag minus de inhouding vanwege de minder gewerkte uren
pensioenpremies (OP/NP/bwIP/FPU/AFUP)	premie heffen over de reguliere grondslag (zonder rekening te houden met de inhouding)
GVP-premie	premie heffen over de reguliere grondslag (zonder rekening te houden met de inhouding)

f) Belastingheffing

De loonbelasting wordt geheven over het loon na vermindering met de inhouding voor minder uren werken

3. Consequenties inzet arbeidsvoorwaarden (genoemd in artikel 28 e van het Barp) ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen**a) financiële rechtspositie**

Aspect	Consequentie
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
structurele eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan salaris)

b) sociale zekerheid: ziekte/arbeidsongeschiktheid

Aspect	Consequentie
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging).
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheids-uitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	de ingezette vergoeding zou behoord hebben tot het WAO-dagloon en een hoger dagloon tot gevolg hebben gehad (tenzij boven max. dagloon). Door het inzetten van de vergoeding blijft dit effect achterwege. Uiteraard niet van toepassing bij het inzetten van de vakantie-aanspraken.
suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op het niet gemaximeerde WAO-dagloon. De ingezette vergoeding zou behoord hebben tot het WAO-dagloon en een hoger dagloon tot gevolg hebben gehad. Door het inzetten van de vergoeding blijft dit effect achterwege. Uiteraard niet van toepassing bij het inzetten van de vakantie-aanspraken.

c) sociale zekerheid: werkloosheid

Aspect	Consequentie
WW-uitkering	de ingezette vergoeding zou behoord hebben tot het WW-dagloon en een hoger dagloon tot gevolg hebben gehad (tenzij boven max. dagloon). Door het inzetten van de vergoeding blijft dit effect achterwege. Uiteraard niet van toepassing bij het inzetten van de vakantie-aanspraken.
bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op WW-dagloon. De ingezette vergoeding zou behoord hebben tot het WW-dagloon en een hoger dagloon tot gevolg hebben gehad. Door het inzetten van de vergoeding blijft dit effect achterwege. Uiteraard niet van toepassing bij het inzetten van de vakantie-aanspraken.

d) Pensioenen en vervroegd uitreden

Aspect	Consequentie
OP/NP/FPU-Politie	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen + VU op 1 januari van een kalenderjaar)
IP/Herplaatsingstoelage	geen wijziging. Omdat de met de ingezette arbeidsvoorwaarde gemoeide vergoeding niet wordt uitbetaald is er ook geen sprake van anti-cumulatie.
polisvoorwaarden FLO	geen wijziging (gebaseerd op de formele bezoldiging).

e) Afdracht premies

Aspect	Consequentie
sociale zekerheidspremies (WAO, UFO en pseudo-WW)	omdat de met de ingezette arbeidsvoorwaarde gemoeide vergoeding niet wordt uitbetaald is er ook geen sprake van premieheffing.
pensioenpremies (OP/NP/bwIP/FPU/AFUP)	premie heffen over de reguliere grondslag
GVP-premie	premie heffen over de reguliere grondslag

f) Belastingheffing

Aspect	Consequentie
Ingezette arbeidsvoorwaarde	de bruto waarde van de ingezette arbeidsvoorwaarde mag zonder loonheffing worden ingezet voor fiscale vrijgestelde doelen (bruto = netto).

Regeling gezondheidstoets politie

10 september 2001/EA2001/83798
Directie Politie

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
Gelet op artikel 49a, derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie;

Besluit:

Artikel 1

De inhoud van de vragenlijst, bedoeld in artikel 49a, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie, is de gezondheidstoets zoals opgenomen in bijlage 1 bij deze regeling.

Artikel 2

1. Het bevoegd gezag verstrekt de ambtenaar, bedoeld in artikel 49a, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie, de gezondheidstoets.
2. Het bevoegd gezag verstrekt zijn Arbodienst of bedrijfsarts de gezondheidstoets alsmede de in bijlage 2 bij dit besluit opgenomen handleiding bij de gezondheidstoets.

Artikel 3

Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Artikel 4

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling gezondheidstoets politie.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.G. de Vries.*

Bijlage 1

De gezondheidstoets

Waarom deze gezondheidstoets?

Met ingang van 1 januari 2001 is de nieuwe regeling voor vervroegde uit-treding voor het politiepersoneel in werking getreden. Deze nieuwe regeling heet 'FPU Politie' en geldt voor alle werknemers bij de politie. Het functioneel leeftijdsontslag (FLO) is daarmee komen te vervallen. Dit is vastgelegd in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp).

In verband met het vervangen van het functioneel leeftijdsontslag door de FPU Politie zijn er overgangsmaatregelen getroffen. Onderdeel van deze overgangsmaatregelen is de regeling dat u zelf kiest of u gebruik maakt van de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan, of dat u

besluit in uw functie door te werken. Wanneer u ervoor kiest om door te werken, moet u, indien u op 1 januari 2001 vijftig jaar of ouder was en thans ingedeeld bent in een salarisschaal beneden schaal 10, een gezondheidstoets invullen en deze aan de bedrijfsarts terugsturen. Aan de hand van deze gegevens besluit de bedrijfsarts u al dan niet voor een nader gesprek en onderzoek op te roepen. De bedrijfsarts adviseert het bevoegd gezag van uw korps vervolgens over de mogelijke gezondheidsrisico's die verbonden zijn aan uw wens om na uw 60ste jaar door te werken.

Instructie

Voor u ligt de gezondheidstoets die u in het kader van de nieuwe regeling 'FPU Politie' wordt verzocht in te vullen. Deze vragenlijst bevat 24 vragen over uw lichamelijke en geestelijke gezondheid. Het is belangrijk dat u alle vragen zo goed en eerlijk mogelijk beantwoordt. Lees iedere vraag daarom zorgvuldig door en kruis telkens het antwoord aan dat het meest op uw eigen gezondheid van toepassing is. Het antwoord dat u kunt aankruisen is iedere keer of 'nee, geen enkele keer, soms', of 'ja, regelmatig, altijd (continu)'. Sla geen vragen over!

Naam: ...
Adres: ...
Plaats: ...
Korps: ...
Geboortedatum: ...

Lichamelijke gezondheid

	Nee, geen enkele keer, soms	Ja, regelmatig, altijd (continu)
1. Heeft u in de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van klachten onder in uw rug?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
2. Heeft u in de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van klachten aan uw bovenrug, nek, schouder, arm, elleboog, pols of hand?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
3. Heeft u in de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) gehad van klachten aan uw heup, knie of voet?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
4. Heeft u de laatste twee jaar wel twee weken of langer achtereenvolgend gehoest en/of slijm opgehoest?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
5. Heeft u de afgelopen twee jaar last gehad van kortademigheid als u met leeftijdsgenoten in normaal tempo op vlakke ondergrond wandelt?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
6. Heeft u nogal eens pijn of een beklemd gevoel op de borst of in de hartstreek?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
7. Zo ja, treedt deze pijn of dit beklemd gevoel op bij zwaardere lichamelijke inspanning (trap oplopen, tegen wind inlopen of fietsen)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
8. Treedt het op wanneer u gewoon stap/loopt op vlakke grond?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

Psychische gezondheid

9. Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
10. Ik voel me "opgebrand" door mijn werk.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
11. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
12. Heeft u zich de afgelopen twee weken regelmatig depressief gevoeld?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
13. Heeft u de afgelopen twee weken geen zin gehad in dingen die u normaal gesproken wel leuk vindt om te doen (zoals bijvoorbeeld hobby's, werk, sport)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
14. Ik ben gespannen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
15. Ik maak me zorgen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
16. Ik voel me kalm.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
17. Ik voel me aangenaam	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
18. Heeft u in het afgelopen jaar een ingrijpende gebeurtenis meegemaakt (bijvoorbeeld aangevallen worden door burgers/groep tijdens het werk, een schietincident waarbij u zelf betrokken was.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
19. In welke mate heeft u in de afgelopen vier weken aan deze gebeurtenis teruggedacht?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

Algemene gezondheid

20. Heeft in het afgelopen jaar een aaneengesloten periode van langer dan een maand verzuimd?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
21. Bent u in het afgelopen jaar onder behandeling of controle geweest van uw huisarts of een specialist?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
22. Hebt u er vaak moeite mee in slaap te vallen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
23. Wordt u 's nachts vaak wakker?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
24. Wordt u wel eens wakker met een gevoel van uitputting en vermoeidheid?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

Aldus naar waarheid ingevuld,

Datum: ...

Handtekening: ...

Stuur deze ingevulde gezondheidstoets in bijgevoegde antwoordenvolp naar uw bedrijfsarts.

Bedankt voor uw medewerking.

Bijlage 2

Handleiding gezondheidstoets

1. Achtergrond van de gezondheidstoets

Met ingang van 1 januari 2001 is de nieuwe regeling voor vervroegde uittreding voor het politiepersoneel in werking getreden. Deze nieuwe regeling heet 'FPU Politie' en geldt voor alle werknemers bij de politie. Het functioneel leeftijdsontslag (FLO) is daarmee komen te vervallen. Dit is vastgelegd in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp).

In verband met het vervangen van het functioneel leeftijdsontslag door de FPU Politie zijn er overgangsmaatregelen getroffen. Onderdeel van deze overgangsmaatregelen is de regeling dat de werknemer die 60 jaar wordt zelf kiest of hij/zij gebruik maakt van de mogelijkheid vervroegd met pensioen te gaan, of dat men besluit in zijn of haar functie door te werken. In het 'Barp' is

tevens vastgelegd dat wanneer de werknemer besluit door te werken en is ingedeeld in een salarisschaal die lager is dan salarisschaal 10, hij of zij verplicht is om uiterlijk één jaar voor het bereiken van de leeftijd van 60 jaar een vragenlijst met betrekking tot de gezondheidstoestand in te vullen. Deze 'gezondheidstoets' dient de functie te hebben van een eerste selectie-instrument dat is bedoeld om mogelijke gezondheidsrisico's bij politieambtenaren op te sporen.

2. Procedure: de taken van personeelszaken en van de bedrijfsarts

Personeelszaken draagt er zorg voor dat een politieambtenaar die 59 jaar wordt de gezondheidstoets met antwoordenvolop – waarop het adres van de dienstdoende arbodienst/bedrijfsarts staat – krijgt toegestuurd. Daarnaast zorgt personeelszaken ervoor dat de arbodienst/bedrijfsarts in het bezit komt van deze handleiding.

De resultaten die uit de gezondheidstoets worden verkregen, bevatten medische informatie over de politieambtenaar in kwestie, en dienen vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld te worden. Nadat de politieambtenaar de gezondheidstoets heeft ingevuld, stuurt hij of zij de lijst dan ook rechtstreeks door naar zijn of haar bedrijfsarts. Het is de bedoeling dat de bedrijfsarts controleert of alle vragen zijn beantwoord. Indien dit niet het geval is, neemt de bedrijfsarts contact op met de werknemer en vraagt hem/haar deze vragen alsnog te beantwoorden. De bedrijfsarts is degene die mede op basis van de gezondheidstoets besluit om de betreffende politieambtenaar al dan niet op te roepen voor een arbeidsgezondheidskundig onderzoek, en die vaststelt of de werknemer lichamelijk en psychisch in staat is zijn of haar functie te blijven uitoefenen nadat deze ambtenaar de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Vervolgens adviseert de bedrijfsarts het bevoegd gezag hierin, en bepaalt het bevoegd gezag uiteindelijk of de werknemer al dan niet kan blijven doorwerken na de leeftijd van 60 jaar te hebben bereikt. De bedrijfsarts zal zijn of haar advies via de afdeling personeelszaken aan het bevoegd verzag aanbieden, zodat het korps zelf kan controleren of de werknemer de vragenlijst heeft ingevuld, en de bedrijfsarts in de gelegenheid is gesteld zijn advies te formuleren.

3. Voorwaarden voor het invullen van de gezondheidstoets

De gezondheidstoets wordt afgenomen als aan de volgende twee voorwaarden voldaan is. De betreffende politieambtenaar:

- wordt een jaar na aanvraag 60 jaar;
- behoort tot de doelgroep FLO-gerechtigden, die op 1 januari 2001 vijftig jaar of ouder was en is ingedeeld in een salarisschaal beneden schaal 10

4. Beschrijving van de gezondheidstoets

De gezondheidstoets bestaat uit 21 vragen die zijn afgeleid van bestaande en gevalideerde vragenlijsten, of delen daarvan, die de meest voorkomende en belangrijkste gezondheidsproblemen onder politiepersoneel in kaart brengen. Het invullen van de gezondheidstoets neemt 5 à 10 minuten in beslag. Het instrument begint met een korte, schriftelijke instructie waarin staat aangegeven waarom de vragenlijst moet worden ingevuld en waarover de vragen gaan. In principe behoeft de vragenlijst dan ook geen mondelinge toelichting. De antwoorden op de vragen zijn voorgestructureerd, de betreffende politieambtenaar kiest telkens het antwoord dat hij op zichzelf van toepassing acht.

Op basis van recent onderzoek¹ blijkt bij de basispolitiesorg, de recherche, de vreemdelingendienst en de leidinggevenden de burn-outproblematiek veelvuldig voor te komen, en blijken de vreemdelingendienst, jeugd- en zedenpolitie en het AT-personeel juist veel klachten te hebben van de lage rug of van de nek, schouder en/of pols. Om die reden zijn vragen over psychische klachten, en over klachten van het bewegingsapparaat opgenomen. Daarnaast zijn modules opgenomen over gezondheidsklachten die vaak bij oudere werknemers in zijn algemeenheid optreden, zoals de aanwezigheid van hart- en vaatziekten², chronische bronchitis³. Ten slotte is ook aandacht besteed aan algemene gezondheidsindicatoren, zoals langdurig verzuim en medische consumptie. Uit onderzoek is bekend dat oudere werknemers minder frequent maar wel langer verzuimen dan jongere werknemers, en uit longitudinaal

onderzoek is gebleken dat de verzuimduur in een eerder jaar een sterke voorspeller is van langdurig verzuim⁴. Ook bleek in ditzelfde onderzoek het ziektegedrag (waaronder bezoek aan huisarts) samen te hangen met langdurig verzuim.

Tabel 1 geeft een overzicht van de gezondheidsmodules die aan bod komen, van het aantal vragen dat hierover gesteld wordt, van de plaats waar de vragen zijn terug te vinden in de gezondheidstoets, en van de oorsprong waar de gezondheidsmodules van zijn afgeleid.

Tabel 1: De gezondheidsmodules, het aantal vragen per module, de plaats van de vragen in de gezondheidstoets en de oorsprong

Modules	Aantal vragen	Nummer van vraag in vragenlijst	Afgeleid van
Lichamelijke gezondheid			
Lage rugklachten	1	1	Quebec Task Force Report (Spitzer et al., 1987) ⁵
Nek/schouder en/of polsen	1	2	Quebec Task Force Report (Spitzer et al., 1987)
Heup/knie/voetklachten	1	3	Quebec Task Force Report (Spitzer et al., 1987)
Chronische bronchitis	2	4, 5	SKB Vragenlijst Services (2000) ⁶
Hart- en vaatziekten	3	6, 7, 8	Van Putten (1989) ⁷
Psychische gezondheid			
Mentale uitputting	3	9, 10, 11	UBOS (Schaufeli & van Dierendonck, 2000) ⁸
Depressie	2	12, 13	DSM IV ⁹
Angst	4	14, 15, 16, 17	ZBV (van der Ploeg et al., 1980) ¹⁰
Posttraumatische stressstoornis	2	18, 19	Carlier et al., (1995) ¹¹
Algemene gezondheid			
Langdurig verzuim	1	20	Diverse gezondheidsvragenlijsten
Medische consumptie	1	21	Diverse gezondheidsvragenlijsten
Slaapproblemen	3	22, 23, 24	Maastrichtse vragenlijst (Appels & Schouten, 1991) ¹²

5. Scoring van de gezondheidstoets

Aan de hand van de vragenlijstgegevens bepaalt de bedrijfsarts of de werknemer een arbeidsgezondheidskundig onderzoek moet ondergaan om vast te stellen of de werknemer lichamelijk en psychisch in staat is zijn of haar functie te blijven uitoefenen na de leeftijd van 60 jaar te hebben bereikt. Indien op één van de vragen uit de vragenlijst het antwoord 'ja, regelmatig, altijd (continu)' is gegeven (met uitzondering van de vragen 16 en 17, waarbij juist het antwoord 'nee, geen enkele keer, soms' een signaal vormt) is dit een signaal dat er op dat gebied mogelijk gezondheidsklachten spelen die een nader arbeidsgezondheidskundig onderzoek rechtvaardigen.

In tabel 2 is een overzicht van de gezondheidsmodules weergegeven en staat aangegeven wanneer een arbeidsgezondheidskundig onderzoek gewenst is.

Tabel 2: Risico-indicatoren

Modules	Aantal vragen	Vraag nummer	Arbeidsgezondheidskundig onderzoek nodig indien geantwoord
Lichamelijke gezondheid			
Lage rugklachten	1	1	ja, regelmatig, altijd (continu)
Nek/schouder en/of polsen	1	2	ja, regelmatig, altijd (continu)
Heup/knie/voelklachten	1	3	ja, regelmatig, altijd (continu)
Chronische bronchitis	2	4, 5	vraag 1 en/of 2 ja, regelmatig, altijd (continu)
Hart- en vaatziekten	3	6, 7, 8	vraag 1 en/of 2 en/of 3 ja, regelmatig, altijd (continu)
Psychische gezondheid			
Mentale uitputting	3	9, 10, 11	vraag 9 en/of 10 en/of 11 ja, regelmatig, altijd (continu)
Depressie	2	12, 13	vraag 12 en/of 13 ja, regelmatig, altijd (continu)
Angst	4	14, 15, 16, 17	vraag 14 en/of 15 en/of 16 ja, regelmatig, altijd (continu) en/of vraag 17 'nee, geen enkele keer, soms'
Posttraumatische stressstoornis	2	18, 19	vraag 18 en/of 19 ja, regelmatig, altijd (continu)
Algemene gezondheid			
Langdurig verzuim	1	20	ja, regelmatig, altijd (continu)
Medische consumptie	1	21	ja, regelmatig, altijd (continu)
Slaapproblemen	3	22, 23, 24	vraag 22 en/of 23 en/of 24 'ja, regelmatig, altijd (continu)'

- ¹ Houtman I.L.D., Bosch C.M., Jettinghoff K., & van de Berg R. Werkstress bij de politie. TNO Arbeid, 2000.
² Konings-Dalstra J.A.A., Reitsma J.B. Hart- en vaatziekten in Nederland 1999, cijfers over ziekte en sterfte. Den Haag: Nederlandse Hartstichting, 1999
³ Kremer A.M., Wevers, C.W.J. Commentaar behorende bij het artikel 'Cara en Werk' (Rutten en Paanakker, TBV 1996; 4: 133-140). TBV 1996; 4: 140-141.
⁴ Van Vuuren C.V., Andries, F., & Smulders P.G.W. Vroegtijdige opsporing van dreigend langdurig ziekteverzuim. TBV 1998; 7: 194-200.
⁵ Spitzer W.O., LeBlanc F.E., & Dupuis M. Scientific approach to the assessment and management of activity-related spinal disorders: A monograph for clinicians report of the Quebec Task Force on spinal disorders. Spine 1987; 12: 6-59.
⁶ SKB Vragenlijst Services. Modulair vragenlijstinstrumentarium voor werk en gezondheid: Flexibel zonder rompstomp. SKB Vragenlijst Services, 2000
⁷ Van Putten D.J. De vragenlijst voor periodiek bedrijfsgezondheidskundig onderzoek: Voorstellen voor wijziging van de vragenlijst. NIPG TNO, 1989.
⁸ Schaufeli W., van Dierendonck D. UBOS: Utrechtse burnout schaal, handleiding....
⁹ American Psychiatric Association. Beknopte handleiding bij de diagnostische criteria van de DSM-IV. American Psychiatric Association, 1995.
¹⁰ Van der Ploeg H.M., Defares P.B., & Spielberger C.D. Handleiding bij de Zelf Beoordelings Vragenlijst, ZBV. Swets & Zeitlinger, 1980.
¹¹ Carlier IVE., van Uchelen J.J., & Lamberts R.D. Clinical utility of a brief diagnostic test for PTSD. Psychosomatic Medicine 1998; 60: 42-47.
¹² Appels, A., & Schouten, E. Waking up exhausted as risk indicator of myocardial infarction. The American Journal of Cardiology 1991; 68: 395-398.

Toelichting

Met het afschaffen van het functioneel leeftijdsontslag kunnen alle politieambtenaren in beginsel na het bereiken van de leeftijd van zestig jaar desgewenst blijven werken. Omdat het echter onwenselijk is dat er in het geheel geen toetsing van de gezondheidstoestand meer plaatsvindt is in artikel 49a van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) een specifieke voorziening omgenomen. Deze voorziening houdt in dat ambtenaren die op grond van artikel 88, eerste lid, van het Barp aanspraak kunnen maken op de zogenoemde 'polisvoorwaarden FLO' (opgenomen in de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie) en die na het bereiken van de leeftijd van zestig jaar willen doorwerken, verplicht zijn een vragenlijst in te vullen met betrekking tot hun gezondheid indien zij zijn ingedeeld in een salarisschaal die lager is dan salarisschaal 10.

Op grond van artikel 49a van het Barp stelt de minister regels met betrekking tot de inhoud van de vragenlijst en de procedures daaromtrent. Deze regeling geeft daaraan invulling.

In opdracht van de minister heeft TNO Arbeid een gezondheidstoets ontwikkeld die dient als selectie-instrument voor de bedrijfsarts om vast te stellen of het wenselijk is dat een politieambtenaar wordt opgeroepen voor een arbeidsgezondheidskundig onderzoek alvorens besloten kan worden of de ambtenaar in staat is gezond door te werken na het bereiken van de leeftijd van zestig jaar. De inhoud van deze gezondheidstoets is opgenomen in bijlage

1 bij deze regeling en vormt de inhoud van de vragenlijst bedoeld in artikel 49a van het Barp. De inhoud van de vragenlijst die het bevoegd gezag aan een ambtenaar verstrekt dient inhoudelijk identiek te zijn aan de inhoud van de gezondheidstoets zoals opgenomen in bijlage 1 bij dit besluit.

Dit besluit regelt tevens de plicht van het bevoegd gezag om zijn Arbodienst of bedrijfsarts in kennis te stellen van de gezondheidstoets en de toelichting daarop. Tevens regelt dit besluit de plicht van het bevoegd gezag om de ambtenaar die het betreft (te weten de ambtenaar die aanspraak kan maken op de 'polisvoorwaarden FLO' die wil doorwerken na het bereiken van de leeftijd van zestig jaar en is ingedeeld in een salarisschaal die lager is dan salarisschaal 10) een exemplaar van de gezondheidstoets te verstrekken. Het ligt voor de hand dat het bevoegd gezag daarbij tevens een antwoordenvolpette verstrekt waarop het adres van de Arbodienst of bedrijfsarts staat vermeld.

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.G. de Vries.*