



De leden van de CGOP
d.t.v. het CAOP t.a.v. mw. drs. C.L.D. van Agten
Postbus 556
2501 CN Den Haag

Onderwerp
inzetbrief werkgevers

Op 31 december 2007 loopt het huidige Arbeidsvoorwaardenakkoord voor de sector politie af. Wij hebben afgesproken in de 2^e helft van september te starten met de gesprekken voor een nieuw Akkoord vanaf 2008.

Ik nodig u daartoe uit voor het eerste informele overleg op 26 september 2007, aanvang 11.00 uur bij het CAOP.

In deze brief geef ik aan welke thema's ik voor bespreking in gedachten heb. Tijdens ons overleg zal ik deze thema's verder uiteen zetten.

Ten aanzien van het karakter van een te sluiten akkoord staat mij voor ogen om deze zowel in duur als qua aantal afspraken te beperken. Deze wens komt voort uit de grote implementatielast van het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007. De implementatielast hiervan was voor alle betrokken partijen groot. Sommige afspraken moeten, zoals u bekend, nog tot uitvoering komen. Een omvangrijk traject waarvan wij met elkaar nog aan het begin staan, is het harmonisatie-traject. Dit zal opnieuw voor de betrokken partijen een aanzienlijke implementatielast betekenen.

De volgende thema's zijn voor mij leidend bij de totstandkoming van het nieuwe Akkoord 2008. Dit zijn :

1. Inkomensniveau bij de politie
2. Verantwoorde inkomensontwikkeling.
3. Modern arbeidstijdenbeleid
4. Vitalisering van de organisatie
5. Diversiteit

Datum
24 september 2007

Ons kenmerk
2007-0000347551

Onderdeel
DGV/Dpol/AB

Inlichtingen

T
F

Uw kenmerk

Blad
1 van 4

Aantal bijlagen
0

Bezoekadres
Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag

Postadres
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Internetadres
www.minbzk.nl

Datum
24 september 2007

Ons kenmerk
2007-0000347551

Onderdeel
DGV/Dpol/AB

Blad
2 van 4

1. Het inkomensniveau bij de politie

De politie heeft een belangrijke taak in de bescherming van de maatschappelijke veiligheid en in de handhaving van de rechtsorde in Nederland. Dit wordt alom gewaardeerd. Ook ik heb grote waardering voor het politievak en ben mij bewust van de risico's die de individuele politieman/-vrouw loopt bij het vervullen van zijn/haar functie. Ik ben van mening dat hierbij een beloning hoort die past bij de risico's en de fysieke en psychische belasting van deze functie.

Naar mijn mening kan het beloningsniveau van de politie zich ook meten met vergelijkbare beroepsgroepen en functies. Uiteraard zijn er elementen die elders beter geregeld zijn, maar voor de sector politie geldt ook dat er elementen zijn, die beter zijn dan elders. Het totale arbeidsvoorwaardenpakket kan concurreren met dat van vergelijkbare beroepsgroepen.

Tegelijk moet ik constateren dat de beleving binnen een groot deel van de politieambtenaren een geheel andere is. Op diverse manieren is de onvrede over de beloning aan mij overgebracht. Naast een vraag om aandacht voor individuele inkomenssituaties constateer ik dat ook de waardering van het politiewerk binnen de samenleving en ten opzichte van andere beroepen een belangrijk element is.

Ik zou daarom graag samen met u een onderzoek willen laten verrichten naar de beloning en de functiewaardering bij de politie in hun onderlinge samenhang en de verhouding ten opzichte van andere beroepsgroepen. Doel van een dergelijk onderzoek is het verschaffen van de benodigde objectieve feiten. Ik hecht eraan om dit onderzoek in gezamenlijkheid uit te voeren, omdat daarmee een basis wordt gelegd voor acceptatie van de uitkomsten. De uitkomst van een dergelijk onderzoek kan gebruikt worden om te komen tot eventuele bijstelling van huidige visies.

2. Verantwoorde inkomensontwikkeling

Naast genoemd onderzoek naar het inkomensniveau wil ik met u afspraken maken over een verantwoorde inkomensontwikkeling in relatie tot de looptijd van het nieuwe Arbeidsvoorwaardenakkoord. Het kabinet heeft daarvoor ruimte geschapen. Ik kan mij voorstellen dat daarbij ook nog bijzondere maatregelen worden betrokken voor doelgroepen.

3. Modern arbeidstijdenbeleid

Arbeidstijden en het managen van capaciteit is een veelbesproken onderwerp. De politie is een dienstverlenende organisatie die moet inspelen op (on)voorzien situaties. Dit stelt eisen aan medewerkers en management en veronderstelt van beiden flexibiliteit om vraag en aanbod met elkaar in balans te brengen. Gestreefd moet worden naar een gezonde en evenwichtige arbeidsverhouding, mede in het belang van het welzijn van medewerkers. De werkgever zal in



Datum
24 september 2007

Ons kenmerk
2007-0000347551

Onderdeel
DGV/Dpol/AB

Blad
3 van 4

overleg met de individuele medewerker een balans moeten zoeken tussen arbeidstijd en capaciteit enerzijds en vrije tijd voor zorgtaken en maatschappelijke activiteiten anderzijds.

Op dit moment zijn er in de politierechtspositie beperkingen ten aanzien van arbeidstijden opgenomen ten opzichte van de ruimte die de Arbeidstijdenwet mogelijk maakt. Door het wegnemen van deze beperkingen kan, met behoud van een goede balans tussen werk en privé beschikbare capaciteit effectiever worden ingezet. Graag wil ik met u afspraken maken om de beperkingen in de politierechtspositie, landelijk als ook regionaal, weg te nemen en in elk geval te verminderen. Zo nodig kan daarbij ook de totstandbrenging van de landelijke politie-specifieke arbeidstijdenregeling die ik met u in voorbereiding heb, worden betrokken.

4. Vitalisering van de organisatie

Werknemers gaan tot op hogere leeftijd werken, gelet ook op het bescheiden percentage deelnemers aan de levensloopregeling. Bovendien zal de politieorganisatie en dus haar medewerkers in toenemende mate in staat moeten zijn om zich aan te passen aan de veranderende omgeving en de eisen die dat aan politiewerk stelt. Dit dwingt om na te denken over maatregelen die ervoor zorgen dat de werknemers gedurende de gehele, en dus langere, loopbaan intellectueel en fysiek vitaal blijven. Het is voor werkgever en werknemer van belang om te investeren in de inzetbaarheid van medewerkers en daardoor duurzame loopbaanmogelijkheden te scheppen. Deze loopbaan kan zich, horizontaal of verticaal, binnen of buiten de politie, bewegen. De verantwoordelijkheid voor die loopbaan, en de bijbehorende intellectuele en fysieke fitheid is een gedeelde verantwoordelijkheid. Zowel van de werkgever als van de medewerker mag een investering worden verwacht. Deze gedeelde verantwoordelijkheid dient ook tot uitdrukking te komen in de bijbehorende arrangementen.

Graag stel ik met u de onderwerpen en de inhoud op hoofdlijnen daarvan vast om deze vitalisering (verder) in gang te zetten en wil ik in overleg met u bezien of in lijn daarmee nu al een aantal concrete afspraken gemaakt kan worden.

5. Diversiteit

De politieorganisatie staat midden in de samenleving en heeft verbindingen met alle lagen van de bevolking. Zij is bij uitstek de organisatie waarin een divers personeelbestand toegevoegde waarde heeft. Ik maak afspraken met de korpsbeheerders om te komen tot een divers personeelsbestand door de gehele organisatie.

In het CAO-overleg wil ik met u tot afspraken komen die het realiseren van deze afspraken ondersteunen.



Datum
24 september 2007

Ons kenmerk
2007-0000347551

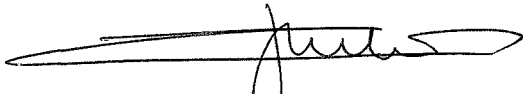
Onderdeel
DGV/Dpol/AB

Blad
4 van 4

Looptijd nieuw Arbeidsvoorwaardenakkoord

Mijn gedachte bij de looptijd van de CAO is één tot anderhalf jaar. Hoewel een langere duur op voorhand niet door mij wordt uitgesloten zijn mijn voorstellen gebaseerd op een looptijd van maximaal anderhalf jaar. Ik behoud mij daarom het recht voor om met aanvullende thema's en voorstellen te komen bij een langere looptijd.

DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,



Mevrouw dr. G. ter Horst

