

•••••  
**ARBOCONVENANTEN  
NIEUWE STIJL**

# **ARBOCONVENANT POLITIE**

**Den Haag, 16 augustus 2001**

# **Convenant inzake de aanpak van psychische belasting en ziekteverzuim in de sector Politie**

Ondergetekenden,

**De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
de heer drs. J.F. Hoogervorst,**

voor deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. R.IJ.M. Kuipers,  
directeur-generaal bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

hierna te noemen: de overheid

enerzijds

en

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

voor deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw drs. L.M.C. Ongering,  
in haar hoedanigheid van directeur Politie bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken  
en Koninkrijksrelaties,

hierna te noemen: de Minister,

in deze

- mede optredende ten behoeve van het personeel dat de rechtspositie ontleent aan de Politiewet 1993, en onder zijn gezagsbereik werkzaam is;
- alsmede krachtens volmacht optredende namens de Minister van Justitie in diens hoedanigheid van bevoegd gezag van het personeel dat de rechtspositie ontleent aan de Politiewet 1993 en onder het gezagsbereik van de Minister van Justitie werkzaam is;
- en voorts krachtens individuele volmacht optredende namens de regionale politiekorpsen ieder afzonderlijk, verder individueel te noemen het regionaal politiekorps, welke korpsen zijn vermeld in bijlage 1;
- en verder krachtens volmacht optredende namens het Landelijk Selectie- en Opleidings-instituut Politie (LSOP)

en

**2. Elk van de politievakorganisaties vertegenwoordigd in de commissie voor georganiseerd overleg in politiezaken,**

te weten:

- *de Nederlands Politiebond (NPB)*,  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.F.W. van Duijn, voorzitter
- *de Algemeen Christelijke Politiebond (ACP)*;  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. J. Vogel, voorzitter
- *de Algemeen Nederlandse Politie Vereniging (ANPV)*;  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J. J. van Noortwijk, voorzitter
- *Vereniging van Middelbaar en Hogere Politieambtenaren (VMHP)*,  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M.P.M. Holtackers, voorzitter

hierna te noemen: de sociale partners

anderzijds,

verder te noemen: partijen,

en

**Het regionaal politiekorps Noord Holland Noord**, optredend als uitvoeringsorganisatie van dit convenant, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw A.J. Brink-Grootoenk, hoofdcommissaris,

Overwegende dat,

- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid, alsmede aan een verbetering van de motivatie en productiviteit van werknemers;
- de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden werkgevers verplicht algemeen zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden primair berust bij de afzonderlijke regionale politiekorpsen, het Korps Landelijke Politie Diensten (KLPD), de Rijks-recherche en het LSOP;
- in de sector politie een verhoudingsgewijs groot aantal werknemers is blootgesteld aan het arbeidsrisico psychische belasting/werkdruk/werkstress;
- verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden en vroegtijdige reïntegratie via maatwerk op korpsniveau tot stand moeten komen;
- maatregelen zo dicht mogelijk bij de bron het meest effectief zijn;
- maatregelen moeten worden gericht op de gehele keten van het verzuim, dat wil zeggen preventieve maatregelen, de wijze van ziekmelding, verzuimbegeleiding en reïntegratie;
- het kabinet extra geld beschikbaar heeft gesteld voor convenanten die leiden tot:
  - i) een reductie van het aantal werknemers dat is blootgesteld aan de arbeidsrisico's tillen, geluid, RSI, werkdruk en gevaarlijke stoffen, en/of
  - ii) een brede toepassing van maatregelen die zo dicht mogelijk bij de bron worden aangewend;
- partijen het belang erkennen van een intensivering van beleid gericht op preventie van verzuim en WAO-instroom door het maken van taakstellende sectorspecifieke afspraken als bedoeld in de nota "Arboconvenanten nieuwe stijl: beleidsstrategie voor de komende vier jaar (1999-2002)";
- sociale partners een Akkoord arbeidsvoorwaarden sector Politie (2001 -2003) hebben afgesloten waarin afspraken zijn gemaakt over het afsluiten van een Arboconvenant Politie gericht op het terugdringen van ziekteverzuim en psychische belasting;
- met dit convenant niet wordt beoogd in rechte afdwingbare rechten en plichten in het leven te roepen;

komen het volgende overeen:

## **ALGEMEEN**

### **Definities**

#### **Artikel 1**

1. *werkgever*: een werkgever als bedoeld in art. 1, lid 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
2. *werknemer*: een werknemer als bedoeld in art. 1, lid 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
3. *branchebegeleidingscommissie (BBC)*: de begeleidingscommissie die door partijen is ingesteld om de uitvoering van het convenant te begeleiden en te toetsen;
4. *organisaties*: de regionale politiekorpsen, het KLPD, de Rijksrecherche, de Informatie en Communicatie Technologie Organisatie (ITO) en het LSOP.

### **Kwantitatieve doelstelling**

#### **Artikel 2**

1. Partijen stellen zich met dit Arboconvenant Politie ten doel het aantal werknemers dat wordt blootgesteld aan het arbeidsrisico psychische belasting (waaronder begrepen werkdruk en werkstress), in drie jaren met 10% te reduceren. Hierbij worden de resultaten van het onderzoek 'Werkstress bij de politie' van TNO Arbeid gebruikt als nulmeting. Als specifieke doelgroep wordt daarvoor aangewezen de basispolitiezorg.
2. Partijen stellen zich ten doel het ziekteverzuimpercentage in de sector politie bij iedere afzonderlijke organisatie in drie jaar terug te brengen met ten minste 10% van het ziekte-verzuimpercentage zoals dit voor het jaar 2000 voor elke afzonderlijke organisatie gold.

## **VERPLICHTINGEN CONVENANTSPARTIJEN**

### **Artikel 3**

1. Partijen bevorderen dat op grond het onderzoek van TNO Arbeid naar o.a. psychische belasting, invulling wordt gegeven aan de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening zoals bedoeld in art. 3, lid 1, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 met als doel dat de korpsen conform art. 5, lid 1, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 het arbeidsrisico psychische belasting in de risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E) beschrijven, alsmede conform art. 5, lid 2, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in het plan van aanpak aangeven welke maatregelen, binnen welke termijn, worden getroffen ten einde het arbeidsrisico psychische belasting te beperken.
2. Partijen bevorderen dat zo spoedig mogelijk na ondertekening van dit convenant gestart zal worden met:
  - a) het ontwikkelen en implementeren van een opleidingsmodule, gericht op arbeidsomstandighedenbeleid in het algemeen en ziekteverzuimpreventie en reïntegratie in het bijzonder, voor leidinggevenden bij de politie als onderdeel van het curriculum van initiële en voortgezette managementopleidingen bij het LSOP.
  - b) het bouwen van een politiespecifiek systeem voor een RI&E en te bevorderen dat dit ook binnen de organisaties waarover dit convenant zich strekt wordt toegepast;
  - c) het ontwikkelen van een meetinstrument waarmee de kwantitatieve grenzen voor emotionele belasting bij het politiepersoneel kunnen worden geformuleerd.

### **Voorlichting**

#### **Artikel 4**

1. De organisaties zullen worden bereikt met een brede, twee jaar durende voorlichtingscampagne omtrent de drie project-onderwerpen van de rechten en plichten van werknemers ter zake.
2. Over de vormgeving van deze campagne vindt nader overleg plaats tussen partijen en de uitvoeringsorganisatie.
3. De tekst van dit convenant wordt zo spoedig mogelijk na ondertekening in de Staatscourant gepubliceerd.
4. Partijen bevorderen dat een ieder werkzaam bij de sector politie zo spoedig mogelijk na ondertekening van dit convenant hierover wordt geïnformeerd.

## **Algemene activiteiten**

### **Artikel 5**

Met het oog op de implementatie van het in de artikelen 3 en 4 bepaalde, verplicht de uitvoeringsorganisatie zich tot het uitvoeren van het door partijen vastgestelde plan van aanpak voor het Arboconvenant Politie, dat daarmee integraal onderdeel uitmaakt van dit convenant.

## **VERPLICHTINGEN VAN DE ARBEIDSINSPECTIE**

### **Toezicht**

#### **Artikel 6**

1. De Arbeidsinspectie bevordert in haar optreden naar en contacten met de sector politie mede dat de doelstellingen van het convenant worden bereikt.
2. Het in het eerste lid gestelde laat onverlet dat de Arbeidsinspectie in alle gevallen en volgens de daarvoor geldende procedurevoorschriften zal handhaven op bestaande wettelijke verplichtingen en normen en zal reageren op meldingen van klachten of ongevallen.

## **OVERIGE BEPALINGEN**

### **Uitvoering, overleg en evaluatie**

#### **Artikel 7**

1. Onder verantwoordelijkheid van de branchebegeleidingscommissie draagt de uitvoeringsorganisatie zorg voor uitvoering van de in dit convenant genoemde projecten en activiteiten.
2. De branchebegeleidingscommissie zal bestaan uit maximaal vier vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, vier leden namens de minister en de werkgevers gezamenlijk en twee leden namens de overheid.
3. De branchebegeleidingscommissie besluit in beginsel op basis van consensus tussen de vertegenwoordigers van de convenantpartijen.
4. De branchebegeleidingscommissie kan werkgroepen instellen voor de behandeling van afzonderlijke onderwerpen.

5. Gedurende de looptijd van het convenant vergadert de branchebegeleidingscommissie ten minste tweemaal per jaar en verder zo vaak als door een der leden van de commissie nodig wordt geacht.
6. Partijen zullen de uitvoering en werking van dit convenant uiterlijk twee maanden na afloop van de looptijd evalueren. De branchebegeleidingscommissie bepaalt de wijze waarop deze evaluatie zal worden uitgevoerd. De resultaten van deze evaluatie worden neergelegd in een verslag.

## **Financiering**

### **Artikel 8**

1. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor het opstellen en de implementatie van de projectvoorstellen en de activiteiten van de uitvoeringsorganisatie, alsmede de evaluatie, een bedrag van maximaal *fl.* 3 miljoen (zijnde 1.361.340,65 euro) inclusief BTW, ter beschikking. Financiering vindt plaats binnen het kader van de Subsidieregeling convenanten arbeidsomstandigheden (Stcrt. 1999, 187), door middel van subsidiëring tot een maximum van 50% van de totale werkelijke kosten.
2. De overige kosten (met een maximum van *fl.* 3 miljoen, zijnde 1.361.340,65 euro) worden gefinancierd door de organisaties.
3. De totale financiering van de projecten in het kader van dit convenant wordt vastgelegd in een financieringsplan dat door de branchebegeleidingscommissie wordt vastgesteld.
4. De partijen zullen ervoor zorgdragen dat de uitvoeringsorganisatie als subsidieaanvrager voor de organisatie van de uitvoering van de projecten en de voorlichting zal optreden.

## **Wijziging of voortijdige beëindiging**

### **Artikel 9**

1. Indien:
  - a) de verplichtingen uit het convenant niet worden nagekomen;
  - b) er zich onvoorziene omstandigheden voordoen die van dien aard zijn dat het convenant redelijkerwijs niet kan worden voortgezet, treden partijen met elkaar in overleg over (de noodzaak van) nakoming en wijziging van dit convenant.
2. Dit overleg vangt aan binnen vier weken nadat een partij, op basis van lid 1, aan de andere partijen schriftelijk de wens daartoe heeft medegedeeld. Indien het overleg niet binnen zes weken tot overeenstemming leidt, kan elke partij het convenant schriftelijk en met onmiddellijke ingang opzeggen.

## **Inwerkingtreding en looptijd**

### **Artikel 10**

1. Dit convenant treedt in werking onmiddellijk na ondertekening door alle convenantspartijen en eindigt op 31 december 2004.
2. De bij dit convenant betrokken partijen zullen uiterlijk 1 juli 2004 in overleg treden over een vervolg op dit convenant.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid,  
J.F. Hoogervorst  
namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd  
door de Directeur-Generaal:

De Minister van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties,  
K.G. de Vries,  
namens deze rechtsgeldig vertegenwoordigd  
door de Directeur Politie:

R.IJ.M. Kuipers

mevrouw L.M.C. Ongerling

Algemeen Christelijke Politiebond (ACP)  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door

Nederlandse Politiebond (NPB)  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door

J. Vogel

J.F.W. van Duijn

Vereniging van Middelbaar en Hoger Personeel  
(VMHP), rechtsgeldig vertegenwoordigd door

Algemeen Nederlandse Politie Vereniging  
(ANPV), rechtsgeldig vertegenwoordigd door

M.P.M. Holtackers

J.J. van Noortwijk

regionaal politiekorps Noord-Holland Noord  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door:

mevrouw A.J. Brink-Grootenk

## ***Plan van aanpak Arboconvenant sector Politie***

### **Inleiding**

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties, de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de politievakorganisatie hebben een arboconvenant voor de sector politie afgesloten.

Het convenant treedt in werking op 16 augustus 2001 en eindigt op 1 juli 2004.

Met het oog op de implementatie van de in het convenant vastgelegde afspraken is het regionaal politiekorps Noord-Holland Noord, als uitvoeringsorganisatie, nauw betrokken bij het convenant.

Onder verantwoordelijkheid van de branchebegeleidingscommissie draagt de uitvoeringsorganisatie zorg voor uitvoering van de in het convenant en dit plan van aanpak genoemde projecten en activiteiten.

Het plan van aanpak dient te worden gezien als een levend geheel dat onder invloed van voortschrijdende inzichten en ontwikkelingen door de branchebegeleidingscommissie zal worden bijgesteld. Het plan van aanpak maakt integraal deel uit van het Arboconvenant sector Politie.

### **Doelen**

In het Arboconvenant sector Politie zijn de volgende doelstellingen vastgelegd:

1. Partijen stellen zich met het arboconvenant ten doel het aantal werknemers dat wordt blootgesteld aan het arbeidsrisico psychische belasting (waaronder begrepen werkdruk en werkstress) in drie jaren met 10% te reduceren. Hierbij worden de resultaten van het onderzoek “Werkstress bij de politie” van TNO Arbeid gebruikt als nulmeting. Als specifieke doelgroep wordt daarvoor aangewezen de basispolitiezorg.
2. Partijen stellen zich ten doel het ziekteverzuimpercentage in de sector politie bij iedere afzonderlijke organisatie in drie jaren terug te brengen met ten minste 10% van het ziekteverzuimpercentage zoals dit voor het jaar 2000 voor elke afzonderlijke organisatie gold.

## Uitgangssituatie

Als uitgangssituaties gelden enerzijds de resultaten van het onderzoek “werkstress bij de politie” van TNO Arbeid d.d. 23 juni 2000 en anderzijds het ziekteverzuimpercentage zoals dat voor het jaar 2000 voor de afzonderlijke organisaties gold.

Door TNO Arbeid is in 2000 een onderzoek gedaan naar de omvang van de werkdruk en de werkstressproblematiek bij de politie. Zij komt tot de conclusie dat de politie als geheel zich onderscheidt door enkele algemene risicofactoren t.w. een gebrekkige informatievoor-ziening en de vaak problematische omgang met de leiding. Het werk stelt hoge kwalitatieve en kwantitatieve eisen en brengt een hoge emotionele belasting met zich mee. Algemeen worden de hoge eisen echter gecompenseerd door veel regelmogelijkheden in en over het werk.

De beroepsspecifieke risico's, te weten

- a. ingrijpende gebeurtenissen
- b. werk- en rusttijden, roosters en overuren
- c. waardering door bestuur, media en burgers vertonen een grote samenhang met de gemeten psychische klachten.

Risicogroep is de vooral de basispolitiezorg. De basispolitiezorg kenmerkt zich door een hoge werkdruk (veel eisen en weinig regelmogelijkheden) en veel beroepsspecifieke risico's. Dit gaat gepaard met een duidelijk probleem op het gebied van de gezondheid, arbeidsbeleving en arbeidsverzuim.

## Projecten

### **1. Planmatige aanpak knelpunten**

Kort samengevat leert het TNO rapport dat een aantal algemene risico's voor werkdruk en werkstress en met name de beroepsspecifieke risico's van invloed is op de ervaren werk-stress en het optreden van (geestelijke en lichamelijke) gezondheidsklachten en arbeids-verzuim.

Een extern adviesbureau wordt ingehuurd om op basis van de bevindingen van het TNO-onderzoek en andere recente onderzoeken op dit terrein naar de stand van wetenschap en professionele dienstverlening tips en handreikingen te geven voor een (algemeen) plan-matige aanpak van de knelpunten. Dit advies dient aan het einde van dit jaar te worden afgerond.

Door de uitvoeringsorganisatie wordt een inventarisatie uitgevoerd m.b.t. de maatregelen die door de politieorganisaties zijn genomen om de gesignaleerde risico's te verminderen, dan wel op te heffen. De opbrengst van deze inventarisatie zal in de vorm van best practices ter beschikking worden gesteld van de politieorganisaties. Deze inventarisatie wordt in het voorjaar van 2002 afgerond.

Op basis van de inventarisatie van de uitvoeringsorganisatie en het advies voor een planmatige aanpak, bepaalt de branchebegeleidingscommissie welke activiteiten worden ontplooid. Hierbij wordt gedacht aan het landelijk ontwikkelen van nieuwe instrumenten dan wel het aanpassen van bestaande instrumenten en het uitvoeren van pilot projecten. De start van dit onderdeel wordt voorzien in 2002 en voor de uitwerking wordt voor de jaren 2002 en 2003 een bedrag van totaal 1 miljoen gulden gereserveerd.

## **2. Risicoinventarisatie en evaluatie**

Het doel is een specifieke, eenduidige en geautomatiseerde risicoinventarisatie en -evaluatie (incl. het daaruit voortvloeiende plan van aanpak) tot stand te brengen ten behoeve van de Nederlandse politie.

Een landelijke werkgroep, gevormd uit het landelijke overleg Arbocoördinatoren Politie, wordt door de uitvoeringsorganisatie, onder verantwoordelijkheid van de branche-begeleidingscommissie, de opdracht gegeven een deelprojectplan te maken.

Het formuleren van een programma van eisen (ontwerpfase) en het ontwikkelen van het instrument (realisatiefase) wordt uitbesteed. De landelijke werkgroep en de uitvoeringsorganisatie treden op als begeleidingsgroep van dit deelproject.

Het ontwikkelde instrument zal via Politiekennisnet c.q. internet beschikbaar worden gesteld van de politieorganisatie.

De activiteiten zullen erop gericht zijn het programma van eisen in 2001 te formuleren en de ontwikkeling van het instrument te starten. De implementatie wordt in 2003 en de daar-opvolgende jaren voorzien.

## **3. Opleidingsmodule**

Leidinggevenden spelen een belangrijke rol bij de preventie van en het omgaan met emotionele belasting van medewerkers, het reduceren van werkdruk en ervaren werkstress, het terugdringen van arbeidsverzuim in zijn algemeenheid en de reïntegratie van zieke medewerker.

In verband hiermee wordt een opleidingsmodule voor leidinggevenden ontwikkeld en geïmplementeerd.

Het doel van de opleiding is op de hierboven aangegeven terreinen van arbeid(somstandigheden):

- a. bewustwording te realiseren
- b. de kennis te vergroten, en
- c. vaardigheden aan te wenden.

De opleidingsmodule gaat onderdeel uitmaken van de initiële en de voortgezette managementopleidingen bij het LSOP. Voor de inhoudelijke totstandkoming van de opleidingsmodule wordt door de uitvoeringsorganisatie een overeenkomst gesloten met een derde. De start van dit project wordt gepland in 2002.

#### 4. **Meetinstrument kwantitatieve grenzen emotionele belasting**

Het politiepersoneel krijgt relatief veel te maken met emotioneel belastende factoren. Uit onderzoek blijkt dat gebeurtenissen waar veel medewerkers nog langdurig last van hebben, de situaties zijn waarin men aangevallen is, op moet treden bij seksueel misbruik, wanneer een collega wordt gewond of gedood tijdens het werk en wanneer men geweld moet gebruiken.

In het kader van de onder paragraaf 1 beschreven inventarisatie en het plan van aanpak zal specifiek aandacht worden besteed aan de maatregelen die in de politieorganisatie zijn getroffen en de maatregelen die nog zouden kunnen worden getroffen in het kader van de **preventie van emotionele belasting** van politiemedewerkers.

De opdracht wordt gegeven aan een daartoe geëquipeerd instituut om een politie-specifiek meetinstrument te ontwikkelen waarmee de grenzen voor emotionele belasting bij het politiepersoneel kunnen worden geformuleerd.

Dit diagnose-instrument kan in 2002 beschikbaar komen en worden geïmplementeerd. Voor de toepassing van het instrument en voor de analyse van de resultaten wordt onder-steuning geboden aan de politieorganisaties. De evaluatie van het instrument wordt uiterlijk in 2004 gepland.

#### 5. **Voorlichtingscampagne**

Een brede, twee jaar durende voorlichtingscampagne wordt opgezet, met het doel:

- a. bewustwording van werkgevers en werknemers van de risico's verbonden aan blootstelling aan arbeidsrisico's en de mogelijkheden om deze risico's te beperken
- b. informatie over het plan van aanpak Arboconvenant sector Politie en de uitvoering daarvan.

De doelgroepen zijn de werknemers, de werkgevers en de ondernemingsraden.

Voor een goede inhoudelijke voorlichting is het noodzakelijk dat er actuele kennis en informatie op het gebied van arbeid(somstandigheden) algemeen en bij de politie in het bijzonder aanwezig is. De uitvoeringsorganisatie zal de noodzakelijk kennis en informatie verzamelen. Deze activiteit start in 2001 en zal in 2002 en 2003 worden voorgezet en uit-gebouwd.

Het doel is de beschikbaar gekomen informatie via Politiekennisnet c.q. intranet toeganke-lijk te maken en te houden voor de politieorganisaties. De benodigde financiële middelen worden daarvoor gereserveerd.

Ten behoeve van de vormgeving van de voorlichtingscampagne wordt een deelprojectplan opgesteld dat aan de branchebegeleidingscommissie wordt voorgelegd. De uitvoering van de voorlichtingscampagne start in 2002. De coördinatie van de voorlichtingscampagne is in handen van de uitvoeringsorganisatie.

## **6. Bevorderen van activiteiten die een bijdrage leveren aan het tegengaan van ongewenste omgangsvormen**

Door de uitvoeringsorganisatie wordt, in overleg met het Landelijke Expertisecentrum Diversiteit, tot een nadere uitwerking van eventueel afzonderlijke activiteiten gekomen. Daarnaast maakt het onderwerp (on)gewenste omgangsvormen en de invloed op de werk-druk en de ervaren werkstress door de medewerker integraal deel uit van de hiervoor genoemde deelprojecten.

### **Uitvoeringsorganisatie**

Ten behoeve van de uitvoering van het plan van aanpak Arboconvenant sector Politie en de besteding van de zgn. intensiveringsgelden (zie bijlage I), wordt één uitvoerings-organisatie ingericht.

De uitvoeringsorganisatie staat onder leiding van het regionaal politiekorps Noord-Holland Noord en de portefeuillehouder arbo en ziekteverzuim van de Raad van Hoofdcommissarissen. Beiden vertegenwoordigt in de persoon van mevrouw A. Brink.

De uitvoeringsorganisatie heeft in het kader van het Arboconvenant de taak:

- a. formuleren van het plan van aanpak arboconvenant
- b. organiseren, coördineren en (doen) uitvoeren van de in het plan van aanpak genoemde deelprojecten en activiteiten
- c. informeren van de branchebegeleidingscommissie over de voortgang van de projecten en activiteiten
- d. onder verantwoordelijkheid van de branchebegeleidingscommissie beheren van de 6 miljoen gulden subsidie.

De uitvoeringsorganisatie wordt voorsnog ingericht met een projectmanager, een project-assistent, een beleidsmedewerker en vier projectleiders.  
De kosten van de uitvoeringsorganisatie worden volledig voldaan uit de intensiveringsgelden.

Door de projectmanager wordt in september 2001 een overkoepelend projectplan voorgelegd aan mevrouw A. Brink als voorzitter van de branchebegeleidingscommissie en de begeleidingscommissie "intensiveringsgelden".

In dit projectplan zal met name aandacht worden besteed aan de samenhang tussen de gesignaleerde knelpunten en de verschillende deelprojecten in relatie tot het brede terrein van arbeidsomstandigheden.

### **Begroting en financiering**

De geraamde kosten voor het opstellen, implementeren en uitvoeren van de projectvoorstellen gedurende de convenantsperiode bedragen (x 1000):

2001	<i>fl.</i> 780,--	€ 353,97
2002	<i>fl.</i> 2.170,--	€ 984,69
2003	<i>fl.</i> 1.720,--	€ 780,51
2004	<i>fl.</i> 1.330,--	€ 603,54
totaal	<i>fl.</i> 6.000,--	€ 2.722,71

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt op basis van de Subsidie-regeling convenanten arbeidsomstandigheden een bedrag van maximaal 3 miljoen gulden/1.36 miljoen euro (inclusief BTW en kosten accountantsverklaring) ter beschikking.

De overige kosten tot een maximum van 3 miljoen gulden/1.36 miljoen euro worden gedragen door de gezamenlijke politieorganisaties.

De eerderbedoelde verdeling (50/50%) is ook van toepassing op de afzonderlijke jaren van het convenant.

## ***Bijlage I***

### **Intensiveringsgelden**

Aan het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is een bijdrage toegerekend ten behoeve van preventie van ziekteverzuim, verzuimbeheer en reïntegratie. Door de toekenning van deze incidentele middelen dienen in de periode 2001 – 2003 structurele verbeteringen te worden aangebracht op de gebieden van primaire preventie, het verzuimbeheer en de vroegtijdige reïntegratie van langdurig zieken in de sector politie.

De intensiveringsgelden worden enerzijds besteed aan landelijke projecten en anderzijds aan projecten waarvoor door de politieorganisaties subsidie kan worden aangevraagd.

Landelijke projecten die inmiddels zijn gestart:

- Cursus Sociale zekerheid voor de politie
- Onderzoek naar de kwaliteit van de verzuimregistratie
- Onderzoek naar de kwaliteit van de arbocontracten bij de politie
- Reïntegratie / wachtlijstbemiddeling DGVP

De portefeuillehouder arbo en ziekteverzuim van de Raad van Hoofdcommissarissen speelt hierbij een coördinerende c.q. trekkende rol.

Een begeleidingscommissie “intensiveringsgelden” is ingesteld die onder leiding staat van de portefeuillehouder. In de begeleidingscommissie hebben verder zitting vertegenwoordigers van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de vakgroep hoofden P&O, een hoofd bedrijfsvoering, de voorzitter van LANPOL en de projectmanager van de uitvoeringsorganisatie.