

# Sociaal akkoord 2001-2003

De Korpsbeheerder, vertegenwoordigd door de Korpschef van het regionaal politiekorps Amsterdam-Amstelland en de Nederlandse Politie Bond, de Politievakorganisatie ACP, de Algemene Nederlandse Politie Vereniging, de Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren en de Amsterdamse Politie Vakorganisatie, vertegenwoordigd in de Regionale Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken (RCGOP)

## Gelet op:

De spanning op de arbeidsmarkt, waardoor de instroom van personeel stagneert en de uitstroom van medewerkers niet afneemt, mede gezien de toenemende vraag van andere politieregio's naar gekwalificeerd politiepersoneel;

De aanwijzing van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties om per 31 december 2003 tot een wijziging in de vermogenspositie te komen en het besluit van de korpsleiding dat te doen met een traject gericht op de modernisering van de politiezorg;

De noodzaak om het korps vitaal te houden voor de taken die verricht moeten worden op zowel wijkteam niveau als bij de administratief technische ondersteunende diensten;

## Overwegende:

Dat het, binnen de mogelijkheden van het korps, noodzakelijk is om een aantal passende maatregelen te treffen voor de periode 2001-2003, die een bijdrage aan de oplossing van deze problemen moeten bieden en ten goede moeten komen aan de bedrijfsvoering en de arbeidsverhoudingen binnen het korps;

dat het gedurende de looptijd van dit akkoord, als gevolg van voortschrijdend inzicht of gewijzigde regelgeving of omstandigheden, noodzakelijk of wenselijk kan blijken overeengekomen maatregelen te wijzigen of te vervangen;

dat het partijen bekend is dat om de overeengekomen middelen ter beschikking te kunnen stellen het noodzakelijk is te komen tot inverdiene of korten elders op de begroting ten bedrage van 10 miljoen gulden, komen overeen:

1. voor de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2003 een pakket van maatregelen te treffen, die inwerking treden zodra de onderscheiden maatregelen kunnen worden geïmplementeerd, waarbij de strategische keuze voor de inzet van middelen de volgende aandachtsvelden betreft, te weten;

- meer blauw op straat;
- personeelsbeleid;
- verbetering arbeidsomstandigheden;
- kwaliteit van de organisatie en borging van de voorgestelde maatregelen.

2. Voor deze maatregelen, gedurende de looptijd van dit akkoord, een budget beschikbaar te stellen, zoals aangegeven in dit akkoord;
3. Dat wijziging of vervanging van de overeengekomen maatregelen of bedragen niet plaats vindt dan na overeenstemming tussen partijen;
4. Dat wijziging of vervanging budgettair neutraal zal geschieden;
5. Dat partijen periodiek, doch minimaal twee maal per jaar overleg zullen voeren over de uitvoering van het akkoord op basis van een rapportage van de korpsleiding over de stand van zaken.

## **MEER BLAUW OP STRAAT**

### **Operationeel assistent**

Op dit moment is er binnen het korps behoefte om door middel van hergroepering van taken te komen tot een basisfunctie, zoals opnemen van eenvoudige aangiften, verdachten verzorgen en baliewerkzaamheden. Werk dat nu overwegend verzet wordt door "schaars blauw".

Daarnaast maakt de krappe arbeidsmarkt het moeilijk om de gekwalificeerde en diverse (zij)instroom op het juiste moment binnen te halen om alle werkzaamheden te verrichten. Hetgeen bovenstaande behoefte versterkt.

Door bovenstaande taakelementen samen te brengen in één functie en deze functie operationeel assistent te noemen, voegt het korps aan de basis van haar bedrijf een instap- en werkniveau bij, met als uitdrukkelijk oogmerk dat deze nieuwe groep medewerkers middels een leerwerk traject alsnog opgeleid kan worden/wordt tot arrestantenverzorger of surveillant of toegang kan verkrijgen tot de GIO opleiding of de NPA.

Vastgesteld zal worden welke opleidings- en/of ervaringscriteria gelden voor instroom en hoe het leerwerk traject vorm gegeven zal worden, inclusief de formele toets- en ijkmomenten gedurende het traject, alsook de aard en duur van het initiële dienstverband en de beloningscriteria.

Partijen streven er naar voor 1 juli 2001 overeenstemming te hebben bereikt over het uitgewerkte voorstel.

Voor de invoering van de operationeel assistent wordt gedurende de periode van dit akkoord een bedrag van 4 miljoen gulden beschikbaar gesteld.

## **Werving en campagne**

Om op de huidige krappe arbeidsmarkt tot gekwalificeerde en diverse (zij)instroom te kunnen komen wordt op dit moment het Bureau Werving & Selectie omgebogen tot het werkproces Instroom van het Bureau Personeelsvoorziening i.o.

Daarnaast is het wenselijk een landelijk werkende externe partner te betrekken bij de werving die een deel van de keten in het werkproces instroom voor haar rekening kan nemen. De regie blijft echter bij de dienst P&A i.o. Door het aantrekken van een externe partner wordt het areaal aan potentiële kandidaten zeer sterk vergroot. De beoogde externe partner heeft een wervingskracht die een veel ruimere groep potentiële kandidaten bereikt en externe werving zal naar verwachting een drempel verlagend effect hebben.

Op dit moment wordt de gehele wervingsketen vanuit de nieuwe werkwijze beschreven. Deze werkwijze is een aanzienlijke kwalitatieve verbetering, waardoor de gehele selectieprocedure wordt versneld en er continu feitelijk contact is met de kandidaten. Dit alles met het oogmerk om meer, en in de tijd sneller, geschikte kandidaten aan te trekken en een beter imago van het korps als werkgever te realiseren.

Partijen onderkennen dat campagne voeren een eigenstandige discipline is en dat de benodigde expertise daarvoor dient te worden ingehuurd. Hiertoe zal een reclamebureau worden aangetrokken. Het doel is om te komen tot een specifieke eigen imago)campagne die het hele land zal bestrijken vanuit een constant en meerjarig perspectief om te komen tot meer en diverse (zij) instroom in het korps.

Daar waar externe partners ingezet worden zal er naar gestreefd worden, mede gelet op het kostenaspect, waarborgen in te bouwen gericht op het bereiken van de voorgestane resultaten. In dat verband verdient het werken met resultaatsverplichtingen de voorkeur boven het werken met inspanningsverplichtingen en zal bezien worden in hoeverre in te sluiten contracten boetebedingen opgenomen kunnen worden voor het niet nakomen van contractuele verplichtingen door de contractpartner.

Naast deze nieuwe activiteiten zullen ook de huidige activiteiten op het terrein van public relations en werving doorgaan, waar nodig aangepast aan vorm en inhoud van de nieuwe campagne.

Voor deze wervingsactiviteiten wordt gedurende de periode van dit akkoord een bedrag van 6 miljoen gulden beschikbaar gesteld.

## **Salaris aspirant**

Tot 1 januari 2001 ontving de aspirant, die de 25-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, op grond van de ministeriële "Regeling maandgeld en salaris aspirant" een maandgeld van fl. 1.028,-. Vanaf 1 januari 2001 is genoemde ministeriële regeling zodanig gewijzigd dat elke aspirant het wettelijk minimumloon voor volwassenen ontvangt.

Partijen besluiten de inkomenspositie van de aspirant verder te verbeteren.

Uitgangspunt daarbij is, ongeacht de leeftijd, dat de aspirant die in opleiding is voor de functie van surveillant een salaris wordt toegekend dat overeenkomt met schaal 4, trede 0.

Indien de opleiding tot medewerker basispolitiezorg wordt gevolgd ontvangt men een salaris dat overeenkomt met schaal 6, trede 0 en indien men een opleiding volgt aan de NPA wordt een salaris toegekend dat overeenkomt met schaal 7, trede 0.

Dit salarisniveau vormt de basis voor aspiranten, ongeacht de leeftijd. De leeftijdschalen voor schaal 4 worden dus ten aanzien van de aspiranten niet gehanteerd.

Indien arbeidsverleden, arbeidsmarktpositie en/of persoonlijke omstandigheden daartoe aanleiding geven kan inschaling op een hogere trede in dezelfde schaal plaatsvinden.

De beoordeling hiervan wordt vooralsnog opgedragen aan chef bureau arbeidsvoorwaarden. Tevens zal deze zorgdragen voor het ontwikkelen van nadere richtlijnen inzake de inschaling van aspiranten.

Deze richtlijnen zullen worden vastgesteld in overeenstemming met het RCGOP.

Deze maatregel zal ingaan per 1 januari 2001.

## **PERSONEELSBELEID**

### **Loopbaanbeleid en –perspectief**

Employability staat voor de inzetbaarheid van medewerkers om werk en inkomen te verwerven dan wel te houden, ook in een veranderende omgeving, ongeacht de leeftijd. De mate van inzetbaarheid wordt mede bepaald door de graad van fysieke en intellectuele mobiliteit, kennis, kunde, ervaring, flexibele houding en pro-actieve instelling. Deze ingrediënten zullen betrokken worden in een loopbaanbeleid dat geldt voor iedereen werkzaam in het korps ongeacht rang, stand, status, kleur of geslacht.

Het laat zowel mensen binnen het korps als mensen buiten het korps zien wat de mogelijkheden zijn voor een loopbaan binnen het korps.

Voor hen die in het korps werken is helder en toetsbaar welke functies er zijn en onder welke condities en/of voorwaarden deze bereikt en vervuld kunnen worden.

Naast de ontwikkeling van leeftijdsbewust personeelsbeleid is er beleid gericht op het verkrijgen, verbreden en verdiepen van ervaring (ombuiging instroom, werken in bandbreedtes) en functie gerichte dan wel toekomst gerichte opleidingsmogelijkheden. Loopbaanbeleid omvat eveneens, zonodig actief, ondersteuning bij professionele uitstroom (begeleiding).

Het leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft mede tot doel er aan bij te dragen dat condities en omstandigheden zodanig worden dat medewerkers daardoor gestimuleerd worden om langer in actieve dienst te blijven en minder een beroep zullen (hoeven) doen op ouderenregelingen.

Loopbaanbeleid kent vormen die op iedereen dan wel op groepen functionarissen van toepassing zijn en biedt daarnaast maatwerk.

Partijen streven er naar over het loopbaanbeleid overeenstemming te bereiken voor 1 januari 2002 en de implementatie derhalve te starten in de loop van het jaar 2002. Eén maal per kwartaal zal over de voortgang overleg gevoerd worden.

### **Behoud en differentiatie in belonen**

Partijen komen overeen dat specifiek aan te wijzen en vast te stellen executieve en administratief-technische functies binnen het korps, die een essentiële bijdrage aan het bedrijfsproces leveren én schaars zijn, in aanmerking worden gebracht voor een behoud en/of arbeidsmarkttoelage.

Partijen onderkennen dat kwalitatieve ondersteuning door, met name, gespecialiseerd niet executief personeel, door krapte op de oververhitte arbeidsmarkt eveneens tot een schaars goed geworden is. Het is wenselijk voor bepaalde administratief/technische functionarissen, bijvoorbeeld binnen de taakgebieden financiën, automatisering, logistiek, personeelszaken, e.d., op basis van objectieve gronden vast te stellen of en zo ja, in welke mate, zij in aanmerking dienen te komen voor toelagen.

Partijen streven er naar voor 1 juli 2001 over het beleid inzake behoudmaatregelen en het toekennen van (markt)toelagen overeenstemming te hebben bereikt .

Voor behoud en differentiatie in belonen zoals hier bedoeld is in de periode van dit akkoord een bedrag beschikbaar van 4,3 miljoen gulden

## Bereikbaarheid en vervoer

Uit diverse exitgesprekken met vertrekkende korpsleden blijkt, dat de hoge kosten voor het woon-werkverkeer, zowel qua tijd als qua geld, een belangrijke rol spelen bij het besluit om in een andere regio te gaan werken

Partijen achten het van strategisch belang woon-werkverkeer optimaal te vergoeden om zodoende medewerkers aan het korps te binden. Ook kan een dergelijke maatregel het korps aantrekkelijker maken voor potentiële medewerkers.

Partijen willen door het beter benutten van de (fiscale) mogelijkheden die werkgever en werknemer ten dienst staan, tegemoet komen aan het probleem van de gesignaleerde hoge kosten voor woon-werkverkeer.

Partijen achten het, gelet op het vorenstaande, wenselijk de tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer op individueel niveau af te stemmen. Elk korpslid krijgt de mogelijkheid om jaarlijks te kiezen uit één van de volgende keuzemogelijkheden: bij een reisafstand van minder dan 11 km: afzien van de vergoeding van  $f$  60,= bruto, gedurende 3 jaren, in ruil waarvoor het korps een fiets verstrekt, ter waarde van maximaal  $f$  1.650,=, waarvan de fiscale waarde gesteld wordt op  $f$  150,=, waarover het korpslid belasting verschuldigd is, alsmede de kosten van de verzekering. Bij een reisafstand van 11 km of meer: een trajectkaart openbaar vervoer tweede klas, of indien niet per openbaar vervoer wordt gereisd: een tegemoetkoming in de reiskosten tot een bedrag, dat op grond van fiscale regelgeving volgens de staffel onbelast door de werkgever mag worden vergoed.

Dit bedraagt voor 2001:

- 0 tot en met 10 km  $f$  0
- 11 tot en met 15 km  $f$  143,25 p.m.
- 16 tot en met 20 km  $f$  200,50 p.m.
  
- 21 en meer km  $f$  286,50 p.m.

Bij het reizen met openbaar vervoer worden zowel de kosten van reizen per trein als de kosten van reizen per openbaar vervoer van huis naar station en station naar werkplek en v.v. vergoed. Dit alles op basis van de goedkoopste wijze van reizen.

Indien gekozen wordt voor een trajectkaart openbaar vervoer kan de medewerker tegen bijbetaling van het verschil tevens kiezen voor een vervoersbewijs eerste klasse of een OV jaarkaart, met inachtneming van de fiscale regelgeving ter zake.

De afstand van de woning tot de werkplek wordt bepaald op basis van postcode-postcode, met gebruikmaking van de AND- routeplanner. Indien in de looptijd van dit akkoord de kosten van eigen vervoer stijgen door regionaal bepaalde heffingen van de overheid waar de werknemer geen invloed uit kan oefenen zal de bijdrage van de werkgever met een

gelijk bedrag verhoogd worden. Indien, naar het oordeel van de korpsleiding, het reizen per openbaar vervoer, gelet op de arbeidstijden en/of persoonlijke omstandigheden van de medewerker, niet in redelijkheid gevraagd kan worden van de medewerker, komen de parkeerkosten bij eigen vervoer, op basis van de meest goedkope en adequate wijze van parkeren, voor rekening van de werkgever. Het beleid terzake zal worden vastgelegd in een dienstvoorschrift. Voor bereikbaarheid en vervoer is gedurende de periode van dit akkoord een bedrag beschikbaar van 14,33 miljoen gulden. De invoering van deze maatregel zal per 1 april 2001 gerealiseerd zijn en werkt terug tot 1 januari 2001. De declaratiemogelijkheden genoemd in artikel 6 van het Dienstvoorschrift 08.31.6 blijven onverkort gehandhaafd.

### **Keuzepakket**

Partijen erkennen dat individualisering en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden aan kunnen sluiten op zowel de behoefte van de werknemer als op het belang van de werkgever.

De mogelijkheid om een deel van de arbeidsvoorwaarden door eigen keuze te bepalen biedt de werknemer kansen om de eigen arbeidsvoorwaarden beter af te stemmen op maatschappelijke ontwikkelingen en individuele behoeften.

Partijen stellen daartoe de korpsleden in de gelegenheid, gedurende de periode 1 januari 2001 tot en met 31 december 2003, één maal per kalenderjaar, voor een nader te bepalen datum, uit onderstaande mogelijkheden een keuze of keuzen te maken, aan welke keuzen een maximum totaalbedrag van | 1500 netto per persoon per jaar is gebonden. Deze keuze(n) is (zijn) bindend voor het jaar waar zij betrekking op heeft (hebben).

Bij het verlaten van het korps gedurende de looptijd dient de verstrekte tegemoetkoming (naar rato) te worden terugbetaald.

Deze maatregel zal na uitwerking en overleg tussen partijen over de uitwerking op een zo spoedig mogelijk moment ingaan.

Voor het jaar 2001 wordt het bedrag afhankelijk van de ingangsdatum vastgesteld naar rato, uitgaande van het voornoemde bedrag van f1500 netto per jaar.

Partijen zullen in de loop van dit akkoord blijven streven naar uitbreiding van de individuele keuzemogelijkheden. Jaarlijks zal, voor het moment waarop de medewerkers benaderd worden om hun keuze kenbaar te maken, overleg plaatsvinden tussen partijen over de samenstelling van het keuzepakket.

## **Keuzemogelijkheden op een rij:**

### **Kinderopvang**

Thans vergoedt het korps een bepaald gedeelte van de kinderopvang en betaalt het individuele korpslid afhankelijk van het inkomen een ouderbijdrage, conform de tabel van het ministerie van VWS.

Elk korpslid dat gebruik maakt van kinderopvang kan er voor kiezen om in aanmerking te komen voor een belaste tegemoetkoming in de eigen bijdrage voor kinderopvang.

### **Tegemoetkoming woonlasten**

De woonlasten in deze regio zijn relatief hoog, zeker voor hen die zich vanuit goedkopere delen van het land in de regio moeten vestigen.

Medewerkers kunnen kiezen voor een belaste tegemoetkoming in de woonlasten.

### **Studiemogelijkheden**

Naast de studiefaciliteiten, die het korps kent voor functiegerichte of loopbaangerichte opleidingen, wordt de keuzemogelijkheid geïntroduceerd om (in eigen tijd), conform de regeling studiefaciliteiten, een opleiding naar eigen keuze te volgen. Deze opleidingen dienen of algemeen vormend te zijn of gericht op het verwerven van arbeid binnen of buiten de organisatie.

### **PC-privé voor nieuwkomers**

Korpsleden, die op of na 1 november 2000 in dienst treden, kunnen voor de aanschaf van een PC een renteloze lening ontvangen van maximaal f 5.000,=. Indien er mede sprake is van zakelijk gebruik wordt (ter aflossing van die lening) een kostenvergoeding verstrekt tot maximaal het in de aanhef genoemde bedrag, voor de (gedeeltelijke) aanschaf van een PC. Het resterende bedrag van de lening wordt in maandelijkse termijnen ingehouden op het netto salaris van betrokkene.

### **Rijbewijs**

Het bezit van het rijbewijs B is thans een eis om als aspirant te kunnen worden aangesteld. De aspirant die nog niet over het rijbewijs B beschikt, dient dit binnen twee jaar na aanstelling te hebben behaald. Hoewel via de oneigenlijke constructie van "proeftijdverlenging" ontslag uit politiedienst bij het niet tijdig behalen wordt voorkomen, is de noodzaak om te bezien waarom deze korpsleden het rijbewijs niet tijdig behalen, gewenst. Eén van de redenen is veelal het niet beschikken over de benodigde financiële middelen om de leskosten e.d. te kunnen voldoen (40 lessen á fl. 62,50, theorielessen ± fl. 125,=en examenkosten 350,=), in totaal minimaal fl. 2.975,=).

Ook voor anderen dan een aspirant kan van een tegemoetkoming in de kosten van het halen van een rijbewijs een wervende werking uitgaan.

Hierbij kan ook een wervende werking uitgaan van de mogelijkheid tot een bijdrage in de kosten van het halen van het motorrijbewijs.

Dit is reden om de mogelijkheid van belaste tegemoetkoming in de kosten voor het A en B rijbewijs op te nemen in het A-A keuzepakket.

### **Fiets**

Medewerkers met een reisafstand woon-werkverkeer van meer dan 10 km kunnen een vergoeding krijgen voor de aanschaf van een fiets.

Indien deze fiets wordt gebruikt voor woon-werkverkeer, bijvoorbeeld van woning naar station kan de vergoeding onder voorwaarden fiscaal vrij verstrekt worden. Ook de kosten van verzekering en stalling komen voor vergoeding in aanmerking.

### **RPU**

Medewerkers die gebruik maken van de Regeling Partieel Uittreden kunnen een belaste tegemoetkoming krijgen in de eigen bijdrage.

### **Ouderschapsverlof**

Medewerkers die gebruik maken van de regeling ouderschapsverlof kunnen een belaste tegemoetkoming krijgen in de eigen bijdrage

### **GVP-premie**

Op grond van het Besluit Geneeskundige verzorging politie 1994, is de politiewerkgever verplicht per personeelslid een maandelijkse bijdrage aan de Dienst GVP te betalen; een deel van die premie wordt door de politiewerkgever verhaald op de individuele personeelsleden. De hoogte van de premie en het deel dat op de werknemers wordt verhaald, wordt jaarlijks vastgesteld door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Het korpslid heeft de keuze een bruto bijdrage te ontvangen ter vermindering van het deel van de GVP-premie dat de politiewerkgever op hem verhaalt.

## **IP aanvullingsplan**

Elk korpslid heeft de mogelijkheid zich bij te verzekeren tegen inkomensdaling als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Het korps heeft daartoe bij ABP Verzekeringen een zgn. mantelovereenkomst afgesloten. Het IP Aanvullingsplan kent twee dekkingsvormen, te weten een aanvullende uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid en een aanvullende uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De premie voor de polis "gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid" bedraagt sedert 1 januari 2001 0,40% van het bruto inkomen; de premie voor de polis "volledige arbeidsongeschiktheid" bedraagt 0,46%. Indien een korpslid beide polissen heeft dan is de totale premie 0,86%. Daarop is, vanwege het hoge aantal deelnemers dat ons korps aan het IP Aanvullingsplan kent, een korting van toepassing van 20%.

Korpsleden kunnen er voor kiezen een bruto bijdrage te ontvangen in de kosten van het IP Aanvullingsplan.

## **ANW-hiaat-verzekering**

De Algemene nabestaandenwet geeft alleen nog een nabestaanden-uitkering aan de nagelaten partner, die geboren is voor 1 januari 1950, dan wel de partner, die een kind te verzorgen heeft die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, dan wel de partner die arbeidsongeschikt is voor tenminste 45%. Zo de nagelaten partner wel voor een ANW-uitkering in aanmerking komt, is tevens de vraag aan de orde of deze partner eigen inkomsten heeft. Indien daarvan sprake is, kan dat inkomen van invloed zijn op de hoogte van de ANW-uitkering.

Het ABP verstrekt in geval van overlijden naast het bovenwettelijk nabestaandenpensioen een compensatie voor het geheel of gedeeltelijk gemis van de ANW-uitkering voor maximaal 75% van de ANW-uitkering en dan alleen nog, indien de nagelaten partner 40 jaar of ouder is.

Het risico van een ANW-hiaat kan verzekerd worden. Het korps heeft bij het ABP daartoe een mantelovereenkomst afgesloten. Er zijn 2 soorten verzekeringen mogelijk, n.l. één ingeval van overlijden van de het korpslid/ABP-deelnemer en één ingeval van overlijden van de partner van het korpslid/ABP-deelnemer. Het korpslid verkrijgt dan 15% korting op de premie van één of beide verzekeringen.

Korpsleden kunnen er voor kiezen een bruto bijdrage te ontvangen in de kosten van de ANW-hiaatverzekering.

## **Bonus bij later gebruik van uittreemogelijkheden**

Het korpslid, dat aanspraak kan maken op een uittreemogelijkheid, wordt, indien hij in het kader van dit AA-keuzepakket daarom verzoekt en binnen de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2003 op een later moment van zijn aanspraak op uitreden

gebruik wenst te maken, een bonus in het vooruitzicht gesteld. Onder de uittreemogelijkheden wordt in dit kader gerekend de Tijdelijke ouderenregeling (ex. artikel 13b van het Besluit algemene rechtspositie politie).

Indien een korpslid geen aanspraak maakt of kan maken op de Tijdelijke ouderenregeling wordt als uittreemogelijkheid tevens gerekend het Flexibel Pensioen en Uittreden (ex. art. 5a van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP). Daarbij geldt als spilleeftijd van uittreden 60 jaar voor de FLO-gerechtigde en 61 jaar voor het niet FLO-gerechtigde korpslid, dat op 1 april 1997 50 jaar of ouder was.

Voor elke maand dat een korpslid geen aanspraak maakt van één van bovengenoemde uittreemogelijkheden, wordt hem per maand, met een maximum van drie maanden, een bonus in het vooruitzicht gesteld ter grootte van het per jaar beschikbaar gestelde bedrag bruto.

### **Lidmaatschap sportvereniging**

Partijen onderkennen het belang van sport als bijdrage aan de gezondheid van de werknemers. Partijen willen deelname aan sportactiviteiten dan ook stimuleren. In dit kader komen de kosten van lidmaatschap van benoemde sportverenigingen voor een belaste tegemoetkoming in aanmerking.

### **Kleding**

Voor medewerkers die onder de kledingregeling vallen zal het assortiment van aangeboden kleding en daaraan gerelateerde producten worden verruimd. Dit onverlet de investeringen die uit bedrijfsoogpunt al reeds als noodzakelijk zijn aangemerkt. Tot uitbreiding van het assortiment van het kledingpakket, worden ook steekwerende vesten gerekend, alsmede een kluisje voor thuis voor het dienstwapen.

Medewerkers kunnen de gelden van het AA pakket gebruiken voor aanschaf van extra kleding uit het beschikbare assortiment.

Ten behoeve van het A-A keuzepakket is een bedrag beschikbaar gedurende de periode van dit akkoord van 43,25 miljoen gulden.

### **Kinderopvang**

Tot op heden wordt er verschil gemaakt tussen mannelijke korpsleden wiens vrouw werkt bij een andere werkgever, die niet wil mee betalen en werkgevers die wel willen mee betalen. De eerste categorie wordt slechts de mogelijkheid van een gastgezin aangeboden. Partijen komen overeen dit onderscheid op te heffen. De extra kosten als gevolg van de uitbreiding van de doelgroep komen voor rekening van het korps.

## **ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

### **Geestelijke verzorging**

De functie van geestelijk verzorger wordt ingesteld.

De geestelijke verzorger begeleidt in individuele gesprekken medewerkers vanuit hun eigen levensbeschouwelijke kaders bij het oplossen van zingevingvraagstukken voortkomend uit het werk. Ook begeleidt hij groeps gesprekken met betrekking tot zingeving en existentiële vraagstukken. Vanuit zijn ervaringen en deskundigheid overlegt hij met andere hulpverleners binnen het korps.

Daarnaast onderkent hij behoeften in het korps op het gebied van zingeving. Hij bevordert de discussie over ethische levensbeschouwelijke vraagstukken in relatie tot het politiewerk. Hij adviseert de (Korps)leiding over trends hierin. Hij legt contacten buiten het korps met kerken en levensbeschouwelijke organisaties en verwijst zo nodig mensen door. De kosten voor deze functie bedragen in de periode van het akkoord 0,42 miljoen gulden.

### **Pauze nachtdienst**

Partijen achten het wenselijk de pauzeregeling tijdens nachtdiensten te herzien. Thans geldt voor degenen die in de noodhulp werkzaam zijn dat zij een betaalde pauze genieten, gedurende welke pauzetijd betrokkenen bereikbaar moeten zijn om in geval van onvoorzienbare omstandigheden arbeid te verrichten.

Tevens wordt in het korps eveneens betaalde pauze genoten door een gering aantal korpsleden, dat een functie vervult waarbij:

- geen enig direct contact met een andere werknemer mogelijk is die vergelijkbare werkzaamheden verricht, of
- de aard van de arbeid met zich brengt dat afwisseling van arbeid per nachtdienst door een pauze onmogelijk is en dit door op andere wijze organiseren van arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen.

Besloten wordt de tweede reden, genoemd in artikel 4.6:1 van het Arbeidstijdenbesluit op het gehele personeel, dat in nachtdienst werkzaam is van toepassing te verklaren, zij het dat betrokkenen wel pauze genieten, doch deze pauzetijd als arbeidstijd wordt aangemerkt, gedurende welke periode betrokkenen beschikbaar zijn om in geval van onvoorzienbare omstandigheden arbeid te verrichten; de pauze vervalt dan.

## **KWALITEIT EN BORGING**

### **Fuwa vergelijking overige regio's**

Partijen komen overeen in 2001 onderzoek te doen naar de arbeidsvoorwaarden en functiewaardering in andere regio's, volgens een zodanig tijdpad dat regelgeving en beleid ingevoerd kunnen worden per 2002.

Doel van deze vergelijking is een vergelijking van functiewaardering en feitelijke honorering ten opzichte van andere regio's te treffen.

De onderzoeksopdracht en uitkomsten van dit onderzoek zullen onderwerp van nader overleg vormen tussen partijen.

De kosten verbonden aan dit onderzoek worden geraamd op 0,15 miljoen gulden.

### **Overname vordering medewerker**

Collega's die in hun hoedanigheid van politieambtenaar slachtoffer zijn geworden van een geweldsmisdrijf moeten vaak lange tijd wachten voordat er een uitkering plaatsvindt op hun (im-)materiele schade. De korpsleiding neemt de vordering over, die een korpslid heeft op een verdachte, nadat een rechter de hoogte van het schadebedrag heeft vastgesteld, en betaalt het vastgestelde schadebedrag aan het korpslid uit. Indien in hoger beroep de vordering van de medewerker alsnog wordt afgewezen vindt geen terugvordering plaats van het door de korpsleiding aan de medewerker uitbetaalde bedrag.

## **Subsidioloog**

Gezien de toenemende complexiteit in (Europese) wet- en regelgeving en daaraan mogelijk gekoppelde subsidiemogelijkheden is het inhuren van subsidie expertise gewenst.

Deze expertise zal waar nodig worden ingezet.

De resultaten van deze inhuur zal onderwerp van bespreking vormen tussen partijen.

Amsterdam, 21 februari 2001

De Korpsbeheerder,

Voor deze,

Hoofdcommissaris J. Kuiper,

Korpschef  
de Nederlandse Politie Bond

de Politievakorganisatie ACP

de Algemene Nederlandse Politie Vereniging

de Vereniging van Middelbare en Hogere Politie-ambtenaren

de Amsterdamse Politie Vakorganisatie