

Inleiding

Wat is de ideale politieorganisatie? Het lijkt een rare vraag om te stellen in een periode waarin veel politiemensen weliswaar nog steeds van hun vak houden, maar vooral last hebben van de organisatie waarin ze werken. Juist daarom stellen we deze vraag. Want zonder idealen verandert er niets. Wanneer kunnen we eindelijk onze professionele ruimte gebruiken? Mogen we leren van fouten in plaats van erop afgerekend te worden? Wanneer kunnen we gaan praten over resultaten die er echt toe doen, in plaats van beoordeeld te worden op de juiste vinkjes zetten zodat het op papier klopt? Worden onze talenten gezien en gebruikt zodat we onszelf en ons vak kunnen ontwikkelen? En krijgen we daar een eerlijke beloning voor? Kunnen we ons vak gezond en verantwoord uitoefenen, ook als we ouder worden? Houdt de stroom berichten over tekorten, financiële missers en capaciteitsgebrek een keer op? Dit zijn een aantal van de vragen die ons, politiemensen, bezighouden. Uit liefde voor ons vak.

Voorlopig is de realiteit anders. Er wordt gestuurd op gewenst gedrag, tegenspraak wordt lang niet altijd gewaardeerd. We registreren méér in plaats van minder. De politieorganisatie zit op slot. Oudere collega's werken noodgedwongen langer door tot het moment dat zij het zich kunnen veroorloven om te stoppen. De scheve leeftijdsopbouw en veel te krappe bezetting van de teams trekken een zware wissel. Jongere collega's vullen de operationele gaten die vallen doordat voor RPU-uren en nachtdienstonthefingen géén nieuwe capaciteit in de plaats komt. We worden belemmerd in onze ontwikkeling door niet goed functionerend loopbaanbeleid. Te veel politiemensen lopen gezondheidsschade op als gevolg van hun werk. En zo kunnen we nog wel even doorgaan.

Een nieuwe CAO zal niet alle problemen oplossen. Sterker nog: er zijn al goede afspraken. Maar ze staan of vallen met een goede uitvoering. Niet alleen naar de letter, maar ook naar de geest. Daar heeft het in de afgelopen jaren nog wel eens aan geschort. Ook van de werkgever verwachten we niet dat die alle problemen voor ons oplost. Daar willen we zelf aan bijdragen. We hebben daar wel iets voor nodig: professionele ruimte. Wij willen meer invloed op de uitoefening van ons vak en de voorwaarden waaronder wij ons werk doen. Dat is voor ons het uitgangspunt bij het maken van nieuwe CAO-afspraken.

Wat ons betreft krijgen de volgende thema's daarom prioriteit bij de komende CAO-onderhandelingen:

- een goed functionerend loopbaanbeleid
- een gezonde leeftijdsopbouw
- fit en gezond ons werk doen
- een eerlijke beloning

Een goed functionerend loopbaanbeleid

Aan loopbaanafspraken hebben we – op papier althans – geen gebrek. De huidige CAO zou genoeg mogelijkheden moeten bieden voor blauwe, recherche- en ondersteunende collega's om zich te ontwikkelen en door te groeien. Hoewel er stappen worden gezet – bijvoorbeeld het bieden van betere overstapmogelijkheden naar een functie op hetzelfde niveau of het inzetten van EVC (eerder

verworven competenties) bij sollicitaties – lijkt de werkgever met een aantal belangrijke afspraken geen haast te hebben. Zoals het uitgangspunt dat je wordt opgeleid op het niveau dat nodig is voor je functie. Een voorbeeld: nieuwe politiecollega's volgen een MBO 4-opleiding, waarna ze een MBO 3-functie krijgen zonder uitzicht op doorgroei. Datzelfde gebrek aan doorgroeiperspectief ervaren veel zittende collega's. Het gemiddelde opleidingsniveau van politiemensen verhogen, daar zijn wij niet tegen. We doen ons werk in een samenleving die complexer wordt. Is het dan teveel gevraagd om ons ook een functie te geven die daarbij aansluit? Gelukkig speelt dit probleem in mindere mate bij collega's in ondersteunende functies. Hoewel we ook daar mogelijkheden voor verbetering zien.

Het gebeurt nog te vaak dat onze leidinggevende voor ons bepaalt welke opleiding wij kunnen volgen. We willen graag meer eigen regie over onze loopbaan. Als we investeren in onszelf en ons vak én daarmee in de kwaliteit van het politiewerk, vinden wij het logisch dat de werkgever daar de ruimte voor geeft. Ook de werkgever heeft er immers belang bij: medewerkers die de kans krijgen zichzelf te ontplooiën leveren betere kwaliteit en zetten graag een stap extra!

Wij vragen daarom:

- Uitvoering van alle loopbaanafspraken uit de lopende CAO, naar letter en geest, in het eerste kwartaal van 2018;
- Een vrij te besteden leerbudget van € 1.500 per jaar, in te zetten voor een opleiding die onze vakbekwaamheid vergroot. Met de mogelijkheid dit op te sparen voor een langer durende of duurdere opleiding;
- De mogelijkheid om onszelf te kunnen aanmelden voor een interne opleiding naar keuze;
- Als we een opleiding volgen in het belang van onze huidige functie, vinden wij het logisch dat zowel de opleiding als de reis er naartoe werktijd is;
- Een betere bijdrage in tijd en geld voor het volgen van een opleiding die niet op de huidige functie, maar op loopbaanontwikkeling gericht is;

Een gezonde leeftijdsopbouw

Politiewerk is het mooiste werk dat er is, maar ook fysiek en mentaal zwaar. Lange tijd was het ondenkbaar dat politiemensen net zo lang zouden doorwerken als hun buurman met een kantoorbaan. Maar inmiddels zijn mogelijkheden om eerder te stoppen met werken gesneuveld in de bezuinigingsdrang van de politiek. Dat ondervinden we nu aan den lijve. In nog geen tien jaar tijd is de leeftijd waarop politiemensen gebruik kunnen maken van een fatsoenlijk pensioen met maar liefst zeven jaar omhoog gegaan. Vandaar ons burgerinitiatief, waarin wij het nieuwe kabinet oproepen de wettelijke blokkades op te heffen die een goed politiepensioen in de weg staan. Een goed politiepensioen is niet alleen belangrijk om gezond de eindstreep te halen, maar ook voor een gezonde leeftijdsopbouw en verdeling van het werk. Maatwerk en flexibiliteit zijn daarbij belangrijk. De situatie van iedere collega is immers verschillend.

Wij vragen daarom:

- Een reële mogelijkheid om enkele jaren vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken. We willen daarbij voortbouwen op de wettelijke mogelijkheden en zelf de keuze maken wanneer we er gebruik van maken.

Oudere collega's houden hun werk met moeite tot de eindstreep vol. De vergrijzing trekt ook een zware wissel op jonge collega's. Met een beperkte groep draaien zij het grootste deel van de onregelmatige diensten. Dat komt bovenop de al veel te krappe bemensing van de basisteams en de bezuinigingen op ondersteuning. Een regeling als de LFU (Levensfase Uren), waarbij je tijd kunt

opsparen om voor langere tijd met verlof te gaan, is mooi. En goed voor onze gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Maar niet als je de uren in de praktijk niet kunt opnemen door een te hoge werkdruk. En hoe gaan we om met de kennis en kunde van collega's op oudere leeftijd? Velen van hen houden het niet vol om tot hun 67^e op straat te werken. Maar zij kunnen hun kwaliteiten wel goed inzetten op andere gebieden.

Om een gezonde leeftijdsopbouw te bereiken én de kwaliteiten van jong, oud en iedereen daartussenin goed te benutten vragen wij:

- Gebruik het budget dat bespaard wordt doordat oudere collega's gebruik maken van RPU voor nieuwe instroom;
- Doe iets aan de knelpunten rondom de LFU-regeling. Daarmee bedoelen we de scheve leeftijdsopbouw, de zware onderbezetting en de almaar oplopende werkdruk. Leid hiervoor minstens 1000 nieuwe collega's op (bovenop de al geplande aantallen). Voer de regeling alsnog in zodra de gespaarde uren in de praktijk ook echt opgenomen kunnen worden;
- Bied de mogelijkheid om gewerkte overuren inclusief de toeslag toe te voegen aan het spaarsaldo voor Levensfase Uren (LFU). Zo kan sneller gespaard worden;
- Benut de kennis en kunde van oudere collega's beter. Zet ze bijvoorbeeld in als coach om nieuwe collega's het vak te leren en na dit inwerkproces zelf vervroegd uit te kunnen treden. Op deze manier gaat kennis niet verloren. En kunnen collega's die niet meer voor 100 procent op straat kunnen of willen werken zinvol werk blijven doen;
- Zodra we de AOW-leeftijd bereiken, willen we graag zelf kunnen kiezen of we ontslag nemen of niet. Iedereen is immers verschillend;
- Maak de politieopleiding korter en gebruik losse modules voor bijscholing. Het onderwijs wordt zo flexibeler en sluit beter aan bij de praktijk en de behoefte van medewerkers. Dit is al afgesproken in de huidige cao. Om de komende jaren de grote toestroom aan nieuwe collega's te kunnen opleiden is er nu écht haast bij.

Fit en gezond ons werk doen

Wij willen fit en gezond zijn. Dat is in ons werk hard nodig en daar zijn we zuinig op. We hebben daarover afgesproken dat de medewerker investeert en de werkgever faciliteert. Als werkgever zegt u alle medewerkers passende zorg te willen bieden en nadruk te leggen op preventie. Helaas merken we daar in de praktijk te weinig van. Het ziekteverzuim is nog steeds torenhoog, re-integratie verloopt moeizaam, en het lijkt er soms op dat de politie langdurig zieke medewerkers liever kwijt dan rijk is. Zelfs als er sprake is van een beroepsziekte of dienstongeval. Leidinggevenden willen graag de nodige ondersteuning bieden, maar kunnen dat niet omdat hun teams veel te groot zijn. Het track-record van de politie op het gebied van veilig en gezond werken was in het verleden al niet best. Daarom zijn zoveel mogelijk meetbare afspraken gemaakt in de huidige cao. Die zijn meestal wel naar de letter, maar niet naar de geest uitgevoerd. Waarom merken we in de praktijk maar zo weinig van preventie, goede begeleiding bij ziekte en van het stimuleren van fit- en gezondheid? Onze indruk is overigens dat dit eerder ligt aan gebrekkige organisatie dan aan de verantwoordelijke collega's.

Wij vragen daarom:

- Een onderzoek naar alternatieve manieren waarop niet nagekomen cao-afspraken alsnog uitgevoerd kunnen worden. Dat onderzoek is al afgesproken in de huidige cao. Een voorbeeld van zo'n afspraak is geestelijke en morele ondersteuning, iets dat ondanks herhaaldelijke cao-afspraken nog steeds niet van de grond komt. Uitvoering door een professionele, externe partij is wat ons betreft één van de opties. Of een persoonlijk budget om zelf zorg of begeleiding in te kopen;

- Volledige schadeloosstelling bij een beroepsziekte of dienstongeval. Daaronder valt ook vergoeding van de kosten van begeleiding bij de procedure rondom erkenning en vergoedingen. Verkort bovendien de doorlooptijd van deze procedures;
- Gebruik voor de erkenning van beroepsziekten één maatstaf. Het valt niet uit te leggen dat voor de erkenning van PTSS als beroepsziekte geen sprake hoeft te zijn geweest van 'buitensporige omstandigheden' terwijl dit voor andere beroepsziekten zoals gehoorschade of partiële PTSS wel een voorwaarde is;
- Zorg dat re-integrerende collega's op een geschikte plek en op eigen tempo weer aan het werk kunnen. Schrap de voorwaarde dat er formatieruimte beschikbaar moet zijn volledig, want dat beperkt de mogelijkheden enorm;
- Neem snel maatregelen om gezondheidsrisico's in het werk te voorkomen en ons te voorzien van de juiste middelen daarvoor. De huidige arbocatalogus werkt niet. Het ontstaan van gehoorschade bij motoragenten is een schrijnend voorbeeld van het ontbreken van actie op dit punt. Wanneer dit niet gebeurt stellen wij u als werkgever aansprakelijk voor de schade;
- Eén landelijke regeling voor het stimuleren van fit- en gezondheid. Vervang de regionale fitnessregelingen zo snel mogelijk. Sportfaciliteiten op ieder bureau vinden wij een goed idee: een eenmalige investering met hoog rendement;
- Verhoog het aantal trainingsuren naar ten minste 42 uur per jaar voor RTGP-plichtige medewerkers.

Een eerlijke beloning

Werken bij de politie doen we niet om rijk te worden. Maar een eerlijke beloning lijkt ons niet teveel gevraagd. De politie wordt weleens het afvoerputje van de samenleving genoemd. Het cliché dat wij een stap vooruit doen waar anderen achteruit stappen, is voor ons de dagelijkse realiteit. Bovendien is iedereen het erover eens dat de zwaarte en complexiteit van het politiewerk nog steeds toeneemt. Daar mag best wat tegenover staan.

Wij vragen daarom:

- Een structurele salarisverhoging van 3,5% voor het jaar 2018 met ingang van 1 januari;
- Verhoog de kilometervergoeding woon-werkverkeer naar 19 cent per kilometer;
- Verhoog de dienstreisvergoeding bij eigen vervoer van 28 cent naar 45 cent per kilometer;
- Laat aspiranten in het eerste opleidingsjaar weer in aanmerking komen voor toelagen. Zodra zij worden ingezet in de praktijk is het wel zo eerlijk om ook de bijbehorende toelagen, zoals die voor onregelmatig werk, toe te kennen.

Overig

Ten slotte willen wij nog het volgende geregeld zien:

- Sinds invoering van de Nationale Politie zijn onze reisafstanden en de kosten die we daarvoor maken toegenomen. Ook wordt vaker gewerkt met een tweede plaats van tewerkstelling. Of onze plaats van tewerkstelling verandert door sluiting van politielocaties. We willen daarom een maximum van 1 uur afspreken voor de reistijd naar een nieuwe plaats van tewerkstelling.
- Politievrijwilligers verdienen het om - net als betaalde collega's – gewaardeerd te worden en onder goede voorwaarden hun werk te doen. Wij willen dat de afspraken hierover die nog zijn blijven liggen, zo snel mogelijk worden uitgevoerd. Het zou goed zijn als er een regeling komt voor reserve-bijstand, zodat zij snel kunnen worden ingezet in crisissituaties. En er moet een onkostenvergoeding komen voor ATH-vrijwilligers.

Tot slot

Met deze CAO-inzet willen wij bijdragen aan een gezondere politieorganisatie waarin de mens en het vak weer centraal staan. We zien uit naar constructieve onderhandelingen en een CAO waar we met elkaar trots op kunnen zijn!

Hoogachtend,

De 25.000 politiecollega's van het ACP-netwerk
(en iedereen die onze boodschap ondersteunt)