



Afspraken tweede tranche van harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden politie

1 november 2010
Nr. 2010-0000721508

*Aan: De korpsbeheerders van de regionale politiekorpsen en van het KLPD
De voorzitter van de raad van toezicht van de Politie Academie
Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
De voorzitter van het Algemeen Bestuur VtsPN i.a.a.*

- De korpschefs van de regionale politiekorpsen en van het KLPD*
- Het Ministerie van Veiligheid en Justitie*
- De (fgd) hoofdofficieren van Veiligheid en Justitie*
- De voorzitter van het college van bestuur van de Politie Academie - De algemeen directeur van de VtsPN*
- 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*

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Politie (2005–2007) is de afspraak opgenomen om arbeidsvoorwaarden in het vervolg alleen nog centraal vast te stellen en regionale verschillen af te bouwen. Om de regionale verschillen af te bouwen is het project Harmonisatie arbeidsvoorwaarden politie (HAP) gestart. Over dit project heb ik u geïnformeerd bij brief van 27 juli 2007. Vervolgens is regelmatig informatie verstrekt over de gang van zaken via het informatiebulletin A4.

Op 24 april 2008 is de circulaire Afspraken eerste tranche van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden politie (HAP I) met concept regelgeving gepubliceerd. Ingangsdatum van de circulaire was 1 mei 2008. De onderwerpen die destijds geharmoniseerd zijn betreffen: Huishoudelijke regelingen (sociaal fonds, rechtskundige hulp, dienstongevallenverzekering, schadevergoeding, bedrijfshulpverlening en koffie en thee), Bereikbaarheid en Beschikbaarheid (regionale feestdagen, overwerk schalen 13 en 14, maaltijdvergoeding bij overwerk, operationele toelage en afbouwtoelage), Bijzondere groepen (Turks militaire dienstplicht, ME-vergoeding voor niet ME-ers, vergoeding stagiaires) en HRM regelingen (inschaling aspiranten, inschaling na de initiële opleiding, functieonderhoud, detachering, statusbepaling van functies, aanwijzing AT-functies, studiefaciliteitenregeling en terugbetalingsverplichting opleidingskosten).

Op 9 september 2010 is met de politievakorganisaties overeenstemming bereikt over de tweede tranche van landelijk te harmoniseren regelingen (HAP II) en op 21 oktober 2010 is tevens overeenstemming bereikt over de onderliggende concept-regelgeving. Na afronding van HAP II zal er nog een derde tranche van harmonisatie van arbeidsvoorwaarden politie volgen (HAP III). De derde tranche ziet hoofdzakelijk op de arbeidsvoorwaarden van de leden van de politietop. De minister van Justitie en Veiligheid heeft het parlement toegezegd dat het een rol krijgt in deze arbeidsvoorwaarden. Dit dient nog nader beleidsmatig te worden uitgewerkt.

Een aantal regionale arbeidsvoorwaarden zal niet geharmoniseerd worden. Dit betekent dat de bestaande regelingen blijven bestaan. Indien deze arbeidsvoorwaarden afgeschaft of gewijzigd dienen te worden kan dit uitsluitend via het landelijk georganiseerd overleg.

De implementatie van de geharmoniseerde regelingen is onderdeel van de Samenwerkingsafspraken Politie 2008, waarin is afgesproken 'dat de korpsen de arbeidsvoorwaardelijke regelingen waarover afspraken zijn gemaakt in het landelijke overleg met de politievakorganisaties hebben vervangen dan wel zijn gestart met de vervanging door de nieuwe geharmoniseerde regelingen'.

Om de implementatie van de geharmoniseerde regelingen te ondersteunen verstrekt de portefeuillehouder arbeidsvoorwaarden van de RKC de korpsen informatie en adviezen. Daarnaast vindt er op 9 december 2010 een voorlichtingsbijeenkomst voor P&O-medewerkers en OR-medewerkers plaats. Ook zal er op landelijk niveau voorlichtingsmateriaal worden samengesteld dat u kunt gebruiken om uw personeel te informeren.

De afspraken over de tweede tranche van de harmonisatie bevatten ook enkele overgangsmatregelen. In het landelijk overleg met de politievakorganisaties is vastgesteld dat dit voldoende is. In de circulaire van 27 november 2006 (2006-385284) en de brief van 27 juli 2007 (2007-244526) is aangege-



ven dat het niet mogelijk is ná 31 december 2006 arbeidsvoorwaardelijke en/of rechtspositionele regelingen te treffen in de korpsen. Het Regionaal Georganiseerd Overleg (RGO) is opgeschort en het is niet mogelijk om regionale regelingen met de OR af te spreken, dit is in strijd met de afspraken van het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Politie (2005–2007). Daardoor zou immers de afgesproken landelijke uniformering van de arbeidsvoorwaarden teniet worden gedaan. Regionaal maatwerk in arbeidsvoorwaarden blijft mogelijk. De formalisering daarvan dient plaats te vinden in overleg met het landelijk georganiseerd overleg.

U dient hiertoe een gemotiveerd verzoek aan mij te sturen dat ik zal doorleiden naar het landelijk georganiseerd overleg, waar u het verzoek kunt toelichten en beargumenteren. Ik adviseer u het programma Personeel & Materieel (voorheen de afdeling Arbeidsvoorwaarden) van mijn directie hierbij te betrekken.

In dit kader wijs ik u tot besluit op de invoering van de zogenoemde werkkostenregeling in de loonbelastingwetgeving per 1 januari 2011. Met de werkkostenregeling worden de huidige fiscale regels voor vrije vergoedingen en verstrekkingen vervangen door een stelsel van regels dat in zijn toepassing eenvoudiger moet zijn en tot een administratieve lastenvermindering moet leiden bij de inhoudingsplichtige werkgever. Naast een aantal gerichte vrijstellingen en specifieke kostenposten wordt in de werkkostenregeling gewerkt met een algemeen forfait van 1,4 % van de fiscale loonsom op bedrijfsniveau. De werkgever heeft dit algemeen forfait als fiscale ruimte beschikbaar om daaruit belastingvrij specifieke vergoedingen en verstrekkingen te doen – de Uitvoeringsregeling Loonbelasting 2011 is medio september in de Staatscourant gepubliceerd – zonder de verplichting van administratieve vastlegging op werknemersniveau. Keerzijde is wel dat overschrijding van het algemeen forfait wordt getroffen met een loonbelastingheffing (eindheffing) van 80 % die voor rekening komt van de werkgever.

De werkkostenregeling heeft nogal wat voeten in aarde voor werkgevers in de private en publieke sector. Naast gevolgen voor administratie en organisatie moet i.c. in de sector politie bekeken worden welke landelijke en regionale rechtspositieregelingen, korpsarrangementen, individuele afspraken, korpsvoorzieningen en uitgaven et cetera onder de werking van de werkkostenregeling vallen en welke aanpassingen – gegeven de fiscale bovengrens – wellicht hierin nodig zijn. Het gaat dus ook om regelingen die onderdeel zijn van het HAP-traject.

Om de werkgevers voldoende tijd en gelegenheid te bieden voor invoering en uitvoering is er voorzien in een overgangstermijn van drie jaren. Gedurende deze periode kunnen de werkgevers nog kiezen voor toepassing van het huidige belastingregime. Recentelijk heb ik de Raad voor de Korpschefs desgevraagd geadviseerd voor 2011 nog te kiezen voor toepassing van de huidige fiscale regels en dat jaar te benutten voor het houden van voornoemde inventarisatie. 2011 is ook het jaar waarin de voorbereidingen worden getroffen voor een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. De uitkomsten van de inventarisatie kunnen zonedig daarin worden meegenomen.

Ik verzoek u om, vooruitlopend op de formalisatie van de regelgeving zoals verwoord in bijgevoegde circulaire, vast zoveel als mogelijk daaraan uitvoering te geven.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
voor deze:
de directeur Politie en Veiligheidsregio's,
A.F. Gaastra.

Afspraken over de harmonisatie arbeidsvoorwaarden politie, tweede tranche

Algemeen

- In dit document zijn afspraken over de harmonisatie verwoord over de onderwerpen van de tweede tranche (HAP II) tussen de minister van Veiligheid en Justitie en de vier politievakorganisaties (NPB, ACP, VMHP en de ANVP). De afspraak om tot harmonisatie over te gaan is vastgelegd in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Politie 2005–2007.
- Op 2 maart 2010 is het Akkoord sector politie tot verlenging en aanvulling van het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2008–2010 (hierna: Packagedeal) gesloten. Naar aanleiding van een aantal afspraken uit het Akkoord dienen het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp), het Besluit bezoldiging politie (Bbp) en het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten (Brvvp) te worden aangepast. De Packagedeal strekt mede tot verlenging van het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2008–2010 tot 1 januari 2012. Een aantal afspraken uit de Packagedeal heeft invloed op HAP II.
- De afspraken uit HAP II zijn vastgesteld in de CGOP-vergadering (Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken) van 9 september 2010.
- De ingangsdatum van de afspraken uit HAP II is 1 november 2010 tenzij bij een onderwerp een



andere datum is genoemd. Voor zover afspraken omgezet dienen te worden in officiële regelgeving zal – voor zover mogelijk – hieraan terugwerkende kracht worden gegeven tot en met 1 november 2010, danwel de datum die voor de betreffende afspraak in deze circulaire is opgenomen.

- De voorgenomen wijzigingen van rechtspositionele regelingen die voortvloeien uit HAP II zijn als bijlage I gevoegd. Deze zijn ter formele goedkeuring aan de CGOP voorgelegd op 21 oktober 2010 en daarin geaccordeerd.
- In de circulaire van HAP I, verzonden aan de leden van de CGOP bij brief van 11 maart 2008 (2008-000017145) zijn nadere afspraken neergelegd over de financiële aspecten van de harmonisatie. Deze kunnen pas worden afgerond als ook afspraken zijn gemaakt over de derde tranche. Ten aanzien van de tweede en derde tranche geldt dat het uitgangspunt is dat deze harmonisatie budgetneutraal verloopt voor het gehele concern Nederlandse Politie.

Huishoudelijke regelingen

Parkeerfaciliteiten

Geconstateerd is dat de verschillen tussen de regionale regelingen groot zijn. Ook de parkeergelegenheid is per korps verschillend. Omdat een ambtenaar geen afdwingbare aanspraak kan maken op een parkeervoorziening is er geen sprake van een te harmoniseren arbeidsvoorwaarde. De huidige regionale regelingen, en de wijzigingen daarvan zijn onderworpen aan het instemmingsrecht van de regionale ondernemingsraden.

Vergoeding ziektekosten bij dienstongevallen

Dit onderwerp wordt meegenomen in de derde tranche van de harmonisatie.

Kinderopvang

Dit onderwerp wordt niet geharmoniseerd. De korpsen bieden geen andere faciliteiten aan dan de verplichte werkgeversbijdrage via de fiscus.

Lease- en dienstvoertuigen

Dit onderwerp wordt meegenomen in de derde tranche van de harmonisatie.

Bijzondere gebeurtenissen

Geconstateerd is dat de verschillen in de regionale regelingen groot zijn. Het betreft regelingen voor ceremonies en gebruiken binnen de korpsen voor bij installatie, beëdiging, promotie, afscheid, pensionering, huwelijk, geboorte, diplomering, etc. De regelingen worden niet geharmoniseerd. De regionale regelingen blijven bestaan. Wijziging of afschaffing van een dergelijke regeling dient plaats te vinden door middel van het landelijk georganiseerd overleg.

Reiniging kleding/kledingreglement

Ambtenaren die conform artikel 56 van het Barp voorzien zijn van uniform- of dienstkleding kunnen hun kleding (pantalon, tuniek enz.) naar behoefte laten reinigen. De bedrijfsvoering binnen de korpsen kiest daarbij voor het aanwijzen van een stomerij of voor inzamelingspunten binnen het korps. Vergoedingen voor het reinigen van kleding komen te vervallen. Deze afspraak dient door de korpsen te worden uitgevoerd vanaf 1 januari 2011.

Hiertoe wordt de regelgeving aangepast, zie bijlage. Dit betekent dat de reiniging nog in regelgeving wordt vastgelegd, maar dat kan pas nadat artikel 56 Barp en artikel 15, eerste en tweede lid Besluit rechtspositie vrijwillige politie (Brvp) zijn aangepast. De afspraak is dat overhemden/(polo-) shirts, sokken en onderkleding door de ambtenaar zelf, voor eigen rekening, worden gereinigd.

Mobiele telefonie

Er is een gedragscode mobiele telefonie politie opgesteld, zie bijlage. De gedragscode dient door de korpsen te worden nageleefd en is op 18 december 2009 bekend gemaakt aan de korpsen middels A4. Deze gedragscode wordt uiterlijk na twee jaar geëvalueerd.

Rijbewijzen

De kosten voor het behalen van rijbewijzen (m.u.v. rijbewijs B) zal door de korpsen worden vergoed indien het rijbewijs noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie en aangewezen neventaken. Het



vernieuwen van deze rijbewijzen wordt niet vergoed, omdat bij vernieuwen van rijbewijs B er geen meerkosten zijn bij gelijktijdige verlenging van rijbewijzen A, C, D en/of E. Wel komen voor vergoeding in aanmerking de kosten die moeten worden gemaakt voor een medische keuring en de verklaring ten gevolge van het vernieuwen van rijbewijs C en/of D. De vergoeding van kosten vindt plaats op grond van de nieuwe landelijke regeling studiefaciliteiten politie (ingangsdatum 1 januari 2009). Deze is gepubliceerd in de Staatscourant (Stcrt. 2009, 85).

Faciliteiten medezeggenschap

Gezien de (landelijke) ontwikkelingen en de ontwikkelingen ten aanzien van de Centrale ondernemingsraad (Cor) in oprichting, worden de bestaande faciliteiten medezeggenschap niet geharmoniseerd.

Rouwprotocol

Het rouwprotocol vloeit voort uit de politie CAO 2001-2003. Alle korpsen beschikken over een rouwprotocol. Dit leent zich niet voor harmonisatie. De best practice wordt hierbij beschikbaar gesteld aan de korpsen, zie bijlage.

Kerstpakket/eindejaarsgeschenk

De term 'kerstpakket' is vervangen door 'eindejaarsgeschenk'. De reden is dat elke medewerker uit het korps zich dan kan herkennen in het geschenk. Het korps bepaalt de keuze van het geschenk. Het eindejaarsgeschenk is vastgesteld op een waarde van € 50 vanaf 2011. Er vindt geen indexatie plaats.

Bijdrage personeelsvereniging, incl. gepensioneerden

De regelingen van de korpsen zijn zo korpsspecifiek dat daar landelijk geen harmonisatieafspraken over te maken zijn. De reeds bestaande regionale regelingen blijven bestaan. Wijziging of afschaffing van een dergelijke regeling dient plaats te vinden door middel van het landelijk georganiseerd overleg.

Collectiviteitskortingen

Er zijn veel verschillende regionale regelingen. Dat is naar tevredenheid van alle partijen. Er vindt geen landelijke harmonisatie plaats. Alle politieambtenaren kunnen tevens via www.politieverzekering.nl gebruik maken van een landelijke collectiviteitskorting voor privé verzekeringen. Om de bekendheid bij de medewerkers te vergroten zal bij het aanstellingspakket voor de nieuwe medewerker aandacht worden besteed aan de collectiviteitskortingen (www.politieverzekering.nl).

Korpsaward

Dit onderwerp is bij sommige korpsen ook bekend als bijvoorbeeld 'verkiezing van de politieambtenaar van het jaar'. De regionale regelingen vinden hun grondslag in het Bbp en het Barp. Besloten is dit onderwerp niet te harmoniseren. Wijziging of afschaffing van een dergelijke regionale regeling dient plaats te vinden door middel van het landelijk georganiseerd overleg.

Rookregeling

Besloten is dit onderwerp niet te harmoniseren omdat de korpsen geen afzonderlijke arbeidsvoorwaardelijke regelingen hebben.

Internetvergoeding/thuiswerken

Dit onderwerp wordt nu niet geharmoniseerd. In het uitvoeringsoverleg tussen de politievakorganisaties en de RKC is besloten dat er een gezamenlijke werkgroep komt die gaat kijken of het mogelijk is om tot een toekomstgericht landelijk beleidskader Telewerken te komen. Het onderzoek Telewerken uit 2002 wordt hierbij betrokken.

De huidige vergoedingen voor internetgebruik zoals het KLPD en het korps Flevoland die voor de aspiranten kennen, blijven dan ook gehandhaafd totdat er andere afspraken worden gemaakt in het landelijk georganiseerd overleg.

Inentingen

Het politiekorps stelt de politieambtenaar die een rechtstreeks publiekscontact heeft waardoor er



sprake is van een verhoogde kans op besmetting met hepatitis B, in de gelegenheid om zich op kosten van het bevoegd gezag te laten vaccineren tegen hepatitis B. Onder deze doelgroep vallen in ieder geval de ambtenaren met publiekscontacten bijvoorbeeld de basispolitiezorg, de arrestantenverzorgers, baliemedewerker en de vreemdelingenpolitie. De vaccinatie vindt plaats op vrijwillige basis.

Bereikbaarheid en beschikbaarheid

Pauze in werktijd (in principe LAR)

Pauze in werktijd wordt in de werkgroep Inzetbaarheid, zoals bedoeld in de Packagedeal, besproken. De reeds bestaande regionale regelingen blijven bestaan totdat er een landelijke regeling is. Wijziging of afschaffing van een dergelijke regionale regeling dient plaats te vinden door middel van het landelijk georganiseerd overleg.

Nachtdienstontheffing

De regionale regelingen nachtdienstontheffing blijven tot 1 januari 2012 bestaan tenzij die regelingen van rechtswege eerder eindigen. Per 1 januari 2012 vervallen de regionale regelingen tenzij er tussen de werkgever en politievakorganisaties andere afspraken worden gemaakt over het nachtdienstregime, zoals thans in de Packagedeal staat vermeld. Daarin staat dat indien er geen andere afspraken worden gemaakt het nachtdienstregime vanaf 2012 als volgt zal luiden. Voor ambtenaren van 55 jaar en ouder moet op jaarbasis 50% van hetgeen een politieambtenaar gemiddeld¹ op jaarbasis aan nachtdienst/nachtdienstconsignatie draait, haalbaar zijn. Hiermee wordt voorkomen dat alleen jongere ambtenaren met nachtdiensten worden belast. De inzet in de nachtdienst en nachtdienstconsignatie vindt alsdan op verzoek van de ambtenaar niet plaats tussen vrijdagavond 23.00 uur en maandagochtend 07.00 uur.

Naast de regionale regelingen bestaat er ook nog de Tijdelijke landelijke regeling nachtdienstontheffing politie, die is verlengd tot 1 januari 2012. (Stcrt. 26-03-10, nr 4613)

(Afkoop) consignatie (piket)

Er zijn diverse regionale regelingen waarbij aan de ambtenaar een afkoopbedrag wordt betaald voor consignatie. Dit afkoopbedrag komt niet overeen met de werkelijk gedraaide uren consignatie. Dit is in strijd met de regelgeving. Het Bbp (artikel 18) bepaalt de toelage voor de consignatie. Afwijking daarvan is niet toegestaan, de regionale regelingen zijn op dit punt derhalve in strijd met de landelijke regelgeving. De harmonisatie van deze regelingen wordt in de derde tranche van de harmonisatie meegenomen.

De reeds bestaande regionale regelingen blijven bestaan tot dat er in de derde tranche andere afspraken zijn gemaakt. Voor observanten is een afzonderlijke regeling getroffen (zie hierna) waarin nadere afspraken zijn gemaakt over consignatie.

Overwerk op roostervrije dag

Het betrof een regeling van het korps Amsterdam Amstelland, waarbij in geval van overwerk op een roostervrije dag voor tenminste 5 uur overwerk werd toegekend, verhoogd met een uur reistijd (in totaal dus minimaal 6 uur). Deze regeling is per 1 januari 2010 komen te vervallen, met de implementatie van de Verschuivingsvergoeding op dezelfde datum. In het regionale dienstvoorschrift 'Operationele toelage, consignatietoelage en overwerk' is deze bepaling komen te vervallen.

Aanvulling RPU door sparen verlof en volledig betaalde RPU

Het korps Amsterdam Amstelland kent de voorziening voor ambtenaren van het korps die in enig kalenderjaar 50 jaar of ouder zijn, verlof te reserveren ter financiering van hun RPU. Daarvoor kan maximaal dat aantal verlofuren dat per 31 december van dat kalenderjaar niet is genoten (artikel 23 Barp) en overgeheveld mag worden naar het verlofsaldo van het volgende kalenderjaar voor dat doel worden gereserveerd.

Deze regionale regeling wordt door middel van de volgende sterfhuisconstructie afgebouwd. Degenen, die op 1 januari 2015 55 jaar of ouder zijn (dus geboren voor 2 januari 1960) mogen jaarlijks maximaal de verlofuren, genoemd in artikel 23, eerste lid Barp, reserveren ten behoeve van de financiering van de arbeidstijdvermindering, bedoeld in artikel 13a Barp (Regeling partieel uittreden-RPU). Hetgeen voor de financiering van de RPU staat gereserveerd kan ook na 1 januari 2015 voor dat doel worden aangewend.

¹ Voor het gemiddelde wordt een aantal van drie per periode aangehouden. In de volcontinu-dienst worden per periode (13 perioden in een jaar) zeven diensten gedraaid. 50% van dit berekende aantal komt uit op circa drie nachtdiensten.



Het korps Limburg Zuid kent een regeling voor ambtenaren van 55 jaar en ouder die tenminste 10 jaar onafgebroken in dienst zijn geweest, waarbij op aanvraag van de ambtenaar de arbeidstijd per week met maximaal 11,1 % wordt verminderd met behoud van bezoldiging. Hiertoe levert de ambtenaar leeftijdsgedagen in, wordt het aantal verlofuren naar evenredigheid berekend en geldt dat de vermindering van de arbeidstijd tenminste 2 uren per week bedraagt. De pensioenopbouw blijft gelijk aan de opbouw zoals die gold vóór het gebruik van de regeling. Deze regionale regeling wordt eveneens met een sterfhuisconstructie afgebouwd. Instroom in de regeling is mogelijk tot en met 1 januari 2015 (dus geboren voor 2 januari 1960) voor medewerkers die op die datum 55 jaar of ouder zijn.

Aanvulling bij ziekte tijdens ouderschapsverlof en RPU

In de werkgroep Regelgeving en Arbeidstijdenmanagement (WRA) worden voorstellen voorbereid voor het landelijk georganiseerd overleg. Zodra hierover besluiten zijn genomen zal nadere informatie worden verschaft. Tot zolang blijven de huidige regionale regelingen in stand.

Verloffaciliteiten (buitengewoon verlof)

Het gaat hier om verschillende vormen van buitengewoon verlof, bijvoorbeeld verlof voor vierdaagse, sport- en jeugdkampen, politieorkest, etc. Dit buitengewoon verlof kan geschaard worden onder artikel 39 Barp. De RKC heeft hierover reeds schriftelijke richtlijnen gegeven ten aanzien van het Nederlands Politieorkest (zie bijlage). Voor sport- en jeugdkampen wordt verwezen naar de circulaire uit 1982, die als bijlage is bijgevoegd.

Het onderwerp zal niet worden geharmoniseerd. Daarnaast blijven bijgaande bijlagen onverkort gelden. Indien een korps een regionale regeling wil wijzigen of afschaffen dan dient dit plaats te vinden door middel van het landelijk georganiseerd overleg.

Bijzondere groepen

ME vergoeding bij afwijkend optreden

De ME toelage wordt ook uitbetaald als er een ME eenheid wordt opgeroepen ter handhaving van de rechtsorde, dus niet alleen ter handhaving van de openbare orde. Daarom is 'ter handhaving van de openbare orde' geschrapt. Gevolg is dat een ME-er die daadwerkelijk wordt ingezet als lid van de ME te allen tijde recht heeft op een vergoeding.

Niet ME-ers zullen voor de vergoeding in aanmerking komen als zij daadwerkelijk zijn ingezet ter handhaving van de openbare orde en wanneer er sprake is geweest van gevaarstelling. Dit dient achteraf door het bevoegd gezag te worden vastgesteld. Het vereiste van artikel 29 lid 4 sub b Bbp, de aanwijzing voorafgaande aan de oproep door het bevoegd gezag, komt hiermee te vervallen. In praktijk zal meestal een staf grootschalig bijzonder optreden (sgbo) zijn ingesteld waarbij ondersteunend personeel vooraf wordt aangewezen, doch dit is geen vereiste meer voor de toekenning van de vergoeding. Het bevoegd gezag dient nu achteraf te toetsen of aan de gestelde voorwaarden is voldaan. Het tekstvoorstel is als bijlage toegevoegd (bijlage HAP II besluit).

Observatieteam/Tabo ea

Voor de leden van de observatieteams is er een landelijke regeling afgesproken, zie bijlage. In deze regeling zijn afspraken gemaakt over sportkleding, reis- en verblijfkosten en de wijze waarop met consignatie wordt omgegaan. Deze regeling is niet van toepassing op de AOE/DSI.

Korpsleiding/regionaal MT

Dit onderwerp wordt meegenomen in de derde tranche harmonisatie arbeidsvoorwaarden. De reeds bestaande regionale regelingen blijven bestaan tot dat er in HAP III andere afspraken zijn gemaakt.

Rechercheurs

Geconstateerd is dat er geen regionale onkosten- of beloningsregelingen voor rechercheurs bestaan, anders dan op basis van vigerende regelgeving. Harmonisatie is niet nodig.

Buurtregisseurs

Dit onderwerp wordt meegenomen in de derde tranche harmonisatie arbeidsvoorwaarden (HAP III).

Wijkagenten

Geconstateerd is dat er geen regionale onkosten- of beloningsregelingen voor wijkagenten bestaan,



anders dan op basis van vigerende regelgeving. Harmonisatie is niet nodig.

Vrijwillige politie

In het kader van de harmonisatie worden naast dienstreizen nu ook de reiskosten woon-werkverkeer voor vrijwilligers vergoed overeenkomstig het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie (Brvvp), hoofdstuk II en III. Het Brvvp wordt aangepast. Zie bijlage HAP II besluit.

HRM-regelingen

Voorzieningen voor aspiranten

Een vergoeding voor huisvesting en reiskosten bij gezinsbezoek bij lange reisafstand tussen woning en opleiding wordt geregeld door artikel 14a aan het Brvvp toe te voegen. Het bevoegd gezag kan op grond van artikel 14a Brvvp op verzoek van de aspirant een vergoeding toekennen voor tijdelijke huisvesting indien het dagelijks heen en weer reizen tussen de woonplaats en de plaats waar de initiële opleiding wordt gevolgd, naar het oordeel van het bevoegd gezag bezwaarlijk is. De redenen die hierbij een rol spelen zijn: duur van de reis, de reisafstand, of betrokkene over eigen vervoer beschikt, beschikbaarheid openbaar vervoer en overige persoonlijke omstandigheden. Zie bijlage HAP II besluit.

Bezwarencommissies

Geconstateerd is dat vrijwel alle korpsen een bezwarenadviescommissie op basis van artikel 7:13 Awb hebben ingesteld. BZK zal contact opnemen met het korps waar deze commissie niet is ingesteld met het verzoek deze commissie alsnog in te stellen.

Doorstroming schaal 5/6 naar schaal 6/7 en 8

Het doorstromingsbeleid is in de circulaire loopbaanbeleid vastgelegd. Het betreft (deels) nieuw landelijk loopbaanbeleid waarbij de doorstroming van de executieven in de basispolitiezorg (thans: Assistent A tot en met senior GGP) is geregeld. Zie bijlage circulaire loopbaanbeleid. De regionale regelingen komen hiermee te vervallen.

Faciliteiten doelgroepen (anders dan sportfaciliteiten)

Betreft buitengewoon verlof. Geconstateerd is dat slechts enkele korpsen regionale regelingen hebben; daarom is besloten dit niet te harmoniseren. Buitengewoon verlof kan op basis van artikel 39 Barp worden toegekend

Garantieregeling herwaardering functies

Geconstateerd is dat er geen regionale regelingen zijn. Harmonisatie is niet nodig

Operationeel assistent s4 naar max. s6

Geconstateerd is dat het korps Amsterdam Amstelland voor de doorstroming van operationeel assistent s4 een eigen beleid heeft. Dit houdt in dat de operationeel assistent (rang surveillant) schaal 4, via doorloop van schaal 5, na het bereiken van het maximum van schaal 5, in aanmerking komt voor een toelage, waarmee zijn salaris doorloopt tot het maximum van schaal 6. Bij de aanvang van HAP II is afgesproken dat het korps Amsterdam Amstelland, dat inmiddels een nieuw beleid heeft ontwikkeld in het kader van 'Binding en Behoud' (waarmee een snellere doorgroei naar een hogere functie voor de operationeel assistenten (surveillant) mogelijk wordt), een overgangsmaatregel treft waarbij het 'oude beleid' mogelijk blijft voor een operationeel assistent als hij niet aan de nieuwe voorwaarden kan voldoen. Dit is vastgelegd in een uitvoeringsdocument 'Binding en Behoud'. Hieruit volgt de uitsterfconstructie die aan de huidige (aangesteld voor 01/11/2010) operationeel assistenten (surveillanten), een garantie geeft. Als betrokkenen niet doorstromen naar niveau 3 kunnen zij na het bereiken van maximum van schaal 4, bij gebleken geschiktheid ingedeeld worden in schaal 5 en na het bereiken van dat maximum als operationeel assistent (surveillant) een toelage krijgen die aanvult tot het verschil in salarisschaal 6 tot uiterlijk het maximum in schaal 6.

Personeelsarrangement

Geconstateerd is dat dit achterhaald is in verband met de afschaffing van de flexbepalingen (vervallen artikel 4a Barp juncto artikel 6a Bbp).



P-arrangement tijdelijk werkzaam bij Nationale Recherche (NR)

Geconstateerd is dat dit achterhaald is in verband met de afschaffing van de flexbepalingen (vervallen artikel 4a Barp juncto artikel 6a Bbp).

Rechtspositie na tewerkstelling buiten regio

Geconstateerd is dat er geen regionale regelingen zijn, harmonisatie is niet nodig. Detachering op basis van artikel 62 Barp blijft ongewijzigd. Zie tevens de model detacheringsovereenkomst, tot stand gekomen als gevolg van HAP I (Besluit model detacheringsovereenkomst, Stcrt. 2008, 235).

Terugkeergarantie

Daar waar het een terugkeergarantie betreft in het kader van een reorganisatie, is het in het Landelijk Sociaal Statuut geregeld. Verder is het verstrekken van een terugkeergarantie een gunst. In de praktijk zal er incidenteel sprake zijn van een terugkeergarantie. Maatwerk moet mogelijk zijn. Geen noodzaak tot harmonisatie.

Seniorenbeleid/leeftijdsbewust p-beleid

Het leeftijdsbewust personeelsbeleid zal nader worden vormgegeven door de werkgroep Inzetbaarheid. De huidige regionale regelingen blijven in stand totdat er landelijk andere afspraken zijn gemaakt. Uitzonderingen hierop zijn 'Aanvulling door sparen verlof en volledig betaalde RPU (Limburg Zuid en Amsterdam)' en de regionale regelingen nachtdienstonthefving.

Faciliteiten voor competentieontwikkeling

Besloten is dit onderwerp niet te harmoniseren omdat met de circulaire doorstroombeleid en de regeling studiefaciliteiten hieraan al een uitwerking is gegeven.

Functionerings- en beoordelingsgesprekken en leren en beoordelen in het initieel onderwijs

Het HRM bureau van de VtsPN heeft een contourennota gemaakt. Deze nota zal als basis dienen voor de verdere ontwikkeling van een geïntegreerde cyclus voor beoordelen, functioneren en Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP). Op basis hiervan zal dan een landelijk beoordelingsformulier en -regeling c.a. worden ontwikkeld. Voor 31 december 2010 zal dit aan het landelijk georganiseerd overleg worden voorgelegd.

Implementatie competentie management/Erkenning Verworven Competenties (EVC's)

Er is een procesmodel bij de Politie Academie, loket EVC met betrekking tot ervaringscertificaten. Nadere informatie hierover is te vinden op het politiekennisnet.

Kadernota emancipatie

Het gaat hier om regionale regelingen die geen arbeidsvoorwaardelijke of rechtspositionele elementen bevatten. Er is derhalve geen noodzaak tot harmonisatie.

Faciliteiten postinitieel onderwijs.

Dit onderwerp is geregeld in de Regeling studiefaciliteiten politie, harmonisatie heeft hiermee plaatsgevonden.

Positie zittend personeel tov PO 2002

Dit is reeds geharmoniseerd door opnemings van artikel 72a Barp en de circulaire van 01/02/2007.

Stagebeleid voor medewerkers

Er is geen enkele regionale regeling die stagebeleid voor eigen ambtenaren regelt. Het betreffen regelingen voor externen. Dit is in HAP I reeds geharmoniseerd.



Beloning

Betaaldata salarissen

Eind 2008 zijn hierover afspraken gemaakt door partijen. De afspraak is dat er vaste betaaldata zijn van salarissen (in principe de 21^{ste} van iedere maand). Een en ander is geregeld in de circulaire van 17 december 2008. Dit is inmiddels bij alle korpsen ingevoerd.

Afwijking voor functiewaardering bij organieke functies

Het onderwerp blijft liggen tot het moment van invoering van LFNP. Bij de invoering van het LFNP is afwijking niet meer mogelijk, anders dan op basis van instrumenten van het Bbp. De reeds bestaande regionale afspraken blijven bestaan tot de invoering van het LFNP. Bij de invoering van het LFNP zullen hier nadere afspraken over gemaakt worden.

Generieke korpsbonus

Geconstateerd is dat de oorsprong van de korpsbonus verschillend is. Besloten is om het al dan niet continueren van de korpsbonus aan het betreffende korps over te laten. Indien een korps een dergelijke regeling wil wijzigen of afschaffen dan dient dit echter plaats te vinden door middel van het landelijk georganiseerd overleg.

Representatiekostentoeelage

Wordt in de derde tranche harmonisatie arbeidsvoorwaarden meegenomen omdat dit onderwerp sterk verweven is met korpsleiding/regionaal MT. De reeds bestaande regionale regelingen blijven derhalve bestaan tot dat er andere afspraken zijn gemaakt. Wijziging of afschaffing van een dergelijke regeling dient plaats te vinden door middel van het landelijk georganiseerd overleg.

Periodiekdatum

Door aanpassing van artikel 9 van het Bbp worden de volgende afspraken gerealiseerd:

1. Alle executieve en administratietechnische medewerkers krijgen een periodiekdatum die ligt één jaar na in dienst treding.
2. De periodiekdatum voor aspiranten is de datum van aanvang van de opleiding voor zover de aspirant voor het eerst bij de Nederlandse politie is aangesteld. Deze datum wordt óók gehanteerd nadat de aspirant de laatste proeve van bekwaamheid heeft gehaald en aansluitend wordt aangesteld als ambtenaar belast met de uitvoering van de politietaak.
3. Het verstrekken van een extra periodiek of géén periodiek kan alleen plaatsvinden op basis van een recente beoordeling.
4. Indien de periodiekdatum en de datum van bevordering op dezelfde datum plaatsvinden, wordt eerst de bevorderingsystematiek doorgevoerd en krijgt de medewerker vervolgens één reguliere periodiek uit de 'nieuwe schaal'.

Bovenstaande is nader uitgewerkt in het HAP II besluit (zie bijlage) en wordt tevens gewijzigd samen met artikel 10 Bbp als gevolg van de Package deal. Zie voor de uitwerking de bijlage bij de Package deal.

Vergoeding voor bomverkenners

De meeste korpsen kennen geen vergoeding voor bomverkenners of geven een consignatievergoeding conform vigerend beleid. Dit onderwerp wordt (nu) niet geharmoniseerd. Voor zover deze vergoeding zou zien op aanschaf van kleding (korps Amsterdam Amstelland: pak /kostuum) dan kan dit uit de tegemoetkoming in de representatiekosten, op basis van artikel 20 Bbp worden vergoed. Het onderwerp consignatievergoeding wordt in de derde tranche geharmoniseerd. De reeds bestaande regionale regelingen blijven derhalve bestaan tot dat er andere afspraken zijn gemaakt. Wijziging of afschaffing van een dergelijke regeling dient plaats te vinden door middel van het landelijk georganiseerd overleg.

Afwikkeling 1^{ste} tranche

Studiefaciliteitenregeling

De ministeriële regeling is gepubliceerd op 27/4/09.

URL: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2009-6828.html>

Een aantal redactionele wijzigingen worden nog doorgevoerd (zie tekstvoorstel als bijlage).



Aanwijzing AT-functies

De aanwijzing van administratief-technische functies als bedoeld in artikel 10, derde lid, van het Barp tussen de korpsen, werkt zeer verschillend uit. Daarom zijn de criteria in de Regeling 'aanwijzing AT-functies' verder gespecificeerd. Er is hiertoe een wijziging aangebracht in de Regeling aanwijzing administratief-technische functies, zie bijlage. De wijziging ziet met name op toevoeging van criteria aan de hand waarvan bepaald wordt of er sprake is van een functie waaraan risico's en ongemakken zijn verbonden. Tevens wordt bepaald dat het bevoegd gezag binnen 6 maanden na inwerkingtreding van de (wijziging van de) Regeling beoordeelt of de eerdere aanwijzingen van functies van kracht blijven en of andere functies thans in aanmerking komen voor een aanwijzing. Voordat het bevoegd gezag dit beoordeelt wordt de voorgenomen aanwijzing of intrekking aan de CGOP voorgelegd. Deze (wijziging van de) Regeling treedt in werking met ingang van de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst. De Regeling zal worden heroverwogen en zo nodig worden aangepast bij de invoering van het LFNP.

De beoordeling van de functies, volgens de systematiek van de Regeling, geldt voor alle functies binnen de korpsen. Een aanpassing van de aanwijzingsregeling werkt alleen naar de toekomst toe. In het verleden niet aangewezen functies kunnen niet met terugwerkende kracht (bijvoorbeeld het inkopen van Afup-garantie jaren) worden aangewezen.

Uitzondering hierop zijn de nieuw gecreëerde functies die 'on-hold' zijn gezet, toen werd aangekondigd dat er een aangepaste Regeling 'aanwijzing AT-functies' zou komen. Voor deze 'on hold' functies zal de aanwijzing (indien toepassing van de nader gespecificeerde criteria hiertoe leidt) van kracht zijn vanaf het moment dat ze zijn vastgesteld maar niet eerder dan 1 januari 2007.

De aanwijzing voor de functies die door toepassing van de nader gespecificeerde criteria niet meer voor aanwijzing in aanmerking komen, vervallen op de datum van in werking treden van deze Regeling. Echter, de rechtspositionele aanspraak vervalt pas op de dag waarop de ambtenaar die de betreffende functie vervulde, niet langer in die functie is aangesteld. Er zijn uitzonderingen mogelijk, bijvoorbeeld zoals het Landelijk Sociaal Statuut (LSS)

Ruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden politie RAP

RAP is gepubliceerd in de Stcrt van 05-02-2009.

[Http://wetten.overheid.nl/BWBR0025269](http://wetten.overheid.nl/BWBR0025269)

Rap geeft een overzicht van de ruilmogelijkheden die er zijn op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld: vakantiedagen kunnen geruild worden voor een vergoeding voor Fitness.

Circulaire Dienstongevallen

De circulaire is gepubliceerd in de Stcrt van 24-03-09. [Http://wetten.overheid.nl/BWBR0025524](http://wetten.overheid.nl/BWBR0025524).

De circulaire geeft een nadere uitwerking van het begrip dienstongeval met name bij teambuildingsdagen.

Afbouw operationele toelage

Op grond van de CAO 2008-2010 wordt het bestaande artikel 15 Bbp met ingang van 1 januari 2009 gewijzigd en worden nadere regels (ministeriële regeling) gesteld. Alle regionale regelingen vervallen bij publicatie van de ministeriële regeling. De ministeriële regeling werkt terug tot 1 januari 2009. De regionale regelingen dienen hiervoor aan het landelijk georganiseerd overleg te worden aangeboden. Over de periode van 1 januari 2009 tot datum publicatie van de nieuwe ministeriële regeling zal de aanspraak die verkregen is onder behoud van een regionale regeling afgezet worden tegen de aanspraak onder behoud van de nieuwe regeling met betrekking tot de tijdelijke afbouw. De meest gunstige uitkomst is voor de individuele ambtenaar van toepassing.



OVERZICHT BIJLAGEN BIJ CIRCULAIRE HAP II

1. Reiniging kleding
2. Best practice rouwprotocol
3. Richtlijnen RKC (brief 13 dec. 2006 aan de RHC) over Ned. Politieorkest
4. Circulaire (sector Rijk) van 10 maart 1982 en correspondentie over buitengewoon verlooffaciliteiten (brief 26 maart 1982 toepassing circulaire Rijk op politie, brief 1 mei 2000 van BZK over afspraken CGOP over de strekking van diverse circulaires in het kader van de bevoegdheid van buitengewoon verlof, brief 18 mei 2000 aan het KLPD)
5. Memo observanten
6. Circulaire loopbaanbeleid (met bijlage (schema's))
7. Tekstvoorstel wijziging regeling studiefaciliteiten
8. Aanwijzing AT functies
9. HAP II besluit (concept versie CGOP van 21 oktober 2010)
10. Gedragscode mobiele telefonie
11. Overzicht bijlagen bij circulaire HAP II



BIJLAGE 1

Reiniging kleding

tekst reiniging kleding (wordt aan de kledingregeling toegevoegd):

2. De ambtenaar is verantwoordelijk voor de reiniging van overhemden, (polo-)shirts, sokken en onderkleding. De aan de reiniging verbonden kosten zijn voor rekening van de ambtenaar.

TOELICHTING

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Politie (2005–2007) is de afspraak opgenomen om arbeidsvoorwaarden in het vervolg alleen nog centraal vast te stellen en regionale verschillen af te bouwen. Om de regionale verschillen af te bouwen is het project Harmonisatie arbeidsvoorwaarden politie (HAP) gestart. In dit project zijn afspraken gemaakt met betrekking tot de reiniging van kledingstukken. In artikel [x] lid 2 is vastgelegd welke kledingstukken door de ambtenaar dienen te worden gereinigd. De reiniging dient plaats te vinden conform de reinigingsvoorschriften van betreffende kledingstukken.



BIJLAGE 2 (BEST PRACTICE)

Rouwprotocol

Inleiding

In dit protocol wordt uitgegaan van het overlijden van een medewerker van de politieregio. Rouwen en daarmee rouwverwerking is een natuurlijk verschijnsel. Het is een proces en geen ziekte. Het hoort bij het leven, dit betekent dat er ook ruimte voor moet zijn. Ruimte betekent ook 'tijd'. Geef een medewerker dan ook ruimte, laat deze zijn/haar eigen rouwproces doorlopen. Niet elk rouwproces is hetzelfde. Hoe sneller dit verloopt hoe eerder betrokkene weer de draad kan oppakken en het werk kan hervatten. Het blijft belangrijk hier duidelijke afspraken over te maken.

De alarm-, voorbereidings-, uitvoerings- en nazorgfase van de uitvaart zijn beschreven in het landelijk draaiboek/checklist uitvaarten.

Doel

Doel van het protocol rouwverwerking is het gestructureerd ondersteunen van medewerkers van de politieorganisatie bij rouwprocessen, waardoor dit proces goed verloopt met zo weinig mogelijk restschade voor de persoon als gevolg. Hierbij verdient in het bijzonder aandacht het voorkomen of beperken van klachten van depressieve aard en/of een posttraumatisch stresssyndroom (PTSS).

Wat is rouw?

Er zijn diverse gebeurtenissen die kunnen leiden tot rouw zoals het verlies van mensen (overlijden, miskraam of scheiding), verlies van baan of werk, ernstige ziekte of betrokkenheid bij schokkende gebeurtenissen (ongevallen, schietincidenten, mislukte reanimatie, etc.).

Bij een ernstige gebeurtenis zoals hierboven vermeld kunnen de volgende signalen door de medewerker worden afgegeven:

- Emotioneel reageren;
- Onrustig zijn;
- Wisselende stemmingen;
- Ongeconcentreerd;
- Stil of juist erg luidruchtig;
- Slecht, weinig of veel meer eten (een ander eetpatroon);
- Meer gaan drinken en/of roken;
- Angstig zijn, eventueel met paniekaanvallen;
- Piekeren;
- Rationaliseren, groot houden. <http://glznet.gelderland-zuid.politie.nl/smartsite.dws?id=5764> - Terug#Terug

Korpseer

Het korps bepaalt of er sprake is van korpseer of volledige korpseer, maar het is aan de familie of ze gebruik willen maken van dit aanbod.

Uitvaart met volledige korpseer

Volledige korpseer is voorbehouden aan die medewerkers die in en door de dienst zijn overleden. Bij een uitvaart met volledige korpseer is de regie volledig in handen van het korps. Dit houdt ook in dat de kosten van de uitvaart volledig voor rekening komen van het korps.

Uitvaart met beperkte korpseer

Beperkte korpseer is voorbehouden aan die medewerkers die in de dienst komen te overlijden en niet door de dienst.

Bij een uitvaart met beperkte korpseer is de regie in handen van zowel de nabestaanden als het korps. De kosten van de uitvaart komen echter wel geheel voor rekening van het korps.

Burgeruitvaart

Burgeruitvaart is voorbehouden aan die medewerkers van het korps voor wie de volledige of beperkte korpseer niet geldt.



Bij een burgeruitvaart is de regie volledig in handen van de nabestaanden en daarmee ook de kosten. Indien de nabestaanden worden geconfronteerd met extreem hoge kosten die uitstijgen boven wat door de uitvaartverzekering wordt gedekt, kan het korps bij wijze van coulance in een geheel of gedeeltelijke financiële tegemoetkoming voorzien. In dit verband kan worden gedacht aan bijvoorbeeld een grote uitvaart met zeer hoge kosten voor het verzenden van rouw- en bedankkaarten, de huur van een grotere aula en extra catering.

Bij het overlijden van een medewerker

Bij het bekend worden met het overlijden van een medewerker.

Bij het overlijden van een medewerker wordt de politieorganisatie direct zelf getroffen door verlies. De dienst, de afdeling en directe collega's van de overleden medewerker worden allen geconfronteerd met de dood van hun collega.

De hiervoor in genoemde aandachtspunten zijn hierbij eveneens aan de orde, met dien verstande, dat er inhoudelijk nog andere aspecten een rol spelen.

- Het bericht van overlijden dient bij binnenkomst direct doorgegeven te worden aan de directe leidinggevenden, die daarop zijn naast hogere leidinggevende op de hoogte brengt.
- Het is van belang dat de directe leidinggevende en zijn naast hogere leidinggevende in de periode direct na het overlijden en rond de uitvaart nauw contact met elkaar houden. Er zal hierbij worden overlegd wie als contactpersoon namens het korps zal optreden.
- De korpsleiding dient op de hoogte te worden gebracht en betrokken bij de verdere activiteiten.
- De reactie bij de collega's en in het korps, bij het bekend worden van het overlijden van een medewerker, zal afhankelijk zijn van de situatie waarin de medewerker is overleden.
- Wanneer bijvoorbeeld een ziekbed aan het overlijden vooraf gaat, zal de familie mogelijk aan de directe leidinggevende het overlijden bekend maken.
- Wanneer het overlijden plaatsvindt door een ongeluk of bedrijfsongeval, zal echter veelal de directe leidinggevende de familie van de medewerker zo spoedig mogelijk inlichten.
- De directe leidinggevende dient hierbij de afweging te maken of hij dit bericht alleen bij de familie wil brengen, dan wel of hij dit samen met een collega wil doen.
- Aan de nabestaanden zal bekend gemaakt worden wie namens de politieregio als contactpersoon fungeert.
- De collega's van de overleden medewerker moeten worden ingelicht. Afhankelijk van de situatie kan het nodig zijn om het team samen te laten komen, waarbij de directe (D-)chef aanwezig is en informatie wordt verstrekt. Indien hiertoe aanleiding bestaat kan het Bedrijfsopvang team en/of het bedrijfsmaatschappelijk werk hierbij ingeroepen worden.
- Wanneer het overlijden voorzienbaar was, kan naar het oordeel van de direct leidinggevende besloten worden hoe het bericht verspreid zal worden; daarbij dienen eveneens de afspraken met de familie duidelijk overgebracht te worden.

Tussen overlijden en uitvaart

In deze dagen maken de directe leidinggevende en de contactpersoon de afspraken met betrekking tot de wensen die de familie heeft betreffende de bijdrage van het korps bij de uitvaart van de overleden collega.

Uitgangspunt daarbij is de wensen van de familie met betrekking tot de inzet van het korps; dit kan variëren van een begrafenis/crematie met korpseer, dan wel een besloten begrafenis/crematie binnen familiekring. Andere zaken die hierbij betrokken kunnen worden zijn onder andere: plaatsen van een advertentie; het dragen van de kist door collega's; het eventueel houden van een toespraak etc.

Nazorg

De contactpersoon en de directe leidinggevende bespreken het moment waarop de persoonlijke bezittingen van de betrokken medewerker aan de familie worden teruggegeven en de wijze, waarop de komende tijd met de familie contact wordt gehouden. Naast de directe leidinggevende en de contactpersoon kunnen directe (bevriende) collega's hierbij een rol spelen.

Rol leidinggevende

Van de leidinggevende wordt een empathische houding ten opzichte van de medewerker verwacht. Bij een ernstige gebeurtenis zoals hierboven beschreven, is het zaak te letten op de signalen die de medewerker uitzendt. Komen de reacties 'overeen' met wat er gebeurd is, is er mogelijk sprake van een overreactie of niet.

Benoem in het gesprek wat je ziet c.q. geef feedback. Informeer of betrokkene iemand in zijn/haar omgeving heeft waar hij/zij het verhaal kwijt kan. Iemand waarvan men steun kan ontvangen.

Mocht vorenstaande er niet zijn of betrokkene geeft aan behoefte te hebben om er ook met anderen



over te praten, kan de leidinggevende aangeven dat bedrijfsmaatschappelijk werk er is en dat men op (eigen) verzoek een afspraak kan maken. In het vervolg alert blijven op signalen en deze ook benoemen. Zeker ook als je ziet dat het, stapje voor stapje, beter met betrokkene gaat.

Rol bedrijfsmaatschappelijk werker

Bedrijfsmaatschappelijk werk kan de medewerker op de volgende wijze ondersteunen en begeleiden bij het rouwproces:

- Betrokken medewerker begeleiden bij het verwerken c.q. rouwproces;
- Een luisterend oor bieden;
- Verwijfsfunctie vervullen naar specialisten op het gebied van rouwverwerking.

De bedrijfsmaatschappelijk werker kan ook (zodanig) de leidinggevende adviseren en ondersteuning bieden in de hierboven geschetste rol.

Zowel de medewerker zelf als de leidinggevende kan contact opnemen met bedrijfsmaatschappelijk werk om te ondersteunen en te begeleiden.

Rol personeelsmanagementadviseur/adviseur P&O/HRM-functionaris

- Acte van overlijden regelen;
- ABP:
 - o ABP informeren;
 - o Aanvraag nabestaandenpensioen afhandelen;
 - o Nabestaanden ondersteunen bij nabestaandenuitkering Sociale Verzekeringsbank
- Financieel:
 - o Salarisbetaling stopzetten;
 - o Personeelssysteem afronden;
 - o Nabetalingen overwerk/verlof;
 - o Overlijdensuitkering regelen;
 - o Zorgverzekeraar;
- Overig
 - o

Stappen in de richting van de nabestaanden voor de ceremonie

Vast contactpersoon

Binnen de betreffende afdeling wordt in overleg met de nabestaanden een contactpersoon aangesteld die namens de politie contact onderhoudt met de nabestaanden, hen begeleidt en desgevraagd met raad en daad bijstaat. De naam van de contactpersoon evenals hoe en waar deze te bereiken is, wordt door de afdelingsleidinggevende aan de directe nabestaanden bekend gemaakt.

Contact met nabestaanden

In geval van een overlijden, informeert de contactpersoon zich zoveel mogelijk over de toedracht die heeft geleid tot het overlijden van de collega. Vanuit de afdeling wordt door de afdelingschef of de externe contactpersoon zo snel als mogelijk contact opgenomen met de directe nabestaanden. Zij overleggen op welke manier de afdeling de nabestaanden kan ondersteunen met hun verlies en de wijze waarop de uitvaartceremonie kan worden georganiseerd. De uitvaartorganisatie en eventuele geestelijke ondersteunen (vanuit het geloof) dienen hierin zo snel als mogelijk betrokken te worden.

Checklist wie informeren

Als een medewerker overlijdt, is het belangrijk dat een ieder die geïnformeerd dient te worden, van het overlijden, tijdig op de hoogte wordt gesteld:

1. Familie, indien deze nog niet op de hoogte is;
2. Korpsbeheerder, korpschef, de burgemeester, onderdeel-/bureau-/wijkteamchef en collega's, oud-collega's en gepensioneerden;
3. De verzekeringsmaatschappij Winterthur (binnen 48 uur), in verband met de dienstongevallenverzekering, de 24-uurs ongefallenverzekering of de predispositie-uitkering;
4. Collega's die ten gevolge van ziekte, buiten functiestelling, schorsing of andere redenen afwezig zijn;
5. Redactie van de korpskrant, ten behoeve van regiobrede informatie;
6. Personeelsmanagementadviseur, geestelijke verzorger, bedrijfsmaatschappelijk werk;
7. ABP, ziektekostenverzekering, politievakorganisaties;
8. De salarisadministratie;
9. ...



Stappen in de richting van de organisatie

Vast contactpersoon

De door de afdelingschef aangestelde contactpersoon zorgt tevens voor de regeling van interne zaken aangaande het overlijden. De contactpersoon zorgt dat iedereen steeds zo volledig mogelijk en als nodig geïnformeerd is.

Bekendmaking contactpersonen

De afdelingschef draagt er zorg voor dat de contactpersoon zo snel mogelijk regionaal bekend gemaakt wordt, evenals waar en hoe deze te bereiken is. Het is van belang dat de contactpersoon 24 uur per dag te bereiken is.

Informatie en communicatie

- Nadat het bericht is ontvangen van het overlijden van een collega, ziet de afdelingschef er op toe dat de collega's van de afdeling zo snel als mogelijk op gepaste wijze op de hoogte gebracht worden.
- De korpschef en de burgemeester waaronder de betreffende afdeling valt, worden onmiddellijk door de afdelingschef in kennis gesteld.
- De afdeling neemt contact op met de afdeling secretariaat en verstrekt de informatie die nodig is tot het uitbrengen van een extra bericht.
- De afdeling secretariaat draagt zorg dat onmiddellijk een extra bericht verspreid wordt naar alle afdelingen. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van digitale communicatiemiddelen.
- Als nadere regionale berichtgeving noodzakelijk is draagt het secretariaat daar zorg voor, steeds in overleg met de desbetreffende afdelingschef. Te denken valt hierbij aan onder andere informatie over de avondwake, de uitvaartdienst en de herdenkingsbijeenkomst.
- De afdelingschef draagt zorg voor het plaatsen van rouwadvertenties. Bij korpseer wordt naast de advertentie van de Regio, een afzonderlijke advertentie geplaatst namens de collega's.

Opvang en begeleiding collega's

- De afdelingschef voorziet binnen de afdeling in geestelijke verzorging en ondersteuning. Hierbij kan gedacht worden aan een geestelijke verzorger vanuit het geloof zoals een pastoor of dominee, maar ook aan het regionale trauma begeleidingsteam of aan een arbo-arts.
- Het verdient aanbeveling collega's te betrekken bij de voorbereidingen betreffende het afscheid nemen van de overledene. Dit geldt ook voor het eventueel op te maken draaiboek.
- De afdelingschef houdt rekening met de nazorg op lange termijn. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het moment van 'een jaar na overlijden'.

Organisatorische aanpassingen

De direct leidinggevende van de medewerker onderzoekt of werkzaamheden van deze medewerker door collegae moeten worden overgenomen, of afspraken moeten worden afgezegd en/of de agenda van de desbetreffende medewerker moet worden geschoond.

Condoleance register

De (secretariële ondersteuning) van de leidinggevende draagt zorg voor het aanleggen van een condoleanceregister en een recente foto van betrokkene. Dit geldt voor gevallen waarbij het overlijden van de medewerker in/door de dienst is veroorzaakt. Dit register wordt twee weken lang bij de receptie/stilteruimte van het bureau gelegd, waar de betrokken collega werkzaam was. Daarna kan het register bij andere bureaus (districts-, divisie- en hoofdbureau) worden neergelegd voor tekening. Na acht weken wordt het register door of vanwege de korpsleiding aan de nabestaande(n) aangeboden.

Kledingvoorschrift

- Bij het naar buiten treden door collega's ten tijde van de herdenkingsdienst en de uitvaartceremonie, dragen executieven altijd het ceremonieel tenue, zonder vangsnoer, met pet/hoed, wit overhemd en met het naamplaatje onder het korpsbrevet rechts.
- Er wordt bij het ceremonieel tenue geen dienstpistool gedragen.
- De dragers en leden van de erehaag dragen daarbij allen witte handschoenen en zwarte gladde schoenen (geen mephisto's).
- De heren dragen een zwarte stropdas.
- In de kerk dragen mannen geen pet, ook niet de dragers.
- De dames dragen een rok of een broekrok en een blauwe shawl. Verder dragen zij gladde zwarte pumps en 'vleeskleurige' panty's



Vlaggen

- Bij korpseer wordt op de dag van de herdenkingsdienst en de dag van de uitvaartceremonie op het afdelingsbureau, de politie vlag halfstok gehesen van zonsopkomst tot zonsondergang.
- In de periode vanaf het overlijden tot en met de dag van de uitvaartceremonie, kunnen de dienstvoertuigen voorzien worden van een zwart lint.

Politievlag

Op de dag van de begrafenis/crematie wordt 's morgens bij de politiebureaus (c.q. onderdeelbureaus) de politievlag halfstok gehangen. Direct na het tijdstip van de plechtigheid gaat de vlag weer in top. Over de kist van de overledene is de nationale driekleur gespreid.

Nationale driekleur

Op de kist met het stoffelijk overschot wordt bij de uitvaartdienst met korpseer de nationale driekleur (formaat 2 x 3 meter) gedrapeerd. Daarvan wordt, gezien van het hoofdeinde, het rood rechts, het blauw links van de kist en de stokzijde (lus en 'hijskoord') over het hoofdeinde, van de kist gehangen. De vlag is over de hele kist uitgespreid. Daar bovenop wordt het bloemstuk van de familie gelegd. Kosten voor aanschaf van deze vlag is voor rekening van het korps. De Slippendragers zijn verantwoordelijk voor het 'vlagritueel'.

Rouwadvertenties

Factoren die van invloed zijn op het al dan niet plaatsen van een rouwadvertentie zijn:

- De omstandigheden waaronder het overlijden heeft plaatsgevonden;
- De arbeidsrelatie tussen de dienst en betrokkene;
- De wens van de familie hieromtrent.

Indien er gekozen wordt voor het plaatsen van een rouwadvertentie geldt de volgende procedure: De rouwadvertentie wordt alleen in samenspraak en met toestemming van de nabestaande(n) geplaatst. De inhoud van de rouwadvertenties wordt niet gestandaardiseerd. De ondertekening van rouwadvertenties is gestandaardiseerd en dient te luiden: 'namens het gehele korps, naam korpschef, Korpschef'. In alle rouwadvertenties wordt het logo van het korps opgenomen.

Procedure beschrijven (conform Amsterdam)??

Bloemstukken

- Bij korpseer worden zo snel mogelijk namens de afdeling en / of de regio bloemstukken neergelegd op de plaats waar de overledene ligt opgebaart.
- Indien nodig worden voorafgaande aan en na afloop van de dienst collega's gevraagd voor het dragen van kransen en bloemstukken.

Namens de korpsleiding en medewerkers wordt een bloemstuk/krans in de korpskleuren blauw en geel (vervangt goud) met een eveneens blauw-geel lint besteld. Opschrift op het lint luidt: 'Een laatste groet. Politie.....'

Kosten ca. € 100,--

Contacten met nabestaanden na de uitvaartceremonie

- Na de ceremonie zorgt de contactpersoon namens de afdeling, voor zover dit past en naar behoefte, voor ondersteuning van de directe nabestaanden van de overledene.
- De contactpersoon onderhoudt contact met de nabestaanden en stemt de regelmaat en de behoefte met hen af.
- Tijdens deze contacten worden met de nabestaanden administratieve zaken geregeld die nodig zijn rondom het overlijden van een collega. In het bijzonder gaat het hier over die zaken die de beëindiging van het dienstverband betreffen. Daarbij informeert deze de nabestaanden over de administratieve gevolgen. De personeelsmanagementadviseur wordt hierin betrokken gelet op zijn functie binnen de afdeling. Speciaal aandachtspunt is de post.
- Voor de te regelen zaken wordt verwezen naar het handboek personeel onder 'begeleiding nabestaanden'.

Na de crematie / begrafenis

Zonodig kan aan het wijkteam/bureau een samenzijn worden georganiseerd. Dit geeft collega's de gelegenheid om na te praten en om in evaluerende zin terug te kijken op de gebeurtenis. Vanuit het korps wordt (eventueel) een lunch verzorgd.



Planning diensten, bureau openstelling e.d.

- Voor zover de afdeling er niet zelf in kan voorzien, wordt samenwerking gezocht voor invulling van de (noodzakelijke) diensten en de bureauopenstelling. Hierdoor kunnen de medewerkers van de afdeling optimaal in de gelegenheid gesteld worden om de dienst(en) bij te wonen en worden zij tevens in de gelegenheid gesteld om het verlies te verwerken.
- Medewerkers worden zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld om (een van) de diensten bij te wonen.

Terugkeer rouwende medewerker

Bijzondere aandacht gaat uit naar de terugkeer van de medewerker.

Zorgvuldigheid bestaat daarin dat afhankelijk van de wijze waarop de individuele medewerker dit verlies verwerkt of kan verwerken, er gezocht wordt naar oplossingen in de werksituatie, met als doel een goed verloop van het rouwproces en daarmee van de reïntegratie van de betrokken medewerker. Nadat de begrafenis/crematie heeft plaatsgevonden en het dagelijks leven zich weer gaat hernemen, is het belangrijk dat er vanuit het bureau/wijkteam contact met de medewerker, dat nog afwezig is, wordt onderhouden.

Het contact tussen de leidinggevende en de medewerker richt zich op de volgende aspecten:

- De mogelijkheid om rouwverlof op te nemen (artikel 39 of 43 Barp);
- Geheel of gedeeltelijk werkhervatting op (korte)termijn;
- De mogelijkheid om de functie, arbeidstijd of diensten tijdelijk aan te passen;
- Voorbereiding op mogelijke reacties van collega's;
- De medewerker begeleiding aanbieden van de Arbo-dienst, bedrijfsmaatschappelijk werk of geestelijk verzorger;

De afspraken die tussen de leidinggevende en de medewerker zijn gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd. Het spreekt voor zich dat deze, afhankelijk van de ontwikkeling van het rouwproces, aangepast kunnen worden.

Een goede begeleiding en regelmatig contact over de reïntegratie is van cruciaal belang. Het verdient aanbeveling om binnen het onderdeel te communiceren over de terugkeer van de desbetreffende medewerker.

Aandacht sterfdag

Rouw is niet over nadat het daarvoor beschikbare verlof is genoten. Aandacht voor de sterfdag is belangrijk. Betrokkene moet de gelegenheid krijgen, indien gewenst, om op die dag vrij (eigen tijd) te nemen. Een jaar na het overlijden kan een bloemengroet bij het graf of bij de familie worden bezorgd. Ook kan overwogen worden bloemen bij de Tuin van Bezinning te leggen.

Daarnaast kan eventueel samen met de nabestaanden een herdenkingsbijeenkomst worden georganiseerd door de directe collega's.

Herdenking

Op voordracht van de korpsleiding wordt de overleden medewerker voor vermelding in de Tuin van Bezinning te Warnsveld aangemeld.

Overig

Arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden

Het Barp kent concreet de volgende verlofmogelijkheden waarbij in geval van rouw op kan worden teruggevallen:

Buitengewoon verlof (artikel 37 Barp):

Buitengewoon verlof met behoud van salaris bestaat o.a. bij overlijden van familie in de eerste of tweede graad, vier c.q. twee dagen.

Zorgverlof (artikel 40b Barp):

Zorgverlof met behoud van salaris wordt verleend bij: ziekte (ernstig en niet ernstig) van inwonende kinderen, ouders en echtgenoten bij ernstig ziekte van uitwonende kinderen, ouders en echtgenoten. Dit verlof bedraagt per kalenderjaar ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week.

Wil de medewerker langer buitengewoon verlof c.q. zorgverlof hebben dan moet hij terugvallen op de algemene bevoegdheid (niet plicht) die het korps heeft om buitengewoon verlof te verlenen, al dan niet doorbetaalt (artikel 39 en 43 Barp).

Naast deze mogelijkheden, is het redelijk wanneer de medewerker over een verlofstuwmeer beschikt,



om een gedeelte van dit verlofstuwmeer in te zetten, al dan niet gecombineerd met een gedeelte buitengewoon verlof (betaald). De medewerker heeft hierin immers ook een eigen belang.

De uitvoering van het onderstaande vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende van het onderdeel en wordt uitgevoerd door de personeelsmanagementadviseur van het district/de dienst waar het korpslid is ingedeeld:

- Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt aan de weduwe of weduwnaar een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging over het tijdvak van drie maanden, conform artikel 46 lid 2 Bbp. Als maatstaf geldt de bezoldiging die het korpslid op de dag van het overlijden genoot, of indien hij aanspraak maakt op een WAO/WIA-uitkering en een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, zou hebben genoten, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. De desbetreffende personeelsmanagementadviseur informeert bij de nabestaande(n) op welke bank- of girorekening dit bedrag gestort dient te worden. Bankinstellingen gaan divers om met het al dan niet blokkeren van een 'en/of rekening' bij overlijden;
- Indien het korpslid komt te overlijden ten gevolge van een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, dan ontvangt de weduwe/weduwnaar een aanvullende uitkering conform artikel 46b, eerste lid van het Bbp en daarnaast een extra aanvullende korpsuitkering voor gelijke duur. Laatstgenoemde uitkering is beschreven in dienstvoorschrift 'Bovenwettelijke sociale zekerheid' (nr. 04.21.9) ???;
- In artikel 54 a van het Bbp is een regeling getroffen ter verzekering van de financiële risico's van dienstongeval en beroepsziekte. Bij overlijden, als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte, wordt een bedrag uitgekeerd aan de weduwe of weduwnaar van wie het overleden korpslid niet duurzaam gescheiden leefde. Deze verzekeringsdekking is van kracht voor alle ongevallen welke zich tijdens de dienstuitoefening voordoen, inclusief het woon-werkverkeer. Een verzekerd ongeval behoeft dus niet meteen een dienstongeval te zijn; immers ongevallen op weg van huis naar het werk en omgekeerd worden niet aangemerkt als dienstongevallen. De uitkering moet uiterlijk 48 uur voor de begrafenis of crematie bij Winterthur worden aangevraagd, vergezeld van de acte van overlijden en de erfrechttoestand;
- Naast de landelijk overeengekomen collectieve ongevallenverzekering, voor ongevallen tijdens de dienst of tijdens woon-werkverkeer, heeft het korps Amsterdam.....???
- Indien het korpslid gebruikt maakt van de Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR), dan wordt bij overlijden een uitkering verstrekt aan de weduwe of weduwnaar, conform artikel 29k van het Bbp;
- Aan de langstlevende of een minderjarig kind van het korpslid aan wie een ziektewetuitkering of een WAO/WIA-uitkering is toegekend, wordt conform artikel 35 van de Ziektewet, respectievelijk artikel 53 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsuitkering of een overlijdensuitkering uitbetaald op grond van artikel 74 van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Op de uitkering van het korps (artikel 46 lid 2 Bbp) worden de eventuele uitkeringen op grond van de Ziektewet en de WAO/WIA in mindering gebracht;
- Uitbetalen van het opgebouwde levenslooptegoed onder inhouding van belastingen;
- Uitbetalen van restant verlofuren;
- Uitbetalen teveel gewerkte uren;
- Bemiddelen bij aanvraag weduwnaar-/weduwepensioen bij het ABP.

Omstandigheid waaronder het overlijden plaatsvond	Uitkering 3 maanden 46, lid 2 Bbp	Aanvullende uitkering 46b Bbp	Aanvullende korps-uitkering	Winterthur smarten geld	Winterthur pre dispositie	Winterthur 24 uren ong. verzek.
Overlijden tijdens de dienst als gevolg van een dienstongeval	Ja	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee
Overlijden tijdens de dienst niet als gevolg van een dienstongeval	Ja	Nee	Nee	Nee	Ja	Nee
Overlijden buiten de dienst als gevolg van een ongeval tijdens woon-werkverkeer	Ja	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee
Overlijden buiten de dienst als gevolg van een ongeval niet tijdens woon-werkverkeer	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja
Overlijden buiten de dienst niet als gevolg van een ongeval	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee

Privé



- Bank en/of girorekeningen op naam nabestaande;
- Eigen woning notariële akte i.v.m. vruchtgebruik langstlevende;
- Hypotheek en/of persoonlijke leningen i.v.m. overlijdensclausule;
- Andere verzekeringen, waarop mogelijke uitkeringen worden gedaan in kennis stellen;
- Vakbond informeren;
- Kan/wenst nabestaande deelnemer te blijven bij CZ;
- Kinderbijslag op naam van nabestaande;
- Toezienend voogd regelen bij Kantonrechter, daarna benoeming en afgifte verklaring;
- Nabestaandenpensioen;
- Sociale Verzekeringsbank;
- Spaarloonregeling/lijfrente.

Extra aandacht

Als er tijdens het leven sprake was van samenleving op basis van een notarieel verleden acte, dan dient deze actie aan zowel het korps als het ABP tijdens het leven verstrekt te zijn. In geval dat niet heeft plaatsgevonden, zullen het korps en het ABP geen uitkering aan de nabestaande(n) verstrekken. Het alleen overleggen van een samenlevingscontract aan het korps is in dit verband voor het ABP onvoldoende.

Innemen van diensteigendommen

- (Politie)legitimatiebewijs, toegangspas, OV kaart;
 - Uniformkleding;
 - Uitrustingsstukken w.o. wapen, wapenstok, pepperspray, handboeien, telefoon;
 - Eventuele sleutels van kamer, kast en/of bureau en andere diensteigendommen;
- Administratieve verwerking in de (personeels)informatiesystemen.

Bijlagen

Vragenlijst aan de familie

Algemeen

- Wil de familie een recente foto aan ons beschikbaar stellen (voor o.m. publicatie in het HMProfiel)?
- Wenst de familie betrokkenheid van het politiekorps bij de voorbereiding en uitvoering van de uitvaartplechtigheid?
- Zo ja: De collega kan met korpseer begraven/gecremeerd worden. Leg uit wat dit precies inhoudt en uit welke onderdelen daarvan de familie kan kiezen. Het politiekorps regelt en betaalt de meerkosten van de uitvaart. Maak duidelijk welke meerkosten exact door het politiekorps worden betaald en welke kosten voor de familie zijn.
- Zo nee: Mogen collega's aanwezig zijn bij de uitvaart en mag dat in uniform. Stelt de familie wel prijs op bepaalde onderdelen uit het programma voor een uitvaart zonder korpseer (bijvoorbeeld een rouwadvertentie namens de politie)?
- Welke afspraken zijn er eventueel al gemaakt met de begrafenisondernemer?
- Had de overleden collega polissen waar rekening mee gehouden moet worden?
- Is er een testament waar speciale wensen in zijn vastgelegd?

Speciale wensen

- Zijn er religieuze wensen, waar rekening mee gehouden moet worden, vindt er ook een kerkdienst plaats. (NB: In sommige culturen moet begrafenis binnen 24 uur plaatsvinden).
- Zijn er bij de plechtigheid religieuze voorschriften waarmee rekening gehouden moet worden (bijv. schoenen uit, dames hoofddoek op)?
- Zijn bloemen gewenst, is er voorkeur voor bepaalde bloemen/kleur of mogen de bloemen in de korpskleuren?

Gegevens uitvaartplechtigheid

- Wordt de overledene begraven of gecremeerd?
- Vindt de uitvaart binnen of buiten de regio plaats?
- Zijn er speciale relaties die geïnformeerd moeten worden?
- Is er condoléancebezoek en mogen collega's daar komen?
- Is er bezwaar tegen als collega's eventueel een speech willen houden tijdens de uitvaartplechtigheid?
- Zijn er familieproblemen waar rekening mee gehouden moet worden?
- Mag een fotoreportage gemaakt worden door eigen fotograaf ten behoeve van familie en collega's?
- Mag verslag gedaan worden ten behoeve van HMProfiel en intranet?
- Wil familie zelf een kopie van foto's van de plechtigheid?
- Stelt de familie prijs op een film van de uitvaart? Het korps kan hiervoor een filmbedrijf inhuren.



In geval van een overlijden als gevolg van de dienst:

- Wil de familie eventueel de plaats van het ongeluk bezoeken?
- Wenst de familie betrokkenheid van het politiekorps bij de voorbereiding en uitvoering van de uitvaartplechtigheid?
 - Zo ja: Dan kan de collega met volledige korpseer begraven/gecremeerd worden. Een mogelijkheid is dat het politiekorps de uitvaart regelt en betaalt. Leg uit wat dit precies inhoudt en uit welke onderdelen daarvan de familie kan kiezen.
 - Zo nee: Mogen collega's aanwezig zijn bij de uitvaart en mag dat in uniform. Stelt de familie wel prijs op bepaalde onderdelen uit het programma voor een uitvaart zonder korpseer (bijvoorbeeld een rouwadvertentie namens de politie)? Wenst de familie geen betrokkenheid van het politiekorps, dan kan, afhankelijk van de impact van het overlijden voor de werkomgeving, eventueel een alternatieve rouwplechtigheid worden gehouden.
 - Als de familie een uitvaart met volledige korpseer wil, laat dan weten dat onze voorkeur uitgaat naar een begrafenisondernemer die gewend is om dit soort grote uitvaarten te organiseren. Namen van deze bedrijven meenemen. Vraag ook of de familie er de voorkeur aangeeft een ceremoniemeester zelf aan te wijzen, of dat dit iemand van het politiekorps kan zijn. Heeft de familie bezwaar tegen de aanwezigheid van: chef, HOvJ, burgemeester(s) bij plechtigheid?
- In geval van overlijden als gevolg van de dienst zal er bij de uitvaart aandacht van de media zijn. Vraag de familie daarom of ze pers (schrijvend/overig) toestaan bij de plechtigheid en/of begraafplaats.

Een aantal aandachtspunten voor werkgevers en werksituaties

- Neem contact op met iemand, die verlies ervaart. Zeg niet: 'Bel me maar als je me nodig hebt' want iemand die het moeilijk heeft, is niet in staat dit initiatief te nemen
- Geef personen toestemming/de gelegenheid om te rouwen. Laat toe dat iemand daar mee bezig is. Dit is sociaal aanvaardbaar, uiting aan verdriet is essentieel voor verwerking (ook op de sterfdag drie jaar na dato).
- Ga na of de rouwende niet geïsoleerd raakt; heeft hij/zij voldoende sociale ondersteuning?
- Zorg ervoor dat je het verlies bekijkt vanuit de unieke positie van de rouwende
- Het is niet mogelijk verdriet weg te nemen, dat is namelijk nodig voor de verwerking van het verlies: laat ruimte voor verdriet.
- Geen misplaatste bemoedigingen als troost: 'je hebt nog andere kinderen'.
- Maak rouwenden duidelijk, dat het rouwproces alle domeinen van het leven kan beïnvloeden. Concentratieproblemen kunnen optreden, de rouwende is gevoeliger dan anders.
- Het hele proces kan langer duren dan verwacht. Het gaat twee stappen vooruit, een achteruit. Op verjaardagen en feesten duikt het verdriet ineens weer op.
- Help de rouwende op zijn/haar gezondheid te letten. Dit is een vereiste om het rouwproces door te komen, anders ontstaan psychosomatische complicaties. Dus aandacht voor rust, regelmatige voeding en vitamines.
- Raadt hen aan om geen ingrijpende veranderingen aan te brengen in leef- of arbeidssituaties gedurende het eerste jaar van de rouw. De consequenties zijn niet volledig te overzien. Soms bestaat het gevoel, dat een verandering in de werksituatie de belasting wat kan verminderen, maar verlies van vertrouwde omgeving geeft supplementaire stress. Extra steun en verlichting in een vertrouwde situatie werken beter.
- Kijk of iemand bij een verlies in een werksituatie daar thuis mee terecht kan (zoals omgekeerd het verlies in familiekring ook op het werk aandacht behoeft).
- Maak werkgevers duidelijk, dat het even duurt voor een rouwende werknemer weer investeert in werk/opdracht. Verandering in werksituatie is moeilijk, hem/haar moet tijd voor rouw gelaten worden; het volledige engagement van de rouwende laat enige tijd op zich wachten.
- Heb oog voor de situatie van verborgen rouw. (miskraam). Extra ondersteuning, verdriet moet men kunnen ventileren. Heb oog voor schuldgevoelens die bij zelfdoding leven.
- Wanneer het overlijden een collega betreft, dienen leidinggevende en medewerkers oog te hebben voor de nieuwe/plaatsvervangende persoon, die de positie van de overledene inneemt. Aanpassing kost tijd. Er bestond een band met de voorganger die wegviel. Agressieve reacties, aftastend/afwachtend gedrag ten opzichte van de nieuwe kracht zijn dan normaal.
- Het veel gehoorde 'de tijd heelt alle wonden' is niet waar. De tijd werkt enkel genezend, wanneer de rouwende die gebruikt om bezig te zijn met het verdriet, en niet als deze ontkent, wegduwt en uitstelt. Niet omkijken of wel het verdriet opkroppen brengt geen verlichting van de pijn. Er vindt geen genezing plaats. Als werkgevers en werknemers zich hiervan bewust zijn, kunnen zij hier constructief mee bezig zijn.

Meer informatie

www.uitvaart.nl



www.verliesverwerken.nl

Uitreksel Rouw en Arbeid (*Het onderstaande tekstdeel is overgenomen uit de door Prof. Dr. E. Keirse, tijdens de conferentie 'Rouw en Arbeid' gehouden lezing, die is opgenomen in de door de Landelijke Stichting Rouwbegeleiding uitgegeven brochure 'Werken met Verlies'.*)

Landelijk draaiboek/checklist uitvaarten

Bij het overlijden van een gezinslid, familielid of relatie van een medewerker

Bericht van overlijden

Indien het bericht niet via de betrokken medewerker zelf of een naast familielid binnenkomt, kan verificatie noodzakelijk zijn. De directe leidinggevende van de betrokken medewerker wordt van het overlijden in kennis gesteld. De leidinggevende neemt – indien mogelijk – op zo kort mogelijke termijn contact op met de getroffen medewerker.

Briefing collega's

De directe leidinggevende informeert de naaste collega's van de betrokkene. Daarbij dient overwogen te worden of er collega's buiten dienst geïnformeerd moeten worden. Er wordt bekendgemaakt hoe de contacten met de getroffen medewerker gaan lopen. Uiteraard dient er altijd rekening gehouden te worden met de behoeften en wensen van de getroffen medewerker (bijvoorbeeld met culturele achtergronden).

Organisatorische aanpassingen

De directe leidinggevende van de betrokken medewerker dient, indien dit van toepassing is, overname van de werkzaamheden te regelen. De aanpassingen zijn tijdelijk en hebben het karakter van een 'vangnet'. Voorkomen moet worden dat de medewerker langer thuis zit dan noodzakelijk is en de drempel voor de werkhervatting daardoor 'te hoog' wordt.

Periode rond de uitvaart

In de periode tussen het overlijden en de uitvaart, wordt overleg gevoerd met de betrokken medewerker over bijvoorbeeld:

- Het wel/niet aanbieden van bloemen.
- De officiële condoléance en aanwezigheid bij de uitvaart namens het korps.
- Het wel of niet dragen van het politie-uniform.

Administratieve afhandeling

Niet alleen het personeelsdossier, het salaris- en pensioendossier moeten mogelijk aangepast, maar ook b.v. adresbestanden dienen te worden gewijzigd door de regionale afdeling personeelsbeheer.

Terugkeer van de rouwende medewerker

De terugkeer van de rouwende medewerker in zijn eigen werk en werkomgeving vraagt bijzondere aandacht. De directe leidinggevende kan daarbij de richting aangeven en de mogelijkheden die er zijn met de betrokken medewerker bespreken. De directe leidinggevende is verantwoordelijk voor de begeleiding gedurende een eventuele periode van afwezigheid en bij de hervatting van de werkzaamheden (eventueel in overleg met bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk). Het is niet wenselijk om de werksituatie van de betrokken medewerker te wijzigen in deze periode.

Dit kan betekenen dat betrokkene:

- De tijd en ruimte krijgt om de gebeurtenis te verwerken en een plek te geven; dit kan worden vormgegeven door het verlenen buitengewoon verlof (rouwverlof), opnemen van vakantie- meer- of overuren, aanpassingen in het dienstrooster (0-uren), dan wel een combinatie van de genoemde mogelijkheden.
- In overleg met de bedrijfsarts ziek gemeld kan worden.
- Komt werken; eigen werk met aangepaste werktijden of andere werkzaamheden.
- 'Eerder' naar huis kan gaan als het niet meer gaat.

Aandachtspunten bij het maken van de afspraken:

- Maak duidelijke afspraken en leg deze vast.
- Bij verlenen van buitengewoon verlof de termijn en datum afspreken waarop vervolgspraken gemaakt worden.
- Indien betrokkene niet ziek gemeld wordt, wel afspreken dat de bedrijfsarts wordt ingeschakeld.
- Moment(en) van evaluatie inbouwen en afspreken.
- Indien er onder rouwomstandigheden een ziekmelding komt is er overleg tussen de directe leidinggevende en de Arbo-dienst (bedrijfsverpleegkundige)/bedrijfsarts nodig om tot een goede afstemming van beleid te komen.

Nazorg



In individuele gesprekken en ook b.v. binnen het functioneringsgesprek is het goed om aandacht te schenken aan de persoonlijke omstandigheden van betrokkene. De eventuele behoefte van betrokken medewerker, om het proces los te laten en af te sluiten kan echter ook sterk zijn en kan hierbij ter sprake worden gebracht evenals de wijze, waarop hij dit binnen zijn omgeving kenbaar wil maken. Een verlies kan extra risico voor een depressie dan wel post traumatische stress stoornis (PTSS) geven. Wanneer hiervan signalen herkenbaar worden is het van belang dat de leidinggevende vroegtijdig overleg pleegt met de bedrijfsarts of het bedrijfsmaatschappelijk werk om het risico van uitval te verkleinen. Naar aanleiding van waargenomen symptomen kan door de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk worden vastgesteld of dergelijke ziektebeelden zich gaan ontwikkelen.



BIJLAGE 3

Raad van Hoofdcommissarissen

Postbus 219 2501 CE Den Haag
Telefoon 070-3180218
Fax 070-3467787

Behandeld door Mw. RA.H. van de Beek
Functie: Hoofd communicatie
Telefoonnummer: 070-3180279
E-maai frantie.van.de.beek@npi.politie.nl

Aan: de Raad van Hoofdcommissarissen

Onderwerp: Dienstdagen Nederlands Politie Orkest
Kenmerk: 2006030447/FRB

Datum : 13 december 2006

Geachte collega,

Naar aanleiding van een onderzoek naar de professionalisering van het Nederlands Politieorkest (NPO) in 2002 heeft in 2003 en in 2004 discussie in de RHC plaatsgevonden over het aantal dienstdagen van leden van het NPO.

Uiteindelijk is toen besloten dat het aantal dienstdagen voor het NPO te handhaven op 25, met dien verstande dat

- deze dagen als dienstdagen worden aangemerkt. Belangrijkste argument hiervoor was het feit dat het NPO wordt geacht de Nederlandse politie op een professionele wijze te vertegenwoordigen en dat niet mag worden verwacht dat dit in eigen tijd gebeurt;
- het meerdere van een werkdag daarentegen wordt geacht in eigen tijd te worden ingezet.

Bovendien is toen besloten dat de gebruikelijke vergoedingsregelingen voor politieambtenaren van toepassing zijn.

Het was de bedoeling dat met bovengemaakte afspraken een einde was gemaakt aan het verschil in interpretatie binnen de regio's. Echter, de praktijk heeft uitgewezen dat dit toch een punt van discussie is gebleven. Middels dit schrijven verzoek ik u vriendelijk ervoor zorg te dragen dat bovenstaande afspraken binnen uw regio worden nageleefd.

Ik dank u bij voorbaat hartelijk voor uw medewerking en verblijf.
Met vriendelijke groet,

F.P. Goudswaard,
Voorzitter Board communicatie.



BIJLAGE 4-1

Ministerie van Binnenlandse Zaken
Postadres

Posibus 20011
2500 EA s-Gravenhage

Telefoon 070-7179 n Telex 32109
teanl

De ministers

Bijlagen	Uw brief	Ons nummer	Datum
		.AB82/018	10 maart 1982
Onderwerp		Departementsonderdee! DGDP/ OPZ/AJZ	
buitengewoon verlof voor jeugd- en jongerenwerk			

De ontwikkelingen op het gebied van het jeugdbeleid (in ruime zin) maken het wenselijk de voor het burgerlijk rijkspersoneel geldende regeling voor het verlenen van buitengewoon verlof ten behoeve van jeugdwerk (rondzendbrieven van de Minister van Binnenlandse Zaken van 10 juni 1974, nr. A374/U993 en van 1 'maart 1977, nr. A377/U301) aan te passen.

De laatste jaren is de behoefte gegroeid de begeleiding bij jeugdkampen en kindervakantie-activiteiten te intensiveren. Lag het accent bij kampen/kindervakantie-activiteiten voorheen op recreatieve aspecten, thans worden meer educatieve elementen in dergelijke activiteiten ingebracht. Om de kwaliteit van de begeleiding te handhaven en de uitvoering van het programma te waarborgen, is het dan ook noodzakelijk meer vrijwillig medewerkenden bij kampen en kindervakantie-activiteiten te betrekken. De thans geldende normen moeten hiermee in overeenstemming worden gebracht. Bij jeugdkampen ligt het accent op het in groepsverband gedurende een aantal dagen gezamenlijk actief zijn. Ten einde te voorkomen dat dit aspect in het gedrang komt, is het noodzakelijk een minimum aantal deelnemers per kamp vast te stellen.

In het verleden werd slechts verlof gevraagd voor het assisteren van de leiding bij zomerkampen die een week of langer duurden. Steeds vaker wordt echter verlof gevraagd voor kampen die tijdens herfst-, Kerst-, Paas- en Pinkstervakantie worden georganiseerd. Ook kindervakantie-activiteiten vinden vaker dan voorheen, in deze vakantie plaats. De tot nu toe voor deze activiteiten gestelde minimum duur is met genoemde ontwikkeling niet meer in overeenstemming.

De procedure van indiening en behandeling van verlofaanvragen is in de praktijk anders dan thans is voorgeschreven. Aanpassing van deze voorschriften en opnemings daarin van een aanvraagtermijn verdienen aanbeveling.

Tenslotte is het wenselijk de terminologie in de regeling te actualiseren.

In plaats van over 'jeugdwerk' wordt gesproken over: jeugd- en jongerenwerk. Het begrip 'Jeugdleider' is vervangen door: vrijwillig medewerkende.

In verband met het bovenstaande, is door de Raad van Ministers besloten de in aanhef vermelde regeling met ingang van 1 januari 1982 te vervangen door de hierna volgende regeling buitengewoon verlof ten behoeve van het jeugd- en jongerenwerk.

1. Aan rijksambtenaren/-werknemers kan, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, met toepassing van artikel 33e van het Algemeen Rijksambtenarenreglement/artikel 30g van het Arbeidsovereenkomstenbesluit, buitengewoon verlof van korte duur met behoud van bezoldiging worden verleend voor:
 - 1.1 het leiden of volgen van een cursus, gericht op vrijwilligers die zich met jeugd- en jongerenwerk bezighouden;
 - 1.2 het leiden van een jeugdkamp of kindervakantie-activiteit als hoofdleader (leider-coördinator)
 - 1.3 het assisteren van de hoofdleader van een jeugdkamp/kindervakantie-activiteit op basis van één vrijwillig medewerkende op elke 15 deelnemers, en één vrijwillig medewerkende op elke 3 deelnemers wanneer het een kamp/vakantie-activiteit betreft voor lichamelijk of geestelijk gehandicapte jeugd.

Voor de onder 1.3. bedoelde gevallen kan alleen buitengewoon verlof worden verleend indien de aanwezigheid voor het welslagen van een jeugd-kamp/kindervakantie-activiteit dringend gewenst is en geen andere persoon beschikbaar is.

2. Een cursus als bedoeld onder 1.1. moet uitgaan van een landelijke of een provinciale organisatie voor jeugd- en jongerenwerk of van een landelijke of provinciale jeugd afdeling van een sportorganisatie, dan wel door een van deze organisaties worden aanbevolen als belangrijk voor de vorming van de vrijwilliger. De cursus moet ten minste drie achtereenvolgende dagen duren.



3. Een jeugdkamp of kindervakantie-activiteit bedoeld onder 1.2. of 1.3. moet uitgaan van een landelijk werkende jeugd- of sportorganisatie dan wel van een plaatselijk, regionaal of provinciaal werkende jeugd- of sportorganisatie, of worden georganiseerd door een instelling die geheel of gedeeltelijk ten behoeve van de jeugd werkzaam is. Een jeugdkamp of kindervakantie-activiteit met minder dan tien deelnemers valt niet onder deze regeling.
4. Onder een *jeugdkamp* wordt verstaan het kamperen (hetzij in tenten, hetzij in een ander daarvoor geschikt verblijf) van jongeren in groepsverband. De leiding van een jeugdkamp moet geheel of voornamelijk bestaan uit vrijwillig medewerkenden. Gezinskampen vallen niet onder deze regeling. Onder een jeugdkamp wordt mede verstaan een jeugd-sportkamp voor zover de leiding geheel of voornamelijk berust bij vrijwillig medewerkenden. Uitgesloten zijn wedstrijd kampen, sporttoernooien en sportwervings- of selectiekampen. Kampen kunnen zowel in Nederland als in het buitenland worden gehouden. Een kamp moet ten minste vier achtereenvolgende dagen duren.
5. Onder een *kindervakantie-activiteit* wordt verstaan een door een plaatselijk of regionaal werkende jeugdorganisatie of gemeentelijke instantie georganiseerde vakantie-activiteit voor jeugd en jongeren. Een kindervakantie-activiteit moet ten minste drie achtereenvolgende dagen duren.
6. onder vrijwillig medewerkende wordt in deze regeling verstaan iemand die gedurende het hele jaar zonder vaste vergoeding (onkostenvergoeding uitgezonderd) in zijn of haar vrije tijd in enig organisatorisch verband (mede) leiding geeft aan een groep of aan groepen jongeren.
7. Het buitengewoon verlof bedraagt voor de onder 1.1. tot en met 1.3. bedoelde gevallen telkens ten hoogste vijf dagen, met dien verstande dat per kalenderjaar in totaal niet meer dan tien dagen kunnen worden toegeekend.
8. Deze regeling is niet van toepassing op onderwijsgevenden.

Procedure

Een aanvraag om buitengewoon verlof moet ten minste twee maanden voordat het kamp/de activiteit een aanvang neemt, worden ingediend.

Indiening dient namens de werknemer te geschieden:

- a. door het bestuur van:
 - de landelijke organisatie voor jeugd- en jongerenwerk die de cursus organiseert;
 - de landelijke instelling die kampen organiseert voor jeugd en jongeren;
 - de landelijke sportorganisatie (of de jeugd afdeling daarvan) als het kamp/de kindervakantie-activiteit uitgaat van een van deze landelijke organisaties, of van een plaatselijke afdeling daarvan;
- b. door een provinciaal, regionaal of plaatselijk werkende instelling voor jeugd- en jongerenwerk, als het betreft niet landelijk georganiseerde jeugd- en jongerenwerk of kindervakantie-activiteiten. Bij het ontbreken van een dergelijke instelling dienen de aanvragen via de gemeentesecretarie of de provinciale jeugdraad te worden ingediend.

De aanvragen voor buitengewoon verlof moeten worden ingediend via de afdeling Jeugdzaken van het Ministerie van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk en worden, voorzien van een advies van het hoofd van deze afdeling, doorgezonden aan de betrokken werkgever.

De Minister van Binnenlandse Zaken,



BIJLAGE 4-2

Ministerie van Binnenlandse Zaken

Directoraat-Generaal voor Openbare Orde en Veiligheid

Postadres
Postbus 20011
2500 EA 's-Gravenhage
Telefoon: 070-717911
Telex: 32109 biza nl

Bijlagen: een. -

Onderwerp:
Buitengewoon verlof voor jeugd- en jongerenwerk-

Ons nummer: EA82/D998
Departementsderdeel: Pol/P
Datum: 26 maart 1982

Aan: Burgemeesters van gemeenten met gemeentepolitie

Hierbij doe ik u toekomen een tot mijn ambtgenoten gerichte circulaire van 10 maart 1982, nr. AB82/U18, inzake bovenvermeld onderwerp. Kortheidshalve moge naar de inhoud daarvan worden verwezen.

Ik verzoek u te bevorderen dat ten aanzien van ambtenaren van gemeentepolitie in uw gemeente een overeenkomstige gedragslijn wordt gevolgd.

*De Minister van Binnenlandse Zaken,
voor deze:
de chef van de afdeling personeel van de directie politie.*



BIJLAGE 4-3

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan:

De Korpschefs van de regionale politiekorpsen
de Korpschef van het Korps Landelijke Politiediensten
de voorzitter van het college van bestuur van het LSOP
de directeur van het ITO

Datum: 1 mei 2000

Ons kenmerk: EA 2000/U65850

Onderwerp: vervallen circulaire

Blad 1 van 2

Aantal bijlagen

Overeenkomstig een afspraak met de leden van de CGOP vraag ik uw aandacht voor het volgende.

De circulaire betreffende het adoptieverlof (d.d. 26 juli 1977, nr. EA77/U2135) en het buitengewoon verlof voor jeugd- en jongerenwerk (d.d. 26 maart 1982, nr. EA82/U998) zijn reeds enige tijd geleden vervallen.

Desondanks verzoek ik u om in voorkomende gevallen bij de uitoefening van de u in artikel 39 van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) gegeven bevoegdheid de strekking van de circulaire betreffende het adoptieverlof en het jeugd- en jongerenwerk te betrekken. De circulaire over het adoptieverlof ziet op het op verzoek verlenen van buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voor het verrichten van bezigheden die verband houden met de adoptie van een kind. De circulaire over het jeugd- en jongerenwerk ziet op het verlenen van buitengewoon verlof van korte duur met behoud van bezoldiging ten behoeve van het jeugd- en jongerenwerk.

Ook de circulaire inzake terugwerkende kracht van fuwa (d.d. 27 januari 1993 en 3 september 1993, respectievelijk genummerd EA93/242 en EA93/U748) zijn reeds enige tijd geleden vervallen.

Deze circulaire zijn echter nog relevant in die gevallen waarin thans alsnog een besluit met betrekking tot de terugwerkende kracht van fuwa moet worden genomen. Bij die besluitvorming zal moeten worden uitgegaan van het recht zoals dat gold in de tijd waarop het besluit ziet. Dat betekent in voorkomende gevallen dat de afspraken opgenomen in de circulaire in kwestie onverkort van kracht zijn. Ik verzoek u dan ook om in die gevallen te handelen overeenkomstig die afspraken.

Hoogachtend,

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
voor deze:
de directeur-generaal Openbare Orde en Veiligheid,
A.H.C. Annink.*



BIJLAGE 4-4

Korps Landelijke Politiediensten
Staf

Ons kenmerk: 06051/P&O/2000

Datum: 18 mei 2000
Onderwerp: vervallen circulaire
Bijlagen: 3

Aan: hoofden van de divisies
laa Leden van het GO KLPD

Bijgaand doe ik u toekomen een afschrift van een brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 1 mei 2000, kenmerk EA2000/U65850. Korte tijdshalve verwijs ik u naar de inhoud van deze brief.

Tevens treft u voor de goede orde aan afschriften van de in bovengenoemde brief vermelde circulaire over buitengewoon verlof ten behoeve van adoptie en buitengewoon verlof voor jeugd- en jongerenwerk.

Voor de goede orde bericht ik u dat artikel 39 van het Besluit algemene rechtspositie politie volgens de Mandaatregeling KLPD is gemandateerd aan de hoofden van de divisies. Ik verzoek u dan ook om bij de afhandeling van verzoeken inzake eerdergenoemde verlopen de strekking van de circulaire te betrekken.

Met vriendelijke groet,

*namens de Korpschef,
A.A.C.M. van der Wegen,
hoofd Personeel en Organisatie Korpsstaf, wnd.*



BIJLAGE 5

Regeling Observanten

Totstandkoming

Vanuit de expertgroep Observeren (EGO) is een verkennend voorstel voor een eenduidige rechtspositie voor observatieteams gekomen. Dit voorstel is afgestemd met de strategische beleidsgroep TOP. Vervolgens is het voorstel besproken met de SGB HRM. Dit heeft geleid tot een aanpassing van het oorspronkelijke voorstel. Vervolgens is er bij de korpsen nadere informatie gevraagd over de (arbeids-)voorwaarden van de leden van de observatieteams.

Binnen de Nederlandse politie wordt verschillend omgegaan met de arbeidsvoorwaarden die gehanteerd worden ten aanzien van de observatieteams. De EGO stelt zich op het standpunt dat een eenduidige rechtspositie noodzakelijk is om de diverse samenwerkings- en samenvoegingstrajecten goed te laten verlopen. De volgende arbeidsvoorwaarden komen in aanmerking voor harmonisatie. Deze arbeidsvoorwaarden zijn eerder aan het HAP-overleg (oktober 2009) voorgelegd. Deze onderstaande geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden gelden voor observatierechercheurs die voor hun volledige arbeidsduur werkzaam zijn bij ofwel bij een regionaal danwel een landelijk observatieteam en zijn aangesteld in de functie van observant ofwel technisch ondersteuner.¹

- Kleding en uitrusting;
- Reis en verblijfkosten;
 - vergoeding gemaakte kosten (opleiding en operationele inzet)
 - kleine kosten bij operationele inzet;
 - definitie van verhouding reistijd - diensttijd i.r.t. woon-werk verkeer
- Piketregeling;

Kleding en uitrusting

De kleding/uitrusting van de leden van de observatieteams laat zich onderscheiden in drie delen. Het eerste betreft sportkleding (zonder logo) hiervoor wordt aan de medewerker een bedrag per jaar toegekend van €125,-. Dit bedrag dient door de werkgever gebruteerd te worden.

Daarnaast gebruiken leden van observatieteams 'gewone kleding', dat wil zeggen niet als politiekleding gekenmerkte kleding, die voor de uitvoering van de werkzaamheden wordt gebruikt. Hiervoor wordt aan de medewerker een bedrag van € 200,- per jaar toegekend. Dit bedrag dient door de werkgever gebruteerd te worden.

Als derde categorie geldt de kleding en uitrusting voor specialistische acties. Hierbij kan gedacht worden aan motorkleding, vermommingen en/of transformatiekleding, gebruik van mobiele telefoons, laptops, verrekijkers, fototoestellen. Deze kosten worden door de korpsen veelal uit bedrijfsvoeringsbudgetten bekostigd. Deze kleding en uitrusting is actie gebonden en niet persoonsgebonden. Omdat de verschillen tussen de korpsen in deze categorie groot zijn en de kosten uit de bedrijfsvoering wordt betaald zal dit niet geharmoniseerd worden.

Reis-, verblijf-, en kleine kosten:

Binnen het operationele werk komt het veelvuldig voor dat medewerkers in het belang van hun cover kosten maken voor aankoop van bijvoorbeeld een versnapering. Incidentele verantwoording van die uitgaven die beschouwd moeten worden als operationele kosten, levert een ongewenste administratieve werklast op voor de medewerker en het korps. Daarnaast is het voor de medewerker van belang dat zijn cover behouden blijft. Voorgesteld wordt om achteraf, aan de hand van het Besluit reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie (Brvvp) te bepalen voor welke vergoeding een medewerker in aanmerking komt. Achteraf wordt door de leidinggevende vastgesteld welke diensten een medewerker in een periode heeft gedraaid en aan de hand hiervan worden de vergoedingen betaald. Uitgangspunt daarbij is dat de dienst tenminste 4 uur heeft geduurd. Indien de leidinggevende achteraf verklaart dat de diensten als zodanig zijn gedraaid kunnen de vergoedingen zonder overlegging van bewijsstukken (Art 13 lid 4 Brvvp) worden verstrekt.

Daarnaast vergt de inzet van observatieteams veelvuldig dat buiten de plaats van aanstelling dienst wordt gedaan. Het werkterrein is voor alle teams geheel Nederland en incidenteel zelfs internationaal. Voorgesteld wordt indien de dienst niet op de eigen plek van aanstelling aanvangt, dat het eerste half uur van de reistijd eigen tijd is.

¹ Indien er geen sprake is van een aanstelling als observant is het ter beoordeling van het bevoegd gezag of het lid van het observatieteam in aanmerking komt voor de geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden



Consignatie (piket)

Landelijk is met de bonden afgesproken de werkelijk gemaakte piketuren te vergoeden.

Overig

Uit de informatie van de verschillende korpsen blijkt dat sommige korpsen een (afkoop)vergoeding geven voor een aantal ongemakken zoals bijvoorbeeld bereikbaarheid, werving en behoud en (aanschaf) creditcard. Het verschil in vergoeding tussen de korpsen is groot en minder dan de helft van de korpsen kent een vergoeding hiervoor. Dit onderdeel wordt niet geharmoniseerd.

Ingangsdatum

Dit voorstel gaat in per 1 november 2010 waarbij de lokale regelingen voor observanten komen te vervallen. De lokale regelingen die voor de medewerker in zijn totaliteit gunstiger is, zullen voor de medewerkers die op 1 november 2010 gebruik maken van een dergelijke lokale regeling, nog 12 maanden voortbestaan. Daarna vervalt de lokale regeling in zijn geheel. Het is niet de bedoeling dat een medewerker gedurende de overgangperiode van 12 maanden een voorwaarde uit een lokale regeling combineert met een voorwaarde uit deze onderhavige regeling.

Opmerkingen

1. Deze regeling dient nog definitief met de fiscus te worden afgestemd. Deze regeling wordt toegepast totdat (eventueel) een andere afspraak wordt gemaakt. Indien het overleg met de fiscus leidt tot wijzigingen van de regeling, zal hierover uiteraard worden gecommuniceerd.
2. Als de fiscus niet akkoord gaat, dan zullen de onbelaste vergoedingen voor verblijfkosten bruto worden toegekend. Indien een observant bonnen overlegt, zoals bedoeld in art 13 lid 4 Brvvp, en waarmee hij aantoont wat de werkelijke verblijfkosten zijn, worden de vergoedingen op basis van art 13 Brvvp onbelast betaald.



BIJLAGE 6

Loopbaanbeleid van assistent A tot en met senior in de Gebiedsgebonden politie (GGP)

Doelstelling: Informeren over harmonisatieafspraken loopbaanbeleid

Juridische grondslag: Geen

Relaties met andere circulaires: Geen

Ingangsdatum: 1 november

Geldig tot: Nader te bepalen

Inleiding

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector politie 2005–2007 is afgesproken om de aanvullende regionale arbeidsvoorwaarden van de politie landelijk te harmoniseren. De harmonisatie vindt plaats uit oogpunt van efficiency en om de uitwisseling van het politiepersoneel ten behoeve van de samenwerking tussen korpsen eenvoudiger te maken. Eén van de te harmoniseren onderwerpen is het loopbaanbeleid van Assistent A tot en met Senior in de GGP (voorheen omschreven als: basispolitie-zorg). Er bestaan vele regionale beleidsnota's waarin afspraken over loopbaanpaden zijn gemaakt. Deze documenten zijn geanalyseerd. Uit de analyse blijkt dat de beleidsnota's op sommige punten uiteenlopen, maar er zijn ook diverse overeenkomsten aanwezig. De meeste korpsen hebben de vereiste van een bepaald aantal jaren werkervaring, een recente en tenminste voldoende beoordeling in de huidige functie en, in een aantal gevallen, een geografische stap of een taakaccent¹ als voorwaarden voor doorstroming gesteld. Deze drie voorwaarden komen dan ook terug in het geharmoniseerde loopbaanbeleid. Voorts is bij een aanstelling als Assistent A GGP en Medewerker GGP een afgeronde opleiding respectievelijk niveau 2 en 3 een vereiste. Voor de vervulling van de functie Senior GGP is een afgeronde aangewezen functiegerichte opleiding op niveau 4 vereist. Bevoegd gezag bepaalt aan de hand van relevante werkervaring, vakmanschap, blijvend uit een recente beoordeling boven de norm, met daarin opgenomen verwachte geschiktheid voor Senior GGP en eventueel door het korps te stellen geografische stap en/of werkterrein c.q. aandachtsgebied als aanvullende voorwaarde, of de medewerker geplaatst kan worden als Senior GGP.

Doorstroommogelijkheden

De doorstroom naar een volgend niveau of volgende functie kan op verschillende momenten in de loopbaan van een medewerker in de GGP plaatsvinden. Aan de doorstroom naar een hogere functie zijn altijd voorwaarden² verbonden, te weten:

1. werkervaring;
2. beoordeling;
3. eventueel werkterrein c.q. aandachtsgebied en/of geografische stap;
4. vereist politiediploma (geldt uitsluitend voor de functie Assistent A GGP en Medewerker GGP)

In het harmonisatietraject zijn geen nadere voorwaarden gesteld voor de toelating tot een hoger opleidingsniveau (anders dan hieronder gesteld), omdat het bevoegd gezag bepaalt welke kandidaat in aanmerking komt voor de opleidingsplaats.

In het navolgende worden de verschillende loopbaanstappen en de daarbij behorende eisen en voorwaarden nader beschreven. In de meegezonden 3 bijlagen zijn deze schematisch weergegeven.

Aanstelling als assistent A GGP:

- vereist: een politiediploma niveau 2

Van assistent A GGP naar Assistent B GGP:

- 3 jaar werkervaring (na diploma niveau 2) als Assistent A;
- een recente en tenminste voldoende beoordeling;
- een eventueel door het korps te stellen geografische stap en/of werkterrein c.q. aandachtsgebied als aanvullende voorwaarde.

Van Assistent B GGP naar Medewerker GGP:

- vereist: een politiediploma niveau 3;

¹ Binnen de context van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) wordt taakaccent aangeduid als werkterrein c.q. aandachtsgebied.

² Het geen in deze circulaire ten aanzien van loopbaanbeleid is opgenomen doet geen afbreuk aan het recht van een politieambtenaar om te solliciteren naar een functie.



Van Medewerker GGP naar Generalist GGP:

- na 3 jaar werkervaring (na diploma niveau 3) als Medewerker GGP;
- een recente en tenminste voldoende beoordeling;
- een eventueel door het korps te stellen geografische stap en/of werkterrein c.q. aandachtsgebied als aanvullende voorwaarde.

Van Generalist GGP naar Senior GGP:

- vereist: een met goed gevolg afgeronde functiegerichte aangewezen opleiding op niveau 4;
- relevante werkervaring als Generalist GGP;
- vakmanschap blijkend uit een recente beoordeling boven de norm met daarin opgenomen verwachte geschiktheid voor Senior GGP³;
- een eventueel door het korps te stellen geografische stap en/of werkterrein c.q. aandachtsgebied als aanvullende voorwaarde.

Zoals hiervoor benoemd, worden er ten aanzien van doorstroming voorwaarden gesteld. Hier volgt een toelichting op deze voorwaarden.

Aantal jaren werkervaring

Het aantal jaren werkervaring is een landelijke afspraak en is op 3 jaar gesteld. Met uitzondering van de stap van Generalist GGP naar Senior GGP en de stap van assistent B GGP naar medewerker GGP, zoals hiervoor gemeld. Bij excellent presterende medewerkers kan het bevoegd gezag besluiten om het aantal werkervaringjaren te verkorten, vooraf gegaan door een beoordeling die ruim boven de norm van 'tenminste voldoende' is. Bij een beoordeling die 'onvoldoende' is kan het bevoegd gezag beslissen het aantal werkervaringjaren te verlengen.

Beoordeling

Voor de beoordeling geldt dat deze recent is vastgesteld in de huidige functie, met een eindscore die tenminste voldoende is. Dit geldt niet voor de stap van Generalist GGP naar Senior GGP. Hiervoor geldt een (recente) beoordeling boven de norm. De beoordelingsnormering is nu nog verschillend per korps. De korpsen gebruiken op dit moment nog uiteenlopende beoordelingsystemen en -normen. De verschillen zijn echter geen beletsel om te kunnen vaststellen of een medewerker tenminste voldoende functioneert. Elk huidig gebruikt beoordelingssysteem kan hierin voorzien. Gelijktijdig met de oplevering van het landelijk beoordelingssysteem zal één beoordelingsnormering worden vastgesteld.

Geografische stap en/of werkterrein c.q. aandachtsgebied

Er kan een geografische stap en/of een werkterrein c.q. aandachtsgebied als voorwaarde worden gesteld. Als het bevoegd gezag een geografische stap en/of werkterrein c.q. aandachtsgebied als aanvullende voorwaarde wil stellen, dan is deze inbegrepen bij de 3 jaren werkervaring. Bij medewerkers, waarvan het bevoegd gezag heeft besloten het aantal werkervaringjaren te verlengen als gevolg van een beoordeling die 'onvoldoende' is, kan deze 3-jarentermijn wel overschreden worden.

Bij een geografische stap gaat de medewerker (tijdelijk) werkzaamheden verrichten in een ander geografisch gebied. In het geval van een werkterrein c.q. aandachtsgebied doet een medewerker in de organisatie andere relevante werkervaring op, bijvoorbeeld bij milieu, in de opsporing of in de arrestantenzorg. Deze stap is optioneel en kan per korps verschillen. Het bevoegd gezag bepaalt vooraf of deze voorwaarde van toepassing is.

Stap Generalist GGP naar Senior GGP zonder met goed gevolg afgeronde functiegerichte aangewezen opleiding op niveau 4.

Het bevoegd gezag bepaalt in een dergelijke situatie aan de hand van de gestelde eisen en voorwaarden of een medewerker over de kwaliteiten beschikt om uiteindelijk de functie als Senior GGP te gaan bekleden. In het voortraject kan een assessment deel uitmaken van het persoonlijke ontwikkelplan (POP) waarin wordt aangegeven dat de medewerker de stap van Generalist GGP naar Senior GGP kan gaan maken. Indien de medewerker nog geen met goed gevolg afgeronde functiegerichte aangewezen opleiding op niveau 4 heeft behaald, kan deze desondanks doorstromen naar de functie van Senior GGP. In dat geval zal er nog geen sprake zijn van volledig functievervulling. De medewerker wordt weliswaar geplaatst op de functie van Senior GGP, maar zonder toekenning van salarisschaal 8 en de bijgehorende rang (brigadier), dit in afwijking van het Besluit rangen politie. In deze situatie wordt gekozen voor de toepassing van artikel 6 lid 3 Bbp en is er sprake van een aanloopschaal. De

³ Met dien verstande dat in het voortraject een assessment deel kan uitmaken van het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP).



medewerker wordt geacht binnen twee jaar na plaatsing de aangewezen functiegerichte opleiding niveau 4 af te ronden. Wanneer de aangewezen functiegerichte opleiding niveau 4 tijdig met goed gevolg is afgerond wordt de medewerker met terugwerkende kracht tot de datum van plaatsing bevorderd naar de salarisschaal 8 onder gelijktijdige toekenning van de bijgehorende rang. Indien de medewerker de opleiding op niveau 4 niet binnen twee jaar na plaatsing op de functie met goed gevolg behaalt, kan het bevoegd gezag de medewerker terugplaatsen als generalist GGP (schaal 7) binnen het korps, tenzij er naar het oordeel van het bevoegd gezag bijzondere omstandigheden zijn (gelegen aan persoonlijke omstandigheden van de medewerker of in redenen van dienstbelang) die verlenging van de opleidingstermijn rechtvaardigen.

Aanvullende afspraken

Tot slot zijn er aanvullende afspraken op de bovenstaande harmonisatieafspraken de volgende afspraken gemaakt.

1. Vanaf 1 november 2010 geldt het loopbaanbeleid dat beschreven is in deze circulaire voor alle medewerkers bij de Nederlandse Politie. Schriftelijke loopbaanafspraken met desbetreffende medewerkers, die vóór 1 november 2010 zijn gemaakt en gunstiger zijn voor de medewerker, blijven gehandhaafd.
2. Korps specifieke beleidsnota's inzake loopbaanpaden voor de betreffende doelgroep, blijven van toepassing op medewerkers aan wie op basis daarvan een volgende loopbaanstap in het vooruitzicht is gesteld. Zodra een medewerker aan de eisen van de volgende in het vooruitzicht gestelde stap voldoet, vindt bevordering plaats. Bij een eventueel daarop volgende loopbaanstap (tot en met de functie Senior GGP) geldt altijd hetgeen dat in deze circulaire is beschreven.
3. De Raad van Korpschefs i.o. conformeert zich aan deze circulaire. Het bevoegd gezag dient derhalve deze circulaire te volgen, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich ertegen verzet. Tot zwaarwegend dienstbelang wordt niet gerekend een gebrek aan formatieve ruimte. Uitvoering van dit loopbaanbeleid vraagt van korpsen een strakke sturing op handhaving selectie-eisen waardoor ongewenst financiële consequenties voor korpsen kunnen worden voorkomen.
4. Bij doorstroom van de politieopleiding op niveau 2 naar de politieopleiding op niveau 3 kan, op verzoek van het bevoegd gezag, door het Centrum voor Competentiemeting en Monitoring (CCM) een geschiktheidsonderzoek worden uitgevoerd. Dit onderzoek scheidt inzicht of de medewerker aan de gestelde normen voor het geambieerde opleidingsniveau kan voldoen. Bij toelating tot de opleiding voor niveau 3 wordt in ieder geval de geschiktheid ten aanzien van het dragen van een vuurwapen getoetst.
5. 2 jaar na inwerkingtreding van deze circulaire zal er een evaluatie van dit loopbaanbeleid plaatsvinden. Centraal in de evaluatie staat de wijze waarop het loopbaanbeleid plaatsvinden. Centraal in de evaluatie staat de wijze waarop het loopbaanbeleid voor deze doelgroep heeft gefunctioneerd en vindt er een analyse plaats van in- en doorstroomcijfers.

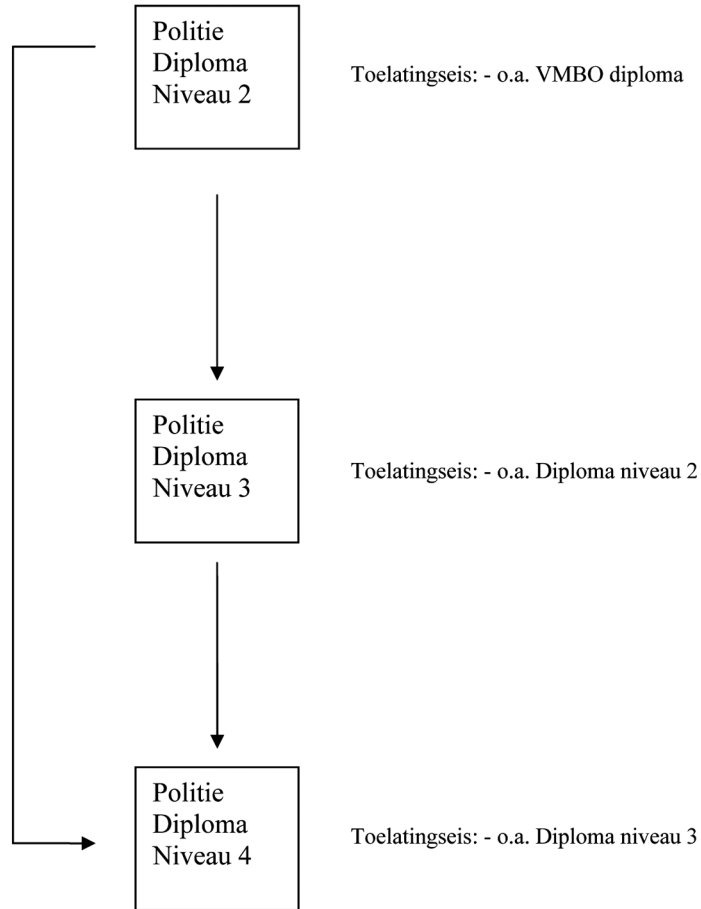
Ik verzoek u belanghebbende van de inhoud van deze circulaire op de hoogte te brengen en uitvoering te geven aan de inhoud daarvan.

*De Minister van Veiligheid en Justitie,
voor deze:
de directeur Politie en Veiligheidsregio's,
A.F. Gaastra.*



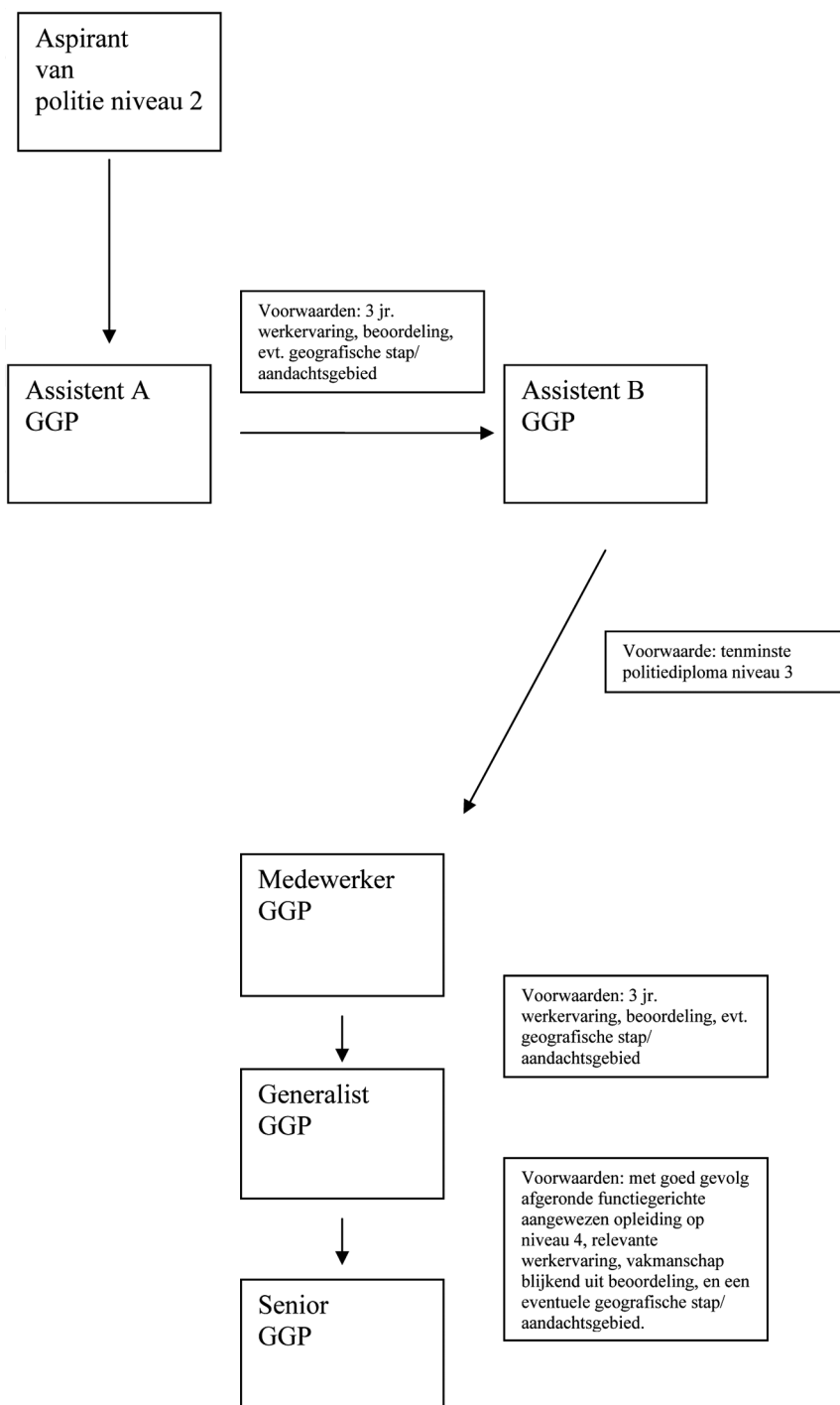
BIJLAGE BIJ CIRCULAIRE LOOPBAANBELEID

Doorstroom via het onderwijs





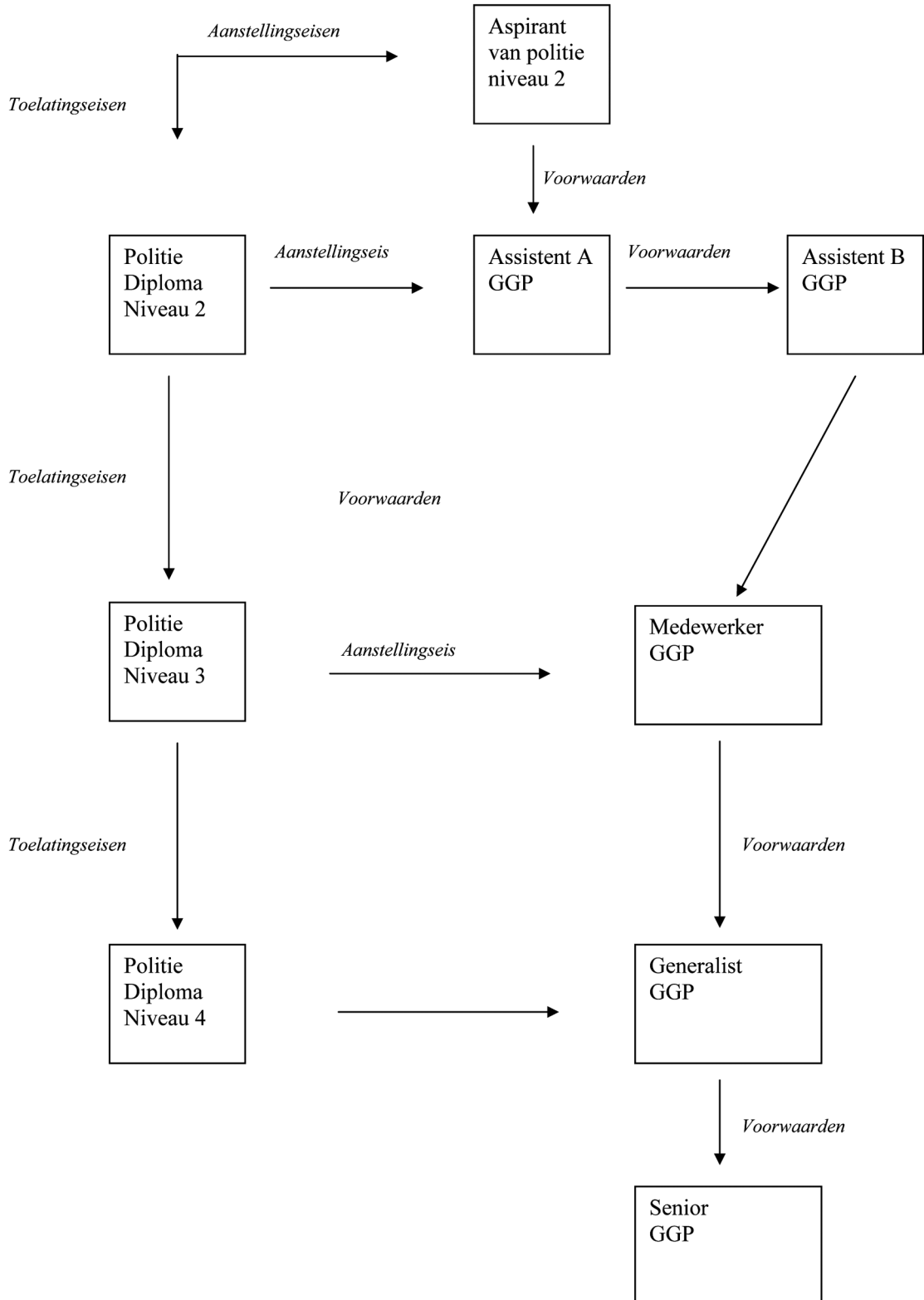
Doorstroom in de praktijk





Doorstroom via het onderwijs

Doorstroom in de praktijk





BIJLAGE 7

Wijziging Regeling studiekostenfaciliteiten

In artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Regeling studiefaciliteiten politie wordt 'de reis- en verblijfkosten' vervangen door: de reiskosten.

Inwerkingtreding:

Zo spoedig mogelijk, mee met de eerste de beste ministeriële regeling die er te vinden is. Kan niet met terugwerkende kracht omdat het een verslechtering is.

Toelichting:

Tijdens de afspraken van de eerste tranche van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden in 2008–2009 van de politie is de Regeling studiefaciliteiten politie vastgesteld (Stcrt. 2009, 85). Met de vakorganisaties is overeenstemming bereikt over de vergoeding van reiskosten bij het volgen van een niet functie gerichte opleiding. In de tekst van de regeling is vermeld dat zowel reis- als verblijfkosten worden vergoed. Dit is niet in overeenstemming met de gemaakte afspraken met de vakorganisaties en wordt bij deze rechtgezet.



BIJLAGE 8

Regeling van de Minister van Veiligheid en Justitie tot wijziging van de Regeling aanwijzing administratief-technische functies in verband met een verduidelijking van de criteria voor de aanwijzing

De Minister van Veiligheid en Justitie

Gelet op artikel 10, derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie;

Besluit:

ARTIKEL I

Artikel 1, eerste lid, van de Regeling aanwijzing administratief-technische functies komt te luiden:

1. Als functies, als bedoeld in artikel 10, derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie, worden door het bevoegd gezag aangewezen de functies die voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. de functie is niet hoger gewaardeerd dan schaal 11 van bijlage I van het Besluit bezoldiging politie;
 - b. er is sprake van een functie waaraan risico's en ongemakken zijn verbonden, waarbij sprake is van twee of meer van de volgende omstandigheden:
 - voor het vervullen van de functie is fysieke inspanning en behendigheid vereist;
 - er is kans op psychisch letsel uit eerstehandservaring door confrontatie met menselijk leed of schokkende gebeurtenissen door fysieke aanwezigheid bij, of horen of zien van die gebeurtenissen;
 - er is kans op het oplopen van letsel bij conflicten, bij aanhoudingen of in het verkeer;
 - er is sprake van psychische druk door het in luttele seconden moeten nemen van beslissingen in onoverzichtelijke of complexe situaties.
 - c. de ambtenaren in de functie werken volgens een in overwegende mate volcontinue dienstrooster of een dienstrooster met elke 16 weken ten minste 16 maal een consignatiedienst tussen 0.00 uur–06.00 uur.

ARTIKEL II

1. Het bevoegd gezag beoordeelt binnen 6 maanden na inwerkingtreding van deze regeling of de aanwijzing van functies die voor de dag van inwerkingtreding van deze regeling waren aangewezen, van kracht kan blijven en beoordeelt binnen 6 maanden na inwerkingtreding van deze regeling welke functies op basis van de criteria, geldend na inwerkingtreding van deze regeling, voor aanwijzing in aanmerking komen.
2. Het bevoegd gezag legt de voorgenomen aanwijzingen of intrekkingen daarvan, bedoeld in het eerste lid, alvorens te beslissen voor aan de commissie, bedoeld in artikel 2, eerste lid, van het Besluit overleg en medezeggenschap politie. Genoemde commissie beslist binnen vier weken of overleg over de voorgenomen beslissing nodig is. Indien de commissie van oordeel is dat overleg niet nodig is, dan wel binnen vier weken niet heeft laten weten dat overleg nodig is, stelt het bevoegd gezag de voorgenomen beslissing vast.
3. Van de functies die op basis van de beoordeling, bedoeld in het eerste en tweede lid, niet langer voor aanwijzing in aanmerking komen, vervalt de aanwijzing met ingang van de eerste dag waarop de ambtenaar die de functie vervult, niet langer in de functie is aangesteld.

ARTIKEL III

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

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
I.W. Opstelten.

TOELICHTING

1. Algemeen

Artikel 10, derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) geeft het bevoegd gezag de opdracht om administratief-technische functies aan te wijzen waaraan het in artikel 10, derde lid, van



het Barp genoemde voordeel is verbonden. Het gaat daarbij om functies waarbij sprake is van bezwarende werkomstandigheden. De minister van BZK stelt daartoe bij ministeriële regeling criteria vast.

In het kader van het project harmonisatie arbeidsvoorwaarden politie (HAP) is geconstateerd dat -hoewel er een landelijke regeling voor was- de aanwijzing van administratief-technische functies als bedoeld in artikel 10, derde lid, van het Barp tussen de korpsen zeer verschillend uitwerkte. Daarom is besloten de criteria, genoemd in artikel 1, eerste lid, van de regeling waar nodig te verduidelijken.

2. Artikelgewijs

Artikel I

In de eerste plaats geldt op grond van artikel 1, eerste lid, onderdeel a, het criterium dat de functie niet hoger mag zijn gewaardeerd dan schaal 11 van bijlage I van het Besluit bezoldiging politie.

In de tweede plaats is het criterium 'bezwarende werkomstandigheden' verduidelijkt (artikel 1, eerste lid, onderdeel b). In de nieuwe tekst van het artikel worden vier omstandigheden genoemd die kunnen wijzen op bezwarende werkomstandigheden. Voordat er sprake kan zijn van een aangewezen functie moet er sprake zijn van ten minste twee van de vier genoemde omstandigheden. Met 'psychisch letsel uit eerstehandservaring' (door fysieke aanwezigheid bij, of horen of zien van bepaalde gebeurtenissen) wordt bedoeld psychisch letsel direct voortvloeiend uit de opgedragen werkzaamheden, waarop de ambtenaar zich niet kan voorbereiden. Daaronder wordt bijvoorbeeld niet begrepen het lezen van processen verbaal, of het aanhoren van een collega, noch de werkzaamheden in een klinische omgeving waar men vooraf al bekend is met de omstandigheden. Maar wel de medewerker van de meldkamer die via de telefoon direct geconfronteerd wordt met geschreeuw of het geluid van geweld.

Ten slotte is het 'dienstrooster-criterium' (artikel 1, eerste lid, onderdeel c) verder uitgewerkt. Volgens de oude regeling hield dit in dat gewerkt wordt volgens een dienstrooster dat vergelijkbaar is met een dienstrooster van een ambtenaar die is aangesteld voor de uitvoering van de politietaak. Er zijn echter politie-ambtenaren, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, die in overwegende mate werken binnen kantoor tijden. De dienstroosters van de aangewezen functies dienen in het algemeen ook buiten kantoor uren te worden uitgevoerd. Het criterium dat het dienstrooster overwegend overeen moet komen met dat van ambtenaren, aangesteld voor de politietaak, is vervangen door de omschrijving dat sprake moet zijn van een in overwegende mate volcontinue dienstrooster of een dienstrooster met geregelde consignatiediensten (elke 16 weken tenminste 16 maal consignatie, niet gemeten in de vakantieperiode, zie ook artikel 5:9, vijfde en zesde lid, van de Arbeidstijdenwet) tussen 0.00 uur-06.00 uur.

De functies die bijvoorbeeld vaak voldoen aan deze criteria (voor zover de betrokkenen niet als executief ambtenaar zijn aangesteld), zijn:

- arrestantenbewaarders/verzorgers
- technisch rechercheurs
- medewerkers van de meldkamer/112 centrale

Deze opsomming is overigens niet limitatief.

In enkele gevallen zijn ook parketwachters/parketpolitie en medewerkers van de publieksbalie/ receptie aangewezen, maar dat is niet de grote lijn. De vraag of een functie voor aanwijzing in aanmerking komt, is mede afhankelijk van de bedrijfsvoering. Een arrestantenverzorgster die alleen dagdiensten draait omdat de wachtcommandant 's nachts de zorg overneemt, komt bij voorbeeld niet in aanmerking voor aanwijzing.

Het criterium dat 'de aard van de aan de functie verbonden werkzaamheden vergelijkbaar is met die van een ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak' is geschrapt, aangezien dit criterium voldoende wordt afgedekt door de overige criteria. Ter illustratie: een nachtdienstdoende ICT-er kan wellicht voldoen aan de aanwijzingseisen ten aanzien van de inschaling en het dienstrooster maar zal niet worden aangewezen omdat hij in het geheel niet te maken heeft met de omschreven risico's en ongemakken.

Artikel II

Aan het bevoegd gezag wordt de instructie gegeven binnen 6 maanden na inwerkingtreding van de gewijzigde regeling van alle reeds aangewezen functies te beoordelen of de aanwijzing in stand kan blijven volgens de gewijzigde criteria. Indien een functie naar aanleiding van die beoordeling niet langer voor aanwijzing in aanmerking komt, vervalt de aanwijzing, en daarmee het aan de aanwijzing verbonden voordeel, met ingang van de eerste dag waarop de ambtenaar waarop de betrokken ambtenaar de functie niet langer vervult. Daarmee wordt geen afbreuk gedaan aan bestaande rechten



en wordt tevens voorkomen dat voor ambtenaren die de niet langer voor aanwijzing in aanmerking komende functie gaan vervullen, ook aanspraak krijgen op het genoemde voordeel. De beoordeling welke functies op basis van de gewijzigde criteria voor aanwijzing in aanmerking komen, dient het bevoegd gezag te doen binnen zes maanden na inwerkingtreding van de wijziging van de regeling. De aanwijzing gaat in op de datum waarop het aanwijzingsbesluit wordt genomen.

Het bevoegd gezag beslist over de hier bedoelde beoordelingen pas nadat deze is voorgelegd aan de commissie, bedoeld in artikel 2, eerste lid, van het Besluit overleg en medezeggenschap politie (CGOP). Deze commissie beslist binnen vier weken of hierover nader overleg nodig is. Indien de commissie binnen vier weken niet heeft laten weten dat overleg nodig is, stelt het bevoegd gezag de voorgenomen beslissing vast.

Besluiten over toepassing van de regeling op functies ontstaan na deze periode van 6 maanden worden door het bevoegd gezag van betreffend korps zelfstandig vastgesteld en dienen derhalve niet meer te worden voorgelegd aan het CGOP.

Ten tijde van de inwerkingtreding van het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP) zal deze Regeling worden heroverwogen en zo nodig worden aangepast.

*De Minister van Veiligheid en Justitie,
I.W. Opstelten.*



BIJLAGE 9

Besluit van tot wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie, het besluit bezoldiging politie en het Besluit rechtspositie vrijwillige politie in verband met de tweede tranche van de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden

Op de voordracht van Onze Minister van Veiligheid en Justitie van ..., ..., DCB/CZW/WVOB

Gelet op artikel 50, eerste lid, van de Politiewet 1993 en artikel 10, vijfde lid, van de Wet op het LSOP en het politieonderwijs;

De Raad van State gehoord (advies van ..., nr.);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Veiligheid en Justitie van ..., nummer;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Het Besluit algemene rechtspositie politie wordt als volgt gewijzigd:

A. In artikel 14, eerste lid, wordt '165,6 vakantie-uren' vervangen door: 172,8 vakantie-uren.

B. Artikel 56, eerste en tweede lid, komt te luiden:

1. De verstrekking van uniformkleding aan de aspirant, de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, en de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie, die door het bevoegd gezag is aangewezen, geschiedt door de zorg van het bevoegd gezag. De verstrekking van uniformkleding geschiedt kosteloos. Onze Minister kan ter zake van de verstrekking van uniformkleding nadere regels vaststellen, alsmede ter zake van het onderhoud van uniformkleding regels vaststellen.
2. De verstrekking van dienstkleding aan de aspirant, de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, de bijzondere ambtenaar van politie en de ambtenaar, aangesteld voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie, die door het bevoegd gezag is aangewezen, geschiedt door de zorg van het bevoegd gezag. De verstrekking van dienstkleding geschiedt kosteloos. Onze Minister kan ter zake van de verstrekking van dienstkleding nadere regels vaststellen, alsmede ter zake van het onderhoud van dienstkleding regels vaststellen.

ARTIKEL II

Het Besluit bezoldiging politie wordt als volgt gewijzigd:

A.

Artikel 9 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid wordt 'verricht' vervangen door: vervult.
2. Er worden drie leden toegevoegd, luidende:
 6. Het oordeel van het bevoegd gezag over het vervullen van de functie door de ambtenaar, bedoeld in het tweede of derde lid, is gebaseerd op een bekrachtigde beoordeling als bedoeld in artikel 71, tweede en vijfde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie, die betrekking heeft op een tijdvak dat eindigt binnen een jaar vóór de datum van het oordeel, bedoeld in het tweede of derde lid.
 7. Voor de ambtenaar die na het succesvol afronden van de opleiding is aangesteld met toepassing van artikel 3, zevende lid, vindt de eerstvolgende salarisverhoging in afwijking van het vierde lid plaats een jaar na de laatste salarisverhoging, bedoeld in artikel 3, vijfde of zesde lid.
 8. In afwijking van het zevende lid vindt voor de ambtenaar die tijdens de opleiding was ingeschaald op grond van artikel 3, derde lid, onderdeel b, de eerstvolgende salarisverhoging plaats in de eerstvolgende kalendermaand na het succesvol afronden van de opleiding waarin een geheel aantal jaren is verstreken sinds de aspirant het maximum salarisbedrag op grond van artikel 3, zesde lid, onderdeel b, heeft bereikt.

B.

In artikel 29, eerste lid, vervalt: ter handhaving van de openbare orde.

C.

In artikel 29, vierde lid, aanhef, vervalt: in afwijking van zijn reguliere werkzaamheden.



D.

Artikel 29, vierde lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. In de aanhef wordt 'wordt ingezet ten behoeve van de mobiele eenheid' vervangen door: daadwerkelijk wordt ingezet ten behoeve van de mobiele eenheid.
2. Onderdeel b komt te luiden:
 - b. de betrokken ambtenaar door het bevoegd gezag wordt opgeroepen voor een inzet als bedoeld in onderdeel a, waarbij voor die ambtenaar achteraf wordt vastgesteld dat gevaarzetting heeft gegolden ter handhaving van de openbare orde.

ARTIKEL III

Het Besluit rechtspositie vrijwillige politie wordt als volgt gewijzigd:

A.

Artikel 15, eerste en tweede lid, komen te luiden:

1. De verstrekking van uniformkleding aan de vrijwillige ambtenaar van politie geschiedt door de zorg van het bevoegd gezag. De verstrekking van uniformkleding geschiedt kosteloos. Onze Minister kan ter zake van de verstrekking van uniformkleding nadere regels vaststellen, alsmede ter zake van het onderhoud van uniformkleding regels vaststellen.
2. De verstrekking van dienstkleding aan de vrijwillige ambtenaar van politie geschiedt door de zorg van het bevoegd gezag. De verstrekking van dienstkleding geschiedt kosteloos. Onze Minister kan ter zake van de verstrekking van dienstkleding nadere regels vaststellen, alsmede ter zake van het onderhoud van dienstkleding regels vaststellen.

B.

Artikel 44 komt te luiden:

Artikel 44

1. De hoofdstukken II en III van het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie zijn van overeenkomstige toepassing op vrijwillige ambtenaren van politie.
2. Het bevoegd gezag kan besluiten om in individuele gevallen af te wijken van het gestelde in de hoofdstukken II en III van het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie, indien de afwijking strekt tot het vermijden van onbillijkheden van overwegende aard welke uit de toepassing van die regels zouden voortkomen.

ARTIKEL IV

Het Besluit reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie wordt als volgt gewijzigd:

A.

Na artikel 14 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 14a

1. De aspirant heeft aanspraak op vergoeding van kosten voor tijdelijke huisvesting, die gelijk is aan 90% van het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten met een maximum van € 340,34 per maand, indien:
 - a. naar het oordeel van het bevoegd gezag de aspirant niet dagelijks heen en weer kan reizen tussen de woning en de plaats waar de initiële opleiding wordt gevolgd; en
 - b. het bevoegd gezag geen voorziening voor verblijf in de omgeving van de plaats waar de initiële opleiding wordt gevolgd, aan de aspirant verstrekt.
2. De aspirant, bedoeld in het eerste lid, heeft maximaal eenmaal per week aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten naar zijn oorspronkelijke woning. De tegemoetkoming is gelijk aan de kosten voor openbaar vervoer in de tweede vervoersklasse of, bij gebruik van eigen vervoer, € 0,18 per kilometer.
3. Indien de aspirant een vervoersbewijs wenst op basis van eerste klasse of indien de aspirant een vervoersbewijs wenst welke ruimere mogelijkheden biedt dan bedoeld in het tweede lid, komen de meerkosten hiervan voor rekening van de aspirant.
4. De vergoedingen, bedoeld in het eerste en tweede lid, worden verstrekt op basis van overgelegde bewijsstukken.



B.

In artikel 38, eerste lid, wordt 'genoemd in de artikelen 13, tweede lid, en 14, eerste lid,' vervangen door: genoemd in de artikelen 13, tweede lid, 14, eerste lid, en 14a, eerste lid,.

ARTIKEL V

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.
2. Artikel II, onderdeel C, werkt terug tot en met 1 oktober 2008.
3. Artikel I, onderdeel A, werkt terug tot en met 1 januari 2009.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
I.W. Opstelten.

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

In het Akkoord Arbeidsvoorwaarden Politie 2005–2007 (hierna: Akkoord) is afgesproken om arbeidsvoorwaarden in het vervolg alleen nog centraal vast te stellen en regionale verschillen af te bouwen. Doelstelling is het verbeteren van efficiency en het eenvoudiger maken van de uitwisseling van het politiepersoneel ten behoeve van de samenwerking tussen korpsen. Om regionale verschillen af te bouwen en regionale regelingen in te trekken, is het project Harmonisatie arbeidsvoorwaarden politie gestart. In dit project worden bestaande regionale arbeidsvoorwaardelijke regelingen in kaart gebracht, geanalyseerd en geharmoniseerd tot nieuwe landelijke arbeidsvoorwaarden. Hierbij is gezocht naar de grootste gemene deler waarbij tevens rekening is gehouden met uitvoerbaarheid, beperking van de administratieve lasten en actuele behoeften en ontwikkelingen.

Met ingang van 1 maart 2007 zijn de Regionaal Georganiseerde Overleggen (RGO's) formeel opgeschort. In de circulaire 2006-385284 van 27 november 2006 is aangegeven dat het niet mogelijk is dat er na 31 december 2006 nog arbeidsvoorwaardelijke of rechtspositionele regelingen tot stand komen in de korpsen. Beoogd is dergelijke regelingen met de Ondernemingsraad niet af te spreken, omdat dit in strijd is met de afspraken van het Arbeidsvoorwaardenakkoord politie 2005-2007. Daarmee zou immers de afgesproken landelijke uniformering van de arbeidsvoorwaarden deels weer teniet worden gedaan.

Vooralsnog zijn bijna tachtig regelingen benoemd die in aanmerking komen voor harmonisatie. Met de politievakorganisaties is afgesproken dit totaalpakket op te delen. Op 20 maart 2008 is met de politievakorganisaties overeenstemming bereikt over de eerste tranche van te harmoniseren regelingen en op 23 april 2008 is tevens overeenstemming bereikt over de onderliggende regelgeving. De afspraken over de eerste tranche zijn vastgelegd in de circulaire 2008-192603 van 24 april 2008 en hebben geleid tot het Besluit van 15 september 2008 tot wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie, het Besluit bezoldiging politie en het Besluit rechtspositie vrijwillige politie in verband met de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden (Stb. 384), hierna: Besluit van 15 september 2008.

Vanaf medio 2009 is met de politievakorganisaties overeenstemming bereikt over een aantal van de te harmoniseren regelingen van de tweede tranche. Overeenstemming is onder meer bereikt over het onderhoud van bepaalde kledingstukken door zorg van het bevoegd gezag, de periodiekdatum, de toekenning ME-vergoeding, de verstrekking en onderhoud van uniformkleding van vrijwillige politie, de van toepassingverklaring van het Besluit reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie op de vrijwillige ambtenaren van politie en de vergoedingen voor aspiranten voor huisvesting en gezinsbezoek bij lange reisafstand tussen woning en opleiding. Het onderhavige besluit strekt er toe de diverse rechtspositionele besluiten aan te passen aan bovengenoemde afspraken.

Wat betreft de financiële middelen wordt verwezen naar de circulaire van 24 april 2008 evenals naar de nadere afspraken die zijn vastgelegd in de circulaire van 27 november 2006. Met betrekking tot de bestemming van de financiële middelen die gemeoid waren met de regionale regelingen geldt dat in het Akkoord is afgesproken dat de arbeidsvoorwaardenruimte die in het verleden vanuit het landelijk overleg is toegewezen aan het regionale overleg beschikbaar blijft voor het domein van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden. Tot deze middelen wordt ook het beslag van de afspraken rond de harmonisatie in 1994 vanwege de regiovorming gerekend.



Over dit besluit is op 21 oktober 2010 overeenstemming met de politievakorganisaties bereikt.

Artikelsgewijs

Artikel I, onderdeel A

Eén van de afspraken gemaakt als onderdeel van de eerste tranche van landelijk te harmoniseren regelingen is dat de bevoegdheid om in het korps extra feestdagen aan te wijzen komt te vervallen. In veel korpsen is in het verleden Goede Vrijdag aangewezen als extra feestdag. Deze aanwijzing per korps is vervangen door een verhoging van het recht op vakantie van 165,6 uur naar 172,8 uur bij een voltijds aanstelling. Hiertoe is bij het Besluit van 15 september 2008 tot wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie, het Besluit bezoldiging politie en het Besluit rechtspositie vrijwillige politie in verband met de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden (Stb. 384) artikel 17, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) gewijzigd. Destijds is deze verhoging niet toegepast op aspiranten. In onderhavig besluit wordt in artikel 14, eerste lid, van het Barp deze verhoging alsnog voor aspiranten opgenomen en wordt aan de wijziging terugwerkende kracht verleend tot en met 1 januari 2009, hetzelfde moment waarop de wijziging van het aantal verlofuren genoemd in artikel 17, eerste lid, van het Barp van kracht is geworden.

Artikel I, onderdeel B, en artikel III, onderdeel A

Over het onderhoud van kleding is de afspraak gemaakt dat dit voor bepaalde kledingstukken zal geschieden door de zorg van het bevoegd gezag en voor andere kledingstukken door de betrokken ambtenaar zelf. Artikel 56 van het Besluit algemene rechtspositie politie en artikel 15 van het Besluit rechtspositie vrijwillige politie worden hiermee in overeenstemming gebracht, aangezien in genoemde artikelen nog werd uitgegaan van onderhoud door de zorg van het bevoegd gezag. De afspraken wie verantwoordelijk is voor het onderhoud van welke kledingstukken zal verder worden uitgewerkt in de Kledingregeling voor de politie.

Artikel II, onderdeel A (artikel 9, tweede lid)

Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om in artikel 9, tweede lid, een redactionele verbetering aan te brengen.

Artikel II, onderdeel A (artikel 9, zesde lid)

In het kader van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij de politie is afgesproken dat in het geval een ambtenaar naast de jaarlijkse salarisverhoging met één periodiek door het bevoegd gezag een extra periodiek wordt toegekend of in het geval door het bevoegd gezag de jaarlijkse salarisverhoging niet wordt toegekend, een dergelijke beslissing vooraf moet zijn gegaan door een recente bekrachtigde beoordeling als bedoeld in artikel 71, tweede en vijfde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie. Deze beoordeling mag niet ouder zijn dan een jaar te rekenen vanaf de datum waarop het bevoegd gezag besluit over het toekennen van de periodiek. De verplichting tot beoordelen is opgenomen in een aan artikel 9 toegevoegd zesde lid van het Besluit bezoldiging politie.

Artikel II, onderdeel A (artikel 9, zevende en achtste lid)

In deze bepalingen is de afspraak opgenomen dat bij aspiranten die de opleiding met succes hebben afgerond de datum van de jaarlijkse salarisverhoging gehandhaafd blijft op de eerste dag van de maand waarin ze als aspirant zijn begonnen. Stel: een aspirant die op 1 september 2007 met de opleiding is gestart en deze met succes heeft afgerond op 1 juni 2010, wordt op 1 juni 2010 ingeschaald op de wijze als geregeld in artikel 3, zevende lid van het Bbp. De eerstvolgende jaarlijkse salarisverhoging, ook wel salarisperiodiek genoemd, krijgt de inmiddels afgestudeerde op 1 september 2010 en vervolgens op 1 september van de volgende jaren. Is de aspirant echter op 1 oktober 2010 afgestudeerd, vindt de jaarlijkse verhoging voor het eerst weer plaats op 1 september 2011 en vervolgens op 1 september van de volgende jaren.

Onder succesvol afronden van de opleiding wordt verstaan het behalen van de laatste proeve van bekwaamheid van de opleiding dan wel het behalen van het laatste examen. Het behalen kan worden aangetoond door een kopie van het beoordelingsformulier dan wel een kopie van de verklaring examenresultaten. De inschaling met inachtneming van artikel 3, zevende lid, van het Bbp vindt plaats de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de opleiding succesvol is afgerond. Het achtste lid ziet op de aspiranten die tijdens de opleiding een salaris genieten overeenkomstig een salarisschaal van bijlage I van dit besluit en die al langer dan een jaar voor het succesvol afronden van de opleiding het maximum salarisoniveau als bedoeld in artikel 3, zesde lid, onderdeel b hebben bereikt. Voor deze groep ambtenaren geldt dat de eerstvolgende salarisverhoging na het succesvol afronden van de opleiding plaats vindt in dezelfde kalendermaand van een later jaar dan waarin met



de opleiding is gestart dan wel de laatste verhoging tijdens de opleiding heeft plaatsgevonden.

Artikel II, onderdeel B

In het kader van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij de politie is afgesproken dat de ME-vergoeding niet alleen wordt toegekend bij daadwerkelijke inzet van de mobiele eenheid ter handhaving van de openbare orde, maar in alle gevallen wordt toegekend aan ambtenaren die daadwerkelijk worden ingezet als lid van een mobiele eenheid. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een zoekactie naar een vermist persoon of lijk waarbij een ME-eenheid wordt ingezet.

Artikel II, onderdeel C

De wijziging van het vierde lid betreft het herstel van een foutieve redactie in het Besluit van 15 september 2008. De huidige redactie suggereert dat de vergoeding alleen wordt toegekend bij het verrichten van werkzaamheden die niet tot het reguliere werk behoren. Dit is bij de afspraken over de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden eerste tranche niet beoogd. Aan de wijziging van het vierde lid wordt terugwerkende kracht verleend tot en met 1 oktober 2008.

Artikel II, onderdeel D

In het kader van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij de politie is afgesproken dat er duidelijkheid moet bestaan over de voorwaarden waaronder een ambtenaar die geen lid is van de mobiele eenheid maar wel wordt ingezet bij een (grootschalig) ME optreden (de zogenaamde niet-ME'er), in aanmerking komt voor een vergoeding. In de praktijk is gebleken dat de huidige tekst van artikel 29, vierde lid, van het Bbp in samenhang met de toelichting (Besluit van 15 september 2008 tot wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie, het Besluit bezoldiging politie en het Besluit rechtspositie vrijwillige politie in verband met de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden, Stb. 384) tot onduidelijkheid leidt. In het overleg in het kader van de harmonisatie is naar voren gekomen dat, hoewel bij de inzet van de ME vaak vooraf een staf grootschalig bijzonder optreden (sgbo) is ingesteld en in veel gevallen het ondersteunend personeel op voorhand kan worden aangewezen, dit niet in alle gevallen mogelijk zal zijn en dat als een niet-ME'er niet voorafgaand is aangewezen hij niet de vergoeding krijgt, terwijl zich wel eenzelfde gevaarstelling heeft voorgedaan als bij een niet-ME'er die wel op voorhand is aangewezen. Het is nu de bedoeling dat een niet-ME'er pas in aanmerking komt voor een vergoeding als er sprake is van daadwerkelijke inzet waarbij er sprake is van gevaarstelling ter handhaving van de openbare orde en niet, zoals nu in artikel 29, vierde lid, is neergelegd, op voorhand wordt aangewezen met een inschatting van de gevaarstelling. Immers of er sprake is van gevaarstelling ter handhaving van de openbare orde, kan pas achteraf worden vastgesteld.

Bij de toekenning van de vergoeding aan de niet-ME'er blijft als voorwaarde gelden dat er sprake moet zijn van een oproep van de mobiele eenheid in het kader van een grootschalig of bijzonder optreden (artikel 29, vierde lid, onderdeel a). De tweede voorwaarde (onderdeel b) is gewijzigd en houdt in dat het bevoegd gezag de niet-ME'er oproept voor een inzet, waarbij achteraf door het bevoegd gezag wordt vastgesteld dat er sprake was van gevaarstelling ter handhaving van de openbare orde. Dit betekent dat er verschil kan zijn in de toekenning van een vergoeding tussen een lid van de mobiele eenheid en een niet-ME'er. Dit is een belangrijke wijziging in vergelijking met de oude situatie.

Er dient sprake te zijn van gevaarstelling voor de niet-ME'er vanwege de inzet ter handhaving van de openbare orde. De vergoeding is niet afhankelijk van de functie maar van de omstandigheden waaronder die functie wordt vervuld. Daarom voldoet ondersteunend personeel, dat bijvoorbeeld op het hoofdkantoor vanwege de ME-inzet werkzaam is, niet aan de criteria om in aanmerking te komen voor de dagvergoeding. Het gaat om de omstandigheden waaronder de werkzaamheden worden uitgeoefend. Ter illustratie de volgende voorbeelden:

- Er blijken ter plaatse, waar de ME optreedt in geval van een grootschalig popevenement waarbij te veel mensen zijn toegelaten, te weinig verbindingsmensen te zijn; wanneer een verbindingsfunctionaris de opdracht krijgt om – in plaats van aan het bureau – alsnog ter plaatse te gaan. In deze situatie heeft de verbindingsfunctionaris, ondanks dat vooraf geen aanwijzing heeft plaatsgevonden, recht op de vergoeding, er van uitgaande dat er sprake is van gevaarstelling ter handhaving van de openbare orde.
- Gaandeweg een voetbalwedstrijd, waarvoor de ME is opgeroepen, acht de algemeen commandant het noodzakelijk dat (meer) ondersteunend personeel ter plaatse komt omdat hooligans in actie komen. Daartoe krijgen vier (executieve) eenheden, tot dan toe belast met noodhulp, en twee motorrijders, tot dan toe belast met verkeershandhaving, de opdracht om ter plaatse de ME te gaan ondersteunen. Ook in deze situatie kon logischerwijze geen aanwijzing vooraf plaatsvinden, maar ontstaat wel recht op de vergoeding, omdat er sprake is van gevaarstelling ter handhaving van de openbare orde.



- Een arrestantenverzorger die dit werk normaliter doet op een cellencomplex van het korps, wordt opgeroepen bij een inzet van de ME en ontfermt zich ter plaatse over hooligans. Deze arrestantenverzorger heeft in deze situatie recht op de vergoeding omdat er sprake is van gevaarstelling ter handhaving van de openbare orde.

Artikel III, onderdeel B

In het kader van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij de politie is afgesproken dat aan vrijwillige ambtenaren van politie dezelfde vergoeding voor woon-werkverkeer wordt verstrekt als aan de ambtenaren in dienst van de politie. De regeling betreffende het woon-werkverkeer voor de politie is geregeld in hoofdstuk II van het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie. Artikel 44 wordt in die zin gewijzigd dat naast hoofdstuk III ook hoofdstuk II van voornoemd besluit van toepassing is op de ambtenaren van de vrijwillige politie.

Artikel 37 van het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie geeft het bevoegd gezag in individuele gevallen bij ambtenaren in dienst van de politie de mogelijkheid af te wijken van besluiten genomen op grond van onder meer de hoofdstukken II en III van het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie, indien de afwijking strekt tot het vermijden van onbillijkheden van overwegende aard welke uit de toepassing van dit besluit zouden voortkomen. Met de toevoeging van het tweede lid aan artikel 44 van het Besluit vrijwillige politie wordt de mogelijkheid om af te wijken van besluiten op grond van de hoofdstukken II en III van het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie ook mogelijk voor ambtenaren van de vrijwillige politie.

Artikel IV

In het kader van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij de politie is afgesproken dat het bevoegd gezag op verzoek van de aspirant kan besluiten tot het toekennen van een vergoeding voor tijdelijke huisvesting indien het dagelijks heen en weer reizen tussen de woonplaats en de plaats waar de initiële opleiding wordt gevolgd, naar het oordeel van het bevoegd gezag bezwaarlijk is. Hiertoe wordt aan het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie een nieuw artikel 14a toegevoegd.

Redenen die bij de beslissing een rol spelen, zijn:

- de duur van de reis;
- de reisafstand;
- of betrokkene over al dan niet eigen vervoer beschikt;
- de beschikbaarheid van openbaar vervoer;
- overige persoonlijke omstandigheden, zoals de mogelijkheid al dan niet thuis in rust te kunnen studeren.

Uitgangspunt is dat het bevoegd gezag en de aspirant gezamenlijk moeten bespreken wat voor de aspirant de beste oplossing is.

Het bedrag van € 340,34 is gelijk aan de maximale tegemoetkoming voor pensiekosten zoals deze was opgenomen in artikel 13, eerste lid, van de Regeling vergoeding verplaatsingskosten politie. Opgemerkt wordt nog dat naast de aanspraak geregeld in het nieuwe artikel 14a ook aanspraak bestaat op vergoeding van reiskosten tussen de tijdelijke verblijfplaats en de plaats van opleiding op grond van artikel 3, eerste lid, onderdeel d, van het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie.

In artikel 38, eerste lid, (onderdeel B) van het Besluit reis-, verblijf- en verhuiskosten politie wordt bepaald dat het in artikel 14a, eerste lid, genoemde bedrag, net als de bedragen genoemd in de artikelen 13, tweede lid, en 14, eerste lid, jaarlijks wordt aangepast overeenkomstig de geschoonde consumentenprijsindex voor restaurants en accommodaties, vastgesteld door het Centraal bureau voor de statistiek.

Artikel V

Dit besluit treedt in werking de dag na publicatie in het Staatsblad. Aan de wijziging van artikel 29, vierde lid, van het Bbp is terugwerkende kracht verleend tot en met 1 oktober 2008. Aan de wijziging van artikel 14, eerste lid, van het Bbp is terugwerkende kracht verleend tot en met 1 januari 2009. Zie de toelichting bij artikel II, onderdeel C respectievelijk artikel I, onderdeel A.

*De Minister van Veiligheid en Justitie,
I.W. Opstelten.*



BIJLAGE 10

Gedragcode mobiele telefonie

1. Gebruiksregels

Algemene uitgangspunten

De ambtenaar:

- gaat zorgvuldig met de mobiele telefoon om;
- meldt beschadigingen, defecten of verlies direct bij het eigen korps of een andere aangewezen locatie;
- gebruikt de meegeleverde accessoires;
- neemt de veiligheidsvoorschriften in acht;
- gebruikt de telefoon kostenbewust.

Gebruiksverklaring

Bij de uitgifte van een mobiele telefoon wordt een gebruiksverklaring verstrekt. De ambtenaar ondertekent deze gebruiksverklaring en verklaart hiermee dat hij bekend is met de inhoud van de 'Gedragcode gebruik mobiele telefonie politie' en daarmee in overeenstemming zal handelen.

De gebruiksverklaring bevat de volgende gegevens:

- de naam en het personeelsnummer van de ambtenaar;
- het korpsonderdeel waartoe de ambtenaar behoort;
- het abonneenummer;
- het merk en type van het toestel;
- de meegeleverde accessoires;
- de datum van uitgifte.

Bereikbaarheid

De mobiele telefoon is verstrekt voor de bereikbaarheid van de ambtenaar. De mobiele telefoon staat in ieder geval tijdens de diensttijd en consignatie aan. De ambtenaar zet de mobiele telefoon op een stil belprofiel indien hij niet kan worden gestoord. De voicemail dient binnen een redelijke termijn binnen de diensttijd te worden afgeluisterd.

Privégebruik

Privégebruik is toegestaan indien het gaat om kortdurend gebruik voor privé-doeleinden, mits dit niet storend is voor de dagelijkse werkzaamheden. De ambtenaar is terughoudend met het privégebruik van de telefoon. De ambtenaar weet dat de factuur van de serviceprovider wordt gecontroleerd, waardoor er inzage in het bel- en sms-gedrag van de ambtenaar kan zijn. Persoonlijke gegevens zullen alleen worden gebruikt voor het doel waarvoor ze verzameld zijn, namelijk het leggen van een relatie tussen ambtenaar en het gebruik van deze mobiele telefoon.

Niet toegestaan gebruik

Het is de ambtenaar niet toegestaan:

- sms-berichten te laten sturen of te ontvangen, die worden gefactureerd door de provider (zoals automatisch ontvangen van tussenstanden van voetbalwedstrijden of reageren op radio- en/of tv-acties via sms).
- afbeeldingen of ringtones te downloaden via het GSM-netwerk. Deze categorie berichten is niet toegelaten omdat het malware op de mobiele telefoon kan installeren en kan tot hoge kosten leiden.
- andere, dan bij de uitgifte van het toestel verstrekte originele software, op of in combinatie met het toestel te gebruiken of te installeren;
- opnames te maken, waarop politieambtenaren herkenbaar zijn, tenzij dit noodzakelijk is voor een goede dienstuitoefening. Bij het gebruik van de opnamefunctie dient de privacy van personen te worden gerespecteerd;
- het gebruik van de verstrekte SIM-kaart in een ander dan het verstrekte toestel;
- het gebruik van een andere SIM-kaart in het verstrekte toestel.

Indien de ambtenaar de mobiele telefoon niet volgens de hiervoor genoemde regels gebruikt, dan kan het toestel worden ingenomen of kan het abonnement in opdracht van de leidinggevende worden geblokkeerd. De blokkade kan zonder aankondiging worden geplaatst. Indien er door het niet



toegestane gebruik door de ambtenaar kosten zijn gemaakt, dan worden deze bij de ambtenaar in rekening gebracht.

Veiligheid

Een mobiele telefoon kan veel informatie bevatten waardoor voor de politie veiligheidsrisico's ontstaan indien een mobiele telefoon in verkeerde handen valt. Het is daarom nodig om zo zorgvuldig mogelijk om te gaan met de mobiele telefoon en de volgende voorzorgen in acht te nemen:

- het toestel zodanig bij zich dragen, dat beschadiging, verlies of diefstal wordt voorkomen;
- direct na verstrekking wijzigen van de pincode van de SIM-kaart en de pincode op de voicemail van de serviceprovider;
- het toestel niet uit handen geven of uitlenen aan personen buiten de politieorganisatie;
- vermissing of diefstal direct melden bij het korps. Bij diefstal wordt daarna aangifte gedaan;
- geen vertrouwelijke gegevens op de mobiele telefoon (geheugen, adresboek, geheugenkaart, foto-, video- of geluidsfuncties) opslaan;
- geen gebruik maken van Bluetooth anders dan voor het verbinden met een headset of carkit;
- bij gebruik van Bluetooth-headset of -carkit wegens afluisterbaarheid geen gesprekken voeren waarin vertrouwelijke informatie wordt uitgewisseld;
- Bluetooth instellen. Via het instellingenmenu Bluetooth bij 'waarneembaarheid telefoon' de keuze 'verborgen' selecteren;
- geen foto's, video- of geluidsopnamen op het toestel bewaren die naar de politieorganisatie kunnen worden herleid;
- sommige instellingen eisen dat mobiele telefoons die zijn voorzien van foto- of videofunctie, worden ingeleverd bij bijvoorbeeld de receptie. Indien dit het geval is, dient het toestel te worden uitgeschakeld en de SIM-kaart (en eventuele geheugenkaart) te worden verwijderd, voordat het toestel wordt afgegeven;
- terughoudendheid met het verstrekken van het eigen telefoonnummer aan individuen of organisaties buiten het korps. Het is niet toegestaan om het nummer van collega's aan derden buiten de organisatie te geven.

Defecten en verlies

Defecte toestellen worden zonder kosten, voor zover het defect niet te wijten is aan de ambtenaar, kosteloos gerepareerd of vervangen door een functioneel gelijkwaardig toestel. De korpschef kan, in overeenstemming met artikel 68 Barp, de ambtenaar verplichten bij verlies, diefstal of beschadiging van het toestel, voor zover deze aan de ambtenaar is te wijten, geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

Inleveren van het toestel

De mobiele telefoon, de SIM-kaart en alle accessoires dienen bij het korps te worden ingeleverd:

- bij beëindiging dienstverband;
- bij andere mutaties, waarbij de bereikbaarheidseisen voor de ambtenaar worden gewijzigd;
- of indien daartoe naar het oordeel van de leidinggevende een aanleiding is, zoals in de gevallen die genoemd zijn in paragraaf 1.5 of wanneer de veiligheidsvoorschriften niet in acht zijn genomen.

Indien bij inlevering op het toestel of de SIM-kaart nog informatie staat, dan wordt die niet gelezen en direct verwijderd.

Controle naleving gebruiksregels

Controle

Indien naar het oordeel van het korps een vermoeden van misbruik bestaat, kan een controle op het mobiele telefoongebruik van een ambtenaar plaatsvinden. De werknemer wordt bij beëindiging van een controle door de leidinggevende ingelicht over de controle die heeft plaatsgevonden, de wijze waarop deze heeft plaatsgevonden, het doel van de controle en de resultaten van deze controle. Bij constatering van misbruik zal het korps nader onderzoek verrichten. Afhankelijk van de aard en omvang kan het misbruik worden aangemerkt als plichtsverzuim, zoals is omschreven in artikel 76 het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp).

Excessief gebruik

Budgethouders of leidinggevendenden binnen de korpsen zijn verantwoordelijk voor om, op basis van de ontvangen rapportages, ambtenaren aan te spreken op mogelijk excessief gebruik.

- De budgethouder of leidinggevende bespreekt met de betreffende ambtenaar het excessieve



gebruik, waarna tot een oordeel wordt gekomen of inhouding plaats moet vinden. De inhouding zal dan op verzoek van de budgethouder of leidinggevende worden uitgevoerd op de binnen het desbetreffende korps van toepassing zijnde manier.

- De ambtenaar verantwoordt excessief gebruik bij de direct leidinggevende.

Inhoudingprocedure

Inhouding bij extra kosten van de mobiele telefoon

Extra kosten zijn de kosten die vallen buiten de belbundel, zoals de kosten voor buitenlands telefoonverkeer, sms en betaalde servicenummers. Deze extra kosten komen voor inhouding in aanmerking. Vanwege administratieve reden vindt geen inhouding plaats wanneer de extra kosten € 10,00 per maand of lager bedragen. Indien de extra kosten hoger zijn dan het voornoemde bedrag per maand, kan een inhouding plaatsvinden. De leidinggevende oordeelt of de inhouding plaatsvindt. Bij dit oordeel houdt hij rekening met de omstandigheden waardoor de extra kosten gemaakt kunnen zijn, zoals de aard van de functie en de ligging van de grensregio's.

Indien het bedrag hoger is dan € 10,00 per maand en de leidinggevende heeft geoordeeld dat de kosten voor inhouding in aanmerking komen, dan wordt het gehele bedrag (inclusief het drempelbedrag van € 10,00 per maand) ingehouden.

Werkwijze inhouding

Het korps bepaalt op welke tijdstippen de inhouding van de kosten plaatsvindt. De inhouding vindt plaats door middel van een verrekening met de salarisbetaling van de ambtenaar. De verdere werkwijze van de inhouding wordt door het korps bepaald.

Kosten voor de dienst gemaakt

Indien de ambtenaar van mening is dat ten onrechte de extra kosten zijn ingehouden omdat deze als dienstkosten moeten worden aangemerkt, kan tot drie maanden na de inhouding de kosten worden gedeclareerd. De ambtenaar vraagt bij het korps een gesprekskostenspecificatie voor de betreffende maand aan. Aan de hand van deze specificatie geeft de ambtenaar aan welk deel van de kosten als dienstkosten dienen te worden aangemerkt.

Bijlage

De 'gebruiksverklaring mobiele telefonie politie' maakt deel uit van deze gedragscode, zie ook paragraaf 1.2. Deze verklaring wordt door de ambtenaar bij de uitgifte van de mobiele telefoon ondertekend.

Bijlage: Gebruiksverklaring mobiele telefonie politie

Naam	
Personeelsnummer	
Korpsonderdeel	
Datum uitgifte	
Abonneenummer	
Merk toestel	
Type toestel	
De volgende accessoires zijn meegeleverd:	
•	
•	
•	
•	
•	
•	



Naam	
-------------	--

De ambtenaar ondertekent deze gebruiksverklaring. Hij/zij verklaart hiermee dat hij/zij bekend is met de inhoud van de gedragscode 'gebruik mobiele telefonie' en daarmee in overeenstemming zal handelen.

Handtekening:



BIJLAGE 11

Overzicht bijlagen bij circulaire HAP II

1. Reiniging kleding
2. Best practice rouwprotocol
3. Richtlijnen RKC (brief 13 dec. 2006 aan de RHC) over Ned. Politieorkest
4. Circulaire (sector Rijk) van 10 maart 1982 en correspondentie over buitengewoon verlooffaciliteiten (brief 26 maart 1982 toepassing circulaire Rijk op politie, brief 1 mei 2000 van BZK over afspraken CGOP over de strekking van diverse circulaire's in het kader van de bevoegdheid van buitengewoon verlof, brief 18 mei 2000 aan het KLPD)
5. Regeling observanten
6. Circulaire loopbaanbeleid (met bijlage (schema's))
7. Tekstvoorstel wijziging regeling studiefaciliteiten
8. Aanwijzing AT functies
9. HAP II besluit (concept versie CGOP van 21 oktober 2010)
10. Gedragscode mobiele telefonie
11. Overzicht bijlagen bij circulaire HAP II