



Landelijke arbeidstijden regeling Politie 2017

Een beleidsregel

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	1
2.	Ontwikkeling van capaciteitsmanagement	2
2.1.	Visie op capaciteitsmanagement	2
2.2.	Capaciteitsmanagementstrategie	2
	Procesbeschrijving capaciteitsmanagement	2
	Sturing met Capaciteitsmanagement	2
	Cultuurinterventie	2
2.3.	Randvoorwaarden ontwikkeling	2
3.	Afwijkingen Arbeidstijdenwet	3
3.1.	Politiemedewerkers	3
	Artikel 5:4 lid 2 sub a en sub b, Splitsen pauze	3
	Moment van pauze	3
	Artikel 5:7 lid 2 sub c, Maximum arbeidstijd per periode van 4 weken	3
	Artikel 5:8 lid 1 en lid 3, Maximum arbeidstijd per nachtdienst	3
	Artikel 5:8 lid 8 en lid 9 sub a, Maximum aantal nachtdiensten	3
	Maximum aantal nachtdiensten achtereenvolgend	3
3.2.	Vrijwilligers	3
	Artikel 5:3 lid 2, Rusttijd per dag	3
	Artikel 5:5 lid 2, Rusttijd per week	3
	Artikel 5:8 lid 1 en lid 3, Maximum arbeidstijd per nachtdienst	4
	BIJLAGE I, Toelichting afwijkingen ATW	5

1. Inleiding

De politie heeft zich tot doel gesteld om de veiligheid te verhogen door onder andere de politieprestaties te verhogen en de professionele ruimte van de diender te vergroten (Ontwerpplan Nationale politie, 2012: 19). De politie moet daarbij snel, adequaat en flexibel kunnen inspelen op lokale omstandigheden en actuele ontwikkelingen (Herijking realisatie Nationale politie, 2015: 11). Met behulp van capaciteitsmanagement bepaalt de politie hierbij een optimale personele inzet. Een inzet die is gebaseerd op de leidende vraag naar arbeid van buiten en het aanbod aan arbeid (capaciteit) vanuit de organisatie. Deze inzet resulteert vervolgens in roosters met diensten, arbeidstijden en rusttijden.

De Arbeidstijdenwet (ATW) geeft regels voor werktijden, pauzes en rusttijden van werknemers. Bijvoorbeeld hoe lang een werknemer per dag, nacht of week mag werken en vrij moet zijn. Met deze regels geeft de Rijksoverheid werknemers bescherming tegen te lange werkdagen en maakt ze de combinatie van werk met privéleven en zorgtaken gemakkelijker (Rijksoverheid.nl, 2017). Met capaciteitsmanagement wordt de organisatie in staat gesteld om, als goed werkgever en met zorg voor het welzijn van medewerkers, de ATW na te leven (Herijking realisatie Nationale politie, 2015: 46). Werkgever en werknemer zoeken hierbij zo veel mogelijk in onderling overleg de balans tussen arbeidstijd en vrije tijd. Hierdoor ontstaat de gezamenlijke flexibele inzet die de organisatie nodig heeft en wordt een minder juridische en bureaucratische benadering van capaciteitsmanagement en arbeidstijden mogelijk.

Met de invoering van de ATW per 1 april 2007 heeft de wetgever beoogd ruimte te bieden om de arbeids- en rusttijden beter af te stemmen op de behoeften van de organisatie (artikel 1:4 lid 1 ATW en 12 lid 2 BARP). Hiertoe is eerder de Landelijke Arbeidstijdenregeling Sector Politie, ingangsdatum 1 mei 2009 (LAR 2009) opgesteld. In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 is afgesproken deze LAR 2009 gedurende de looptijd van dit akkoord te laten doorlopen, aan te passen aan het nieuwe politiebestedel, en waar nodig te moderniseren. Deze revisie heeft geleid tot deze Landelijke Arbeidstijdenregeling Politie 2017 (LAR Politie 2017), verder aangehaald als deze regeling.

Gelijktijdig met de invoering van deze regeling wordt de LAR 2009, ingetrokken. Tevens worden alle lokale afspraken in de eenheden die voortvloeiden uit de LAR 2009, ingetrokken.

Van de ATW afwijkingen in deze regeling kan alleen binnen de kaders van de ATW worden afgeweken in voorkomende specifiek te beschrijven situaties (bv. gecontroleerde innovaties en bijzondere werkzaamheden), nadat de Centrale Ondernemingsraad haar standpunt heeft gegeven en de partijen van het Centraal Georganiseerd Overleg Politie daartoe overeenstemming hebben bereikt. Daarnaast kan alleen op schriftelijk verzoek van de medewerker en met toestemming van een leidinggevende



binnen de kaders van de ATW van deze regeling worden afgeweken.

Met deze regeling wil de politie:

- Inzicht geven in de benodigde ontwikkeling van capaciteitsmanagement bij de politie;
- Inzichtelijk maken wat de afwijkende afspraken t.o.v. de ATW zijn;
- Inzicht geven in relevante regelingen en documenten.

De regeling zal vanaf de inwerkingtreding na 1 jaar worden geëvalueerd en zo nodig aangepast.

2. Ontwikkeling van capaciteitsmanagement

In dit hoofdstuk wordt inzichtelijk gemaakt welke activiteiten zullen worden verricht om de benodigde ontwikkeling van capaciteitsmanagement bij de politie te realiseren.

2.1. Visie op capaciteitsmanagement

Een visiedocument wordt opgesteld met daarin een actuele en adequate visie op capaciteitsmanagement en de strategie ter realisatie van deze visie. De visie zal duiden hoe capaciteitsmanagement moet bijdragen aan het behalen van de operationele doelen van de politie en zal onder andere gericht zijn op: Kiezen, Ruimte geven en Flexibiliseren.

2.2. Capaciteitsmanagementstrategie

De strategie ter realisatie van de visie op capaciteitsmanagement bestaat uit de volgende stappen:

Procesbeschrijving capaciteitsmanagement

Een kader-stellende procesbeschrijving van het capaciteitsmanagementproces wordt opgesteld. Deze procesbeschrijving beschrijft van generiek naar specifiek de volgende activiteiten: Formeren, Bezetten, Inzetten, (In)roosteren en Registreren. Hiermee wordt de samenhang aangegeven en de eenduidigheid bevorderd. Ook wordt hiermee aangezet tot verdere beschrijving van relevante deelprocessen en de daarbij behorende begrippen, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Sturing met Capaciteitsmanagement

Voor leidinggevend worden eenduidige, realistische, uitlegbare en stapelbare capaciteitsmanagement sturingsindicatoren gerealiseerd. Hiermee wordt onder andere gestuurd op: directe inzetbaarheid(1), gerelateerd aan formatie en bezetting; indirecte inzetbaarheid(2), gerelateerd aan het voorkomen van o.a. ATW- overtredingen, verschuivingen, consignatie; inzet(3), gerelateerd aan een urensaldo per dag/periode/jaar per team.

Naast de sturingsindicatoren wordt een capaciteitsmanagementparagraaf gerealiseerd voor in het teamjaarplan. Hierbij wordt voorafgaand aan het kalenderjaar de directe inzetbaarheid afgezet tegen de vraag naar arbeid van buiten. Een vraag die onder andere kan voortkomen uit specifieke plannen van aanpak (zie ook de LFPN handleiding en -functiebeschrijvingen).

Cultuurinterventie

Een gerichte cultuurinterventie wordt gerealiseerd. Hiermee wordt onder ander beoogd de bewustwording te vergroten van de verantwoordelijkheid voor 'veiligheid, gezondheid en welzijn' uit de Arbowetgeving en de optimale inzet en inzetbaarheid vanuit capaciteitsmanagement. Hierbij wordt onder andere geïntervenieerd via opleiding/ontwikkeling en een communicatiecampagne.

2.3. Randvoorwaarden ontwikkeling

Voor de realisatie van de capaciteitsmanagementvisie en -strategie zijn de volgende aspecten randvoorwaardelijk:

- De voor capaciteitsmanagement relevante beleidskaders en/of arbeidsvoorwaarden dienen waar nodig verder te worden gesynchroniseerd;
- De voor capaciteitsmanagement relevante ICT-systemen (o.a. BVCM en BCM) dienen tijdig te worden vervangen door een nieuw systeem voor het totale capaciteitsmanagementproces;
- De voor capaciteitsmanagement relevante regelingen en documenten moeten inclusief hun status toegankelijk worden aangeboden aan de medewerkers.



3. Afwijkingen Arbeidstijdenwet

De LAR hanteert voor een aantal artikelen striktere normen dan de ATW. In dit hoofdstuk zijn de afwijkende en aanvullende afspraken ten opzichte van de betreffende artikelen van de ATW opgenomen. Bijlage I geeft een nadere toelichting hierop.

3.1. Politimedewerkers

De afwijkingen zijn van toepassing op alle politimedewerkers op wie de ATW van toepassing is.

Artikel 5:4 lid 2 sub a en sub b, Splitsen pauze

Het splitsen van pauzes in blokken van 15 minuten is niet toegestaan.

Moment van pauze

Zoveel mogelijk midden in een dienst. In ieder geval tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid.

Artikel 5:7 lid 2 sub c, Maximum arbeidstijd per periode van 4 weken

12 uren per dienst; 60 uren per week, en gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken.

Artikel 5:8 lid 1 en lid 3, Maximum arbeidstijd per nachtdienst

maximaal 10 uur, Maximaal 13 keer in elke aaneengesloten periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de dagelijkse rust tot 12 uren.

Het toepassen van 12 uur plannen in de nacht is gesteld op een maximum van 13 per jaar. Deze toepassing is gebonden aan specifieke gevallen, zoals toezicht openbare orde projecten/grootschalig optreden en vindt alleen plaats in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 5:8 lid 8 en lid 9 sub a, Maximum aantal nachtdiensten

32 keer in elke periode van 16 aaneengesloten weken
104 keer in elke periode van 52 aaneengesloten weken.

Maximum aantal nachtdiensten achtereenvolgend

Maximaal 4

3.2. Vrijwilligers

In voorkomende situaties is de ATW en daarmee ook de LAR van toepassing op vrijwilligers binnen de politie. Ten aanzien van de rusttijd en de maximum arbeidstijd per nachtdienst biedt artikel 5:11.3 van het Arbeidstijdenbesluit een ruimer kader voor deze vrijwilligers. Dit kader is overgenomen in de LAR en wordt hieronder toegelicht.

Artikel 5:3 lid 2, Rusttijd per dag

1. Ten hoogste eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag minder rusttijd dan 11 uur worden aangehouden, indien de arbeid zodanig georganiseerd wordt, dat de medewerker in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren:
 - a. hetzij een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren;
 - b. hetzij een rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aaneengesloten periode van 24 uren.
2. Indien het eerste lid, onder b, wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren (conform art. 5.11:3, eerste en tweede lid ATB)

Artikel 5:5 lid 2, Rusttijd per week

Ten hoogste eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag een onafgebroken rusttijd van ten minste 24 uren worden aangehouden (conform artikel 5.11:3, eerste lid sub a ATB.)



Artikel 5:8 lid 1 en lid 3, Maximum arbeidstijd per nachtdienst

1. Ten hoogste eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag een langere arbeidstijd dan 10 uur worden aangehouden, indien de arbeid zodanig georganiseerd wordt, dat de medewerker in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren:
 - a. hetzij een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren;
 - b. hetzij een rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aaneengesloten periode van 24 uren.
2. Indien het eerste lid, onder b, wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren (conform art. 5.11:3, eerste en tweede lid ATB).

Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 4 november 2017

Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregel Landelijke Arbeidstijden regeling Politie 2017

Aldus vastgesteld te Den Haag, 1 oktober 2017

*De korpschef van politie
E.S.M. Akerboom*



BIJLAGE I TOELICHTING AFWIJKINGEN ATW

Onderwerp	ATW	LAR Politie 2017	TOELICHTING LAR
Maximum arbeidstijd per periode van 4 weken	<i>Artikel 5:7 lid 2 sub c</i> Indien er geen sprake is van nachtdiensten bedraagt de arbeidstijd gemiddeld maximaal 55 uur per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken.	12 uren per dienst; 60 uren per week, en gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken. (de ATW geeft hier een periode van 16 weken)	De stringentere norm t.o.v. de ATW wordt gehanteerd omdat bij 12-urige diensten onvoldoende rust kan leiden tot verhoogde relatieve risico's als gevolg van vermoeidheid. Onverlet de stringente maximale arbeidstijd per week dient er bij het plannen van 12-urige diensten rekening mee te worden gehouden, dat deze worden voorafgegaan en gevolgd door periodes met compenserende rust.
Splitsen pauze	<i>Artikel 5:4 lid 2 sub a en sub b</i> De pauze bedraagt bij een arbeidstijd van meer dan 5,5 uur per dienst ten minste 30 minuten, en ten minste 45 minuten bij een arbeidstijd van meer dan 10 uur per dienst. De pauze kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.	Het splitsen van pauzes in blokken van 15 minuten is niet toegestaan.	
Moment van pauze	Niet geregeld in de ATW	Zoveel mogelijk midden in een dienst. In ieder geval tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid.	
Maximum aantal nachtdiensten	<i>Artikel 5:8 lid 1 en lid 3</i> 10 uur; 5 keer te verlengen tot 12 uur in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren; 22 keer te verlengen tot 12 uur in elke aaneengesloten periode van 52 weken, onder gelijktijdige inkorting van de minimale rust na een nachtdienst tot 12 uur.	maximaal 10 uur, Maximaal 13 keer per kalenderjaar te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de dagelijkse rust tot 12 uren. Het toepassen van 12 uur plannen in de nacht is gesteld op een maximum van 13 per jaar.	De verlenging naar 12 uur kan uitsluitend worden toegepast in specifieke gevallen, zoals toezicht openbare orde en projecten/grootschalig optreden, en vindt alleen plaats in overleg met de ondernemingsraad. De reden voor afwijking van de ATW is dat (series van) nachtdiensten bij onvoldoende rust kunnen leiden tot verhoogde risico's als gevolg van vermoeidheid. Bij het plannen van deze diensten dient er rekening mee te worden gehouden, dat deze worden voorafgegaan en gevolgd door periodes met compenserende rust.
Maximum aantal nachtdiensten achtereenvolgend	<i>Artikel 5:8 lid 8 en lid 9 sub a</i> 36 keer in elke periode van 16 aaneengesloten weken 140 keer in elke periode van 52 aaneengesloten weken.	32 keer in elke periode van 16 aaneengesloten weken 104 keer in elke periode van 52 aaneengesloten weken.	De reden voor afwijking van de ATW is dat (series van) nachtdiensten bij onvoldoende rust kunnen leiden tot verhoogde risico's als gevolg van vermoeidheid. Bij het plannen van deze diensten dient er rekening mee te worden gehouden, dat deze worden voorafgegaan en gevolgd door periodes met compenserende rust.
Maximaal aantal nachtdiensten achtereenvolgend	Niet geregeld in de ATW	Maximaal 4	



Vrijwilligers

Onderwerp	ATW	LAR	TOELICHTING LAR
Rusttijd per dag	<p><i>Artikel 5:3 lid 2</i> een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.</p>	<p>Ten hoogste eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag minder rusttijd dan 11 uur worden aangehouden, indien de arbeid zodanig georganiseerd wordt, dat de medewerker in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren:</p> <p>a. hetzij een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren; b. hetzij een rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aaneengesloten periode van 24 uren.</p> <p>2 Indien het eerste lid, onder b, wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren (<i>conform art. 5.11:3, eerste en tweede lid ATB</i>)</p>	<p>De afwijking van de dagelijkse rust betekent dat de medewerker bijvoorbeeld overdag in zijn hoofdbetrekking kan werken en daarna 's avonds of 's nachts wordt ingezet bij de vrijwillige politie. Voorwaarde is wel dat de werknemer na die dienst 24 uur vrij heeft.</p>
Rusttijd per week	<p><i>Artikel 5:5 lid 2</i> een onafgebroken rusttijd van ten minste:</p> <p>a. 36 uren in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren, of b. 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, welke rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperiodes van elk ten minste 32 uren</p>	<p>Ten hoogste eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag een onafgebroken rusttijd van ten minste 24 uren worden aangehouden (<i>conform artikel 5.11:3, eerste lid sub a ATB.</i>)</p>	<p>De afwijking van de wekelijkse rust maakt het mogelijk dat een medewerker die in het weekend vrij is van zijn hoofdbetrekking, in het weekend wordt ingezet voor de vrijwillige politie.</p>
Maximum arbeidstijd per nachtdienst	<p><i>Artikel 5:8 lid 1 en lid 3</i> 10 uur; 5 keer te verlengen tot 12 uur in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren; 22 keer te verlengen tot 12 uur in elke aaneengesloten periode van 52 weken, onder gelijktijdige inkorting van de minimale rust na een nachtdienst tot 12 uur.</p>	<p>Ten hoogste eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag een langere arbeidstijd dan 10 uur worden aangehouden, indien de arbeid zodanig georganiseerd wordt, dat de medewerker in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren:</p> <p>a. hetzij een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren; b. hetzij een rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aaneengesloten periode van 24 uren.</p> <p>2 Indien het eerste lid, onder b, wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren (<i>conform art. 5.11:3, eerste en tweede lid ATB</i>).</p>	<p>De maximum arbeidstijd voor een nachtdienst kan een knelpunt opleveren. Om dit op te lossen is geregeld dat eenmaal per week de bepalingen voor de maximum arbeidstijd bij nachtdienst niet van toepassing zijn.</p>