



## Besluit tot wijziging van de Beleidsregel sturen op overuren

De Korpschef van de Politie

Gelet op;

- artikel 27 eerste lid van de Politiewet 2012;
- de afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 dat overwerk gecompenseerd in de vorm van verlof, vanaf 1 januari 2020 wordt bijgeschreven op de LFU-verlofkaart;
- het ontbreken van een verwijzing in de beleidsregel naar de 'Aanvraagprocedure vakantie/verlof nationale politie (2019)';
- de behoefte om de beleidsregel te actualiseren en beter aan te laten aansluiten bij het actuele begrippenkader binnen capaciteitsmanagement;
- de overeenstemming die partijen in het GOKB van 7 november 2019 hebben bereikt over de aanpassingen;

### Besluit:

De Beleidsregel sturen op overuren als volgt te wijzigen:

#### I. Inleiding:

- a. 'DKDB' wordt vervangen door 'Dienst Bewaken en Beveiligen'.
- b. In voorlaatste alinea wordt de volgende tekst verwijderd:  
' , waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de wens van de medewerker. De meeste eenheden hanteren al het uitgangspunt van tijd-voor-tijd, al dan niet bekrachtigd in afspraken met lokale ondernemingsraden " .

#### II. Paragraaf 1 'Planning':

- a. De begrippen 'werkaanbod' en 'beschikbare capaciteit' worden vervangen door respectievelijk 'capaciteitsvraag' en 'capaciteitsaanbod'.
- b. In het kader worden de volgende teksten verwijderd:
  - 'Ervaringsgegevens wijzen uit dat binnen de politie op 130% gepland wordt van de aanwezige capaciteit. Dit percentage zou rond de 70% moeten liggen.;
  - 'Binnen een paar eenheden wordt gebruik gemaakt van een beleidstool waarmee het werk en de beschikbare capaciteit in beeld kan worden gebracht. Een dergelijke tool helpt bij het maken van keuzes aan de voorkant. Er loopt een landelijk project om te komen tot een landelijke beleids- en prognosetool.'

#### III. Paragraaf 2 'Fiattering':

- a. In de eerste paragraaf wordt de term 'leidinggevende' vervangen door 'bevoegd gezag'.

#### IV. Paragraaf 3 'Verloning':

- a. In de eerste alinea wordt de volgende tekst verwijderd:  
'Vanaf 1 januari 2015 is binnen het gehele korps het principe van tijd-voor-tijd leidend voor de verloning van overuren.;
- b. In de eerste alinea wordt de volgende tekst toegevoegd:  
'In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 is afgesproken dat de in tijd te compenseren overuren worden omgezet in levensfase-uren.;
- c. In de tweede alinea wordt de volgende tekst verwijderd:  
'Ten aanzien van de overwerktoeslag is in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 de afspraak gemaakt dat de overwerktoeslag naar keuze van de medewerker wordt uitbetaald (€ 6,00) of wordt opgenomen in tijd (half uur).'  
en vervangen door:  
'De overwerktoeslag wordt naar keuze van de medewerker uitbetaald, of wordt opgenomen in tijd (half uur). Als de medewerker ervoor kiest om de toeslag in tijd op te nemen, dan wordt de tijd toegevoegd aan de aanspraak op LFU.;
- d. In het kader worden de volgende teksten verwijderd:
  - 'In principe worden de overuren zo snel als mogelijk ingepland, maar altijd na overleg met de medewerker, zodat zoveel mogelijk rekening kan worden gehouden met de wens van de medewerker.;
  - 'De medewerker kan ook zelf in BVCM aangeven op welke tijdstippen hij/zij de overuren wil opnemen. Dit kan alleen in de periode waarin de overuren zijn ontstaan of binnen de daarop volgende twee periodes.;
  - 'Overuren die niet worden opgenomen in de periode dat ze zijn ontstaan tot en met de daaropvolgende 2 periodes, worden automatisch uitbetaald.;
  - 'Als het dienstbelang het vereist, of op verzoek van de medewerker (als het dienstbelang zich niet verzet), kunnen overuren later worden ingepland dan in bovengenoemde 3 periodes. Over de uiterste datum van verlof maakt de medewerker met zijn leidinggevende



afspraken. Voorbeeld: De medewerker wil de overuren die in periode 2 zijn ontstaan in laten plannen in periode 10. In dat geval worden ze niet automatisch uitbetaald.;

- 'Als een medewerker een periode van ten minste 72 uur (= twee weken) aaneensluitend vakantieverlof aanvraagt (voor deeltijders naar rato van het deeltijdpercentage), mag de leidinggevende niet meer- of overuren wegschrijven in plaats van vakantieverlof.;
- 'Overuren die in de laatste drie periodes van het kalenderjaar worden gemaakt en aan het einde van het kalenderjaar niet zijn opgenomen, schuiven door naar het volgende kalenderjaar.'

e. In het kader op pagina 5 eerste en derde gedachtestreepje worden respectievelijk de volgende teksten toegevoegd:

- 'De aanvraagprocedure vakantie/verlof nationale politie (2019) is van toepassing op het opnemen van LFU.;
- 'De in tijd te compenseren overuren worden direct na fiatteren aan het LFU-saldo toegevoegd en kunnen direct worden opgenomen. De in geld te compenseren overuren worden na afronding van de BVCM periode bij de eerstvolgende salarisbetaling uitbetaald.'

f. Het kader 'Tips voor de leidinggevende' wordt verwijderd.

V. Paragraaf 4. 'Intrekken lokale regelingen' wordt verwijderd.

VII. Paragraaf 5 'Monitoring' wordt verwijderd.

### **Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: 'Wijzigingsbesluit Beleidsregel sturen op overuren, januari 2020'.

### **Ingangsdatum**

Dit wijzigingsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

*Aldus vastgesteld te Den Haag, 18 december 2019*

*E.S.M. Akerboom  
korpchef*



## BELEIDSREGEL STUREN OP OVERUREN

### Visie op het ontstaan en de afhandeling van overuren

versie  
1 januari 2020

#### Inleiding

Overuren zijn – mits goed gebruikt – de meest effectieve uren in het kader van bepaalde politietaken. Een politieorganisatie zonder overuren is ondenkbaar. De kunst is om het overureninstrument zo gezond en efficiënt mogelijk in te zetten. Regelmatig en veelvuldig overwerken vergroot namelijk de kans op gezondheidsklachten, ziekteverzuim en komt de veiligheid van medewerkers (en daarmee eventueel burgers) niet ten goede.

Het aantal ATW-overtredingen is een goede graadmeter voor een gezonde overurensituatie. Deze graadmeter geeft echter reden tot zorg. Het aantal ATW-overtredingen ligt binnen de politie door verschillende oorzaken te hoog. Als ingezoomd wordt op de oorzaken van ATW-overtredingen, dan blijkt dat afdelingen met veel ATW-overtredingen ook de afdelingen zijn waar veel wordt overgewerkt. Er is dan ook een direct verband tussen ATW-overtredingen en de mate van overwerk. Vandaar de noodzaak om permanent de aandacht te richten op de sturing op overuren.

Op de eerste plaats zal de meeste aandacht uit moeten gaan naar het ontstaan van overuren. Door aan de voorkant het werkaanbod inzichtelijk te maken en vervolgens te prioriteren en keuzes te maken, wordt de werklast beter afgestemd aan de beschikbare capaciteit. Dat deze aanpak werkt heeft zich in de praktijk al bewezen. Bij de Dienst Bewaken en Beveiligen (DBB) – een grootverbruiker op overuren – heeft deze werkwijze bijvoorbeeld geleid tot een verbetering van de planning en een drastische verlaging van het aantal overuren en ATW-overtredingen.

Overuren ontstaan pas na toestemming van de leidinggevende. Dit betekent dat de leidinggevende het ontstaan van overuren direct kan beïnvloeden door middel van een consequente en correcte fiattering. In voorkomende gevallen zal de leidinggevende het gesprek aan moeten gaan met medewerkers die maandelijks overuren schrijven. Dat kan gevoelig liggen, omdat voor sommige medewerkers overuren (onterecht) het karakter hebben gekregen van een vast inkomensbestanddeel. Gelijk als bij het aanvraagproces van modaliteiten kan het teamgesprek een geschikt middel zijn om de discussie over het ontstaan van overuren met medewerkers te voeren.

Naast de sturing op het voorkomen van overuren, blijft het belangrijk dat vanwege de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerker overuren bij voorkeur in tijd worden vergoed. Artikel 27 BBP geeft het bevoegd gezag de ruimte om deze keuze te maken. Er is echter behoefte aan een landelijke visie m.b.t. de vergoeding van overwerk, omdat dit bijdraagt aan een betere sturing op overuren en een eenduidige toepassing van de ATW op decentraal niveau<sup>1</sup>.

Deze beleidsregel beschrijft de visie van de politie op het ontstaan en de afhandeling van overuren aan de hand van concrete handvatten voor leidinggevendenden op drie cruciale momenten: de planning van capaciteit, de fiattering van geregistreerde uren en de verloning van gemaakte overuren.

#### 1. Planning

Het basisprincipe van capaciteitsmanagement is dat capaciteitsvraag en capaciteitsaanbod in balans worden gebracht. Wanneer er geen sprake is van evenwicht, moeten er keuzes gemaakt worden aan de voorkant van het planningsproces. Dit begint met het inzichtelijk maken van de capaciteitsvraag en capaciteitsaanbod. Vervolgens dienen na prioritering keuzes gemaakt te worden in het aan te nemen werk (zowel 'wat' als 'hoe').

<sup>1</sup> Conform advies van de Arbeidsinspectie naar aanleiding van de inspecties die in de maanden november 2013 tot februari 2014 hebben plaatsgevonden.

**Tips voor de leidinggevende:**

- Maak bij het inzichtelijk maken van de capaciteitsvraag, de prioritering, keuzes en de toewijzing van capaciteit gebruik van de CM-expertise in je eenheid.
- Ga bij het capaciteitsaanbod uit van de inzetbare uren, niet van de formatie of de bezetting. Inzetbare uren: de uren bezetting (de jaarwerkplanning) minus alle verlof (in ruime zin, dus: vakantieverlof, RPU, LFU, buitengewoon verlof etc.), verzuim en opleiden & trainen.
- Consignatie is een belangrijke bron van overuren. Kijk in hoeverre er mogelijkheden zijn om het aantal consignatiediensten terug te dringen.
- Bekijk de sturing op overuren in relatie tot andere onderwerpen van capaciteitsmanagement, zoals meer- en verlofuren, modaliteiten, consignatie, rust in roosters.
- Informeer bij het CM-team van je eenheid naar bijscholingsmogelijkheden over capaciteitsmanagement en de ATW.

## 2. Fattering

Een extra gewerkt uur krijgt pas de status van een overuur als dit extra uur in opdracht van het bevoegd gezag is gemaakt, of er een oproep uit consignatie aan vooraf is gegaan. Het fatteringsmoment is dan ook het moment waarop het bevoegd gezag (fiatteur) kan beoordelen of de geschreven uren overuren zijn.

**Belangrijk om te weten:**

- Gemaakte extra uren vanwege werkzaamheden die niet afgebroken kunnen (en mogen) worden, krijgen de status van een overuur, ook al ging daar geen opdracht van het bevoegd gezag aan vooraf.

**Tips voor de leidinggevende:**

- Maak bij medewerkers kenbaar dat ze bij de registratie van overuren in BVCM ook de reden opnemen.
- Accepteer niet zonder meer overuren, waarvan in BVCM de motivatie ontbreekt.
- Ga met medewerkers in gesprek als onterecht overuren geschreven worden.
- Maak gebruik van de overzichten op medewerkersniveau uit BVCM, om de grootverbruikers van overwerk in beeld te krijgen.
- Maak in teamverband het thema overuren bespreekbaar als er een cultuur is ontstaan waarin de overwerkvergoeding als een vaste salariscomponent wordt gezien.

## 3. Verloning

Per definitie is overwerk een inbreuk op de ingeroosterde rusttijd van de medewerker. Vanuit dit perspectief ligt het voor de hand om de niet genoten rusttijd in de vorm van tijd te compenseren. In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 is afgesproken dat de in tijd te compenseren overuren worden omgezet in levensfase-uren.

De overwerktoeslag wordt naar keuze van de medewerker uitbetaald, of wordt opgenomen in tijd (half uur). Als de medewerker ervoor kiest om de toeslag in tijd op te nemen, dan wordt de tijd toegevoegd aan de aanspraak op LFU.

**Belangrijk om te weten:**

- De aanvraagprocedure vakantie/verlof nationale politie (2019) is van toepassing op het opnemen van LFU.
- Het is niet mogelijk om gemaakte overuren in de daaropvolgende dienst te laten opnemen. Als medewerkers bijvoorbeeld de hele nacht hebben gewerkt vanwege consignatie en ze mogen later met hun dagdienst aanvangen dan het dagrooster aangeeft, dan worden de niet gewerkte uren van deze dagdienst aangemerkt als CAO-COMP.
- De in tijd te compenseren overuren worden direct na fatteren aan het LFU-saldo toegevoegd en kunnen direct worden opgenomen. De in geld te compenseren overuren worden na afronding van de BVCM periode bij de eerstvolgende salarisbetaling uitbetaald.
- In het belang van de gezondheid van de medewerkers hebben werkgever en vakorganisaties in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 de volgende afspraak gemaakt:  
*Het maximum aantal overuren dat een medewerker op jaarbasis kan maken, wordt begrensd op 240 uur bij een aanstelling van 36 uur of meer per week. Bij een aanstelling van minder dan 36 uur per week wordt het maximum aantal overuren naar rato begrensd.*  
*In bijzondere gevallen kan dit maximum met instemming van de Ondernemingsraad voor aan te wijzen groepen worden losgelaten. De werkgever rapporteert eenmaal per jaar aan het CGOP in welke gevallen hiervan gebruik is gemaakt.*  
*Overuren boven de 240 uur worden altijd in geld uitbetaald.*