

INZET GEZAMENLIJKE POLITIEVAKBONDEN CAO-ONDERHANDELING 2025

Inleiding

De politie is een onmisbare pijler van onze rechtsstaat. Dagelijks zetten politiemensen zich met toewijding en professionaliteit in voor de veiligheid van de samenleving. Vaak onder zware en risicovolle omstandigheden. Tegelijkertijd ervaren zij steeds meer druk door de uitstroom van ervaren collega's, een krappe arbeidsmarkt en de veranderende eisen binnen het politievak. De politie werkt hard om de capaciteit op peil te brengen. De beschikbare opleidingscapaciteit wordt maximaal benut en er worden aanzienlijke inspanningen geleverd om nieuwe collega's te werven. Desondanks is er een toenemende uitstroom van ervaren politiemensen naar andere sectoren en concurrerende organisaties. Deze ervaren collega's zijn essentieel voor de begeleiding en ontwikkeling van nieuwe agenten. Het behoud van deze medewerkers is daarom cruciaal om de organisatie op sterkte te houden. De instroom van 2188 fte kan de onverwachte uitstroom van 1800 fte niet compenseren. Men is slechts start bekwaam en het duurt jaren alvorens met vakbekwaam is en dan alleen op 1 vakgebied/ specialisme.

Tegelijkertijd verandert de wereld om ons heen snel. Internationale spanningen, zoals de situatie in Oekraïne, en nationale uitdagingen, zoals de toegenomen demonstraties en de dreiging van ondermijnende criminaliteit, maken veiligheid een steeds prominenter thema. Deze ontwikkelingen leiden tot een verhoogde vraag naar politie-inzet, zowel nationaal als internationaal. Deze toegenomen vraag naar veiligheidspersoneel betekent dat er meer concurrentie ontstaat op de arbeidsmarkt. Niet alleen andere publieke diensten, maar ook private beveiligingsorganisaties vissen in dezelfde vijver van potentiële werknemers. Dit onderstreept de noodzaak voor de politie om niet alleen te focussen op werving, maar ook op het behoud van huidige medewerkers door aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Hoewel deze ontwikkelingen in eerdere cao's zijn geadresseerd en er gezamenlijke inspanningen zijn geleverd, blijft de noodzaak om hierop te investeren groot.

Ter voorbereiding op de nieuwe onderhandelingen hebben de politiebonden breed opgehaald wat er leeft onder politiemensen. Via een rondgang langs eenheden, een cao-enquête (met 1.800 deelnemers), een gezamenlijke sessie met leden en de werkgever, en de enquête van EenVandaag (met 1.200 respondenten) is waardevolle input opgehaald. Er is veel betrokkenheid, bevoegenheid en loyaliteit onder politiemensen. Maar er zijn ook duidelijke zorgen over de structureel te hoge werkdruk, gebrek aan loopbaanperspectief en het ontbreken van passende (financiële en niet-financiële) waardering en erkenning. Meer dan de helft van de politiemedewerkers ervaart de werkdruk (51%) als te hoog, vindt de beloning (57%) te laag en voelt zich onvoldoende gewaardeerd (62%). Tegelijkertijd blijkt uit verschillende onderzoeken dat de samenleving de politie steeds meer en met een hoger cijfer waardeert (Vertrouwensmonitor).

Deze signalen vormen de stevige basis onder onze inzet. Werken bij de politie doet ertoe. Daarom verdienen politiemensen een werkomgeving waar zij zich kunnen ontwikkelen, waarin werkdruk beheersbaar is en waar arbeidsvoorwaarden recht doen aan de zwaarte en maatschappelijke impact van hun werk.

Looptijd

Wij richten ons op een cao met een looptijd van één jaar. In deze inzetbrief formuleren wij de prioriteiten en uitgangspunten waarmee wij de onderhandelingen ingaan. Gericht op een cao die de belangen van politiemedewerkers vooropstelt en bijdraagt aan een sterke, toekomstbestendige politieorganisatie.

Onze inzet is opgebouwd rond 4 centrale thema's:

1. Inkomen
2. Vroegpensioen en gezond de eindstreep halen
3. Werkdruk, loopbaanperspectief en inzet op een krachtige arbeidsmarkt strategie
4. Veilig werken, diversiteit en inclusie

1. Inkomen

Primaire loonontwikkeling

De afgelopen jaren zijn gekenmerkt door hoge inflatiecijfers en een toenemende druk op het besteedbaar inkomen van politiemedewerkers. De vaste lasten zoals gas en elektra, (gemeentelijke) belastingen, maar ook de kosten van onder andere boodschappen, brandstof en zorgverzekering zijn fors gestegen. Hoewel de inflatie fors was, weerspiegelt dit cijfer dus niet alle kostenstijgingen. Hierdoor was de inkomensdruk voor veel collega's groter dan de cijfers laten zien. De loonontwikkelingen in de recente cao's hebben deze druk deels, op basis van de toen actuele inflatie, gecompenseerd. Maar voor 2025 dreigt alsnog een negatieve balans door een hogere inflatie dan eerder voorzien. Om te voorkomen dat politiemedewerkers verder achterop raken, is het noodzakelijk dat het salaris in 2025 wordt verhoogd met het verschil tussen de op dit moment verwachte daadwerkelijke inflatie en de reeds overeengekomen loonsverhoging. In de vorige cao is hiervoor bewust ruimte gecreëerd. Vooruitkijkend naar 2026 blijft de economische situatie wereldwijd onzeker. Verwachtingen wijzen op een verdere stijging van de kosten van levensonderhoud, mede door verstoringen in de wereldhandel. Deze ontwikkelingen onderstrepen de noodzaak voor structurele inkomensverbetering.

De gezamenlijke bonden zetten in op een loonsverhoging die niet alleen de koopkracht beschermt, maar ook structureel versterkt en die past bij de huidige hoge werkdruk. De bonden achten minimaal een nominale loonsverhoging van €100 en een structurele procentuele stijging van 4% noodzakelijk. Een sterkere inkomenspositie draagt bovendien bij aan een aantrekkelijker arbeidsmarktpositie voor de werkgever.

Gezien de onzekere economische situatie vinden de bonden het belangrijk om af te spreken dat partijen bij een sterk oplopende inflatie aanvullende salarisafspraken maken om de koopkracht van medewerkers te behouden. Per 1 december 2026 dan wel zo nodig tijdens de looptijd.

Onregelmatigheidstoeslag en piketvergoeding

Onregelmatige diensten en beschikbaarheidsdiensten verzwaren het politiewerk doordat de werk/privé balans wordt verstoord en maken een overstap naar andere werkgevers, waar onregelmatigheid geen onderdeel van het werk uitmaakt, aantrekkelijker. Om dit te voorkomen, moet de politie de vergoedingen voor onregelmatig werken marktconform maken. Andere overheidssectoren hebben het belang hiervan onderkend en de vergoedingen, die al hoger lagen, recentelijk flink verbeterd in hun cao's. In lijn met de eerder overeengekomen tijdelijke tegemoetkoming achten de bonden het reëel en met het oog op de arbeidsmarkt noodzakelijk dat de politie hierin niet achterblijft en dit goede voorbeeld volgt.

Wanneer we de vergoedingen marktconform maken dan is de inzet als volgt:

De operationele toelage voor doordeweekse nachten en zaterdag en zondag wordt € 10,08 per uur.

De operationele toelage voor weekend nachtdiensten wordt € 15,14 per uur.

Het venster wordt verruimd naar 18.00 uur zoals gebruikelijk in andere sectoren en passend bij de werk/privé belasting van onregelmatige diensten.

De vergoeding voor consignatie wordt verhoogd naar € 5,08 per uur.

Salaris voor aspiranten

Aspiranten zonder of met onvoldoende arbeidsverleden ontvangen momenteel tijdens het eerste leerjaar een tegemoetkoming van € 1.222,01 per maand (2025, N4-opleiding). De politie streeft naar een diverse instroom, waarbij ook levenservaring wordt gewaardeerd. Om dit te bereiken, moet de politie concurreren met andere sectoren waarin ze vanaf de start van het leer-werktraject een volwaardig salaris ontvangen. Daarnaast krijgen aspiranten met voldoende werkervaring voorafgaand aan hun opleiding bij de politie wél een salaris, wat leidt tot een gevoel van ongelijkheid onder aspiranten zonder werkervaring.

Om een aantrekkelijke en concurrerende werkgever te blijven en voldoende instroom te borgen, stellen de bonden voor om de tegemoetkoming tijdens het eerste leerjaar voor alle aspiranten af te schaffen. Het voorstel is om de tegemoetkoming te vervangen door een salaris van € 16 per uur. Bij een 36-urige werkweek betekent dit een maandinkomen van € 2.304. Tegelijkertijd wordt de eerste trede van salarisschaal 4 verhoogd naar dit bedrag.

IKB

Het IKB werd dit jaar geïntroduceerd binnen de politie en biedt medewerkers de flexibiliteit om zelf te bepalen wanneer ze vakantiegeld en de eindejaarsuitkering ontvangen. Daarnaast kunnen ze kiezen of ze de bovenwettelijke verlofdagen in geld of in de vorm van verlof willen opnemen. Tevens is er jaarlijks een netto bedrag van € 377 beschikbaar, dat medewerkers naar eigen inzicht kunnen besteden aan vitaliteits- en/of duurzaamheidsdoelen. Deze keuzemogelijkheid is een belangrijk onderdeel van moderne arbeidsvoorwaarden en draagt bij aan het behoud van de politie als aantrekkelijke werkgever.

De bonden merken echter dat niet alle medewerkers volledig vertrouwd zijn met de verschillende keuzemogelijkheden en de impact van hun keuzes. Het is daarom belangrijk om blijvend te investeren in voorlichting en het vergroten van kennis, zowel bij

leidinggevers als HR, zodat medewerkers goed geïnformeerd zijn en weten waar ze terecht kunnen voor vragen.

Het huidige IKB is een startpunt, met de ambitie om het in de komende jaren verder uit te breiden. Onder politiemedewerkers bestaat duidelijk een behoefte aan uitbreiding van bronnen en doelen van het IKB. Vakbonden stellen daarom het volgende voor:

- Verhoging van het IKB netto naar €500,- per 1 januari 2026.
- Aflossing van studieschulden: zowel DUO-schulden als schulden bij andere werkgevers kunnen afgelost worden via het IKB-bruto. De voorwaarden hiervoor zijn gelijk aan die van het IKB bij de Rijksoverheid.
- Uitbreiding verlof: de mogelijkheid om verlof te kopen wordt verhoogd naar 133 uur, en de optie om 80 uur minder te werken wordt geïntegreerd in het IKB.

Reiskosten dienstreizen

In de CAO 2024 is de afspraak gemaakt dat reizen met eigen vervoer voor zowel woon-werkverkeer als voor dienstreizen wordt vergoed tegen € 0,23 per kilometer. De vergoeding voor dienstreizen is hiermee verminderd van € 0,28 naar € 0,23. Dienstreizen kunnen alleen met eigen vervoer worden gemaakt als de medewerker hiermee instemt. Nu blijkt dat door de bezuiniging op dienstvoertuigen er minder poolauto's beschikbaar zijn dan voorheen. Ook zijn veel politie locaties niet gemakkelijk met OV bereikbaar. Om deze redenen reist een grote groep politiemedewerkers ongewild met eigen vervoer tijdens diensttijd om het werk uit te kunnen oefenen. Dit geldt te meer voor medewerkers die hun werk grotendeels verrichten op steeds verschillende locaties buiten de werkplek. In de situatie waarin een dienstreis redelijkerwijs niet met het openbaar vervoer kan worden gemaakt, of waarbij het gebruik van het openbaar vervoer leidt tot een niet redelijke reistijd, en er geen dienstvoertuig beschikbaar is, dient de vergoeding voor dienstreizen met eigen vervoer te worden verhoogd naar € 0,50 per kilometer.

2. Vroegpensioen en gezond de eindstreep halen

RVU

Op 18 oktober 2024 hebben het kabinet, vakbonden en werkgevers het landelijk onderhandelaarsakkoord "Gezond naar het pensioen" bereikt over een structurele en gerichte vroegpensioenregeling voor mensen met zwaar werk. Dit biedt de mogelijkheid voor de politie om een permanente RVU te realiseren.

Politiemedewerkers ervaren dat de huidige voorwaarde van 35 politiedienstjaren onredelijk uitwerkt ten aanzien van medewerkers die langdurig zwaar werk binnen de politie hebben verricht en zij-instromers wanneer zij niet of net niet aan de 35 politiedienstjaren komen. In vergelijking met aanverwante (overheids)sectoren, waarmee de politie concurreert op de arbeidsmarkt, gelden daar soepelere eisen wat betreft de benodigde dienstjaren bij de eigen werkgever. Ook in een recente overheids-CAO zijn deze soepelere eisen niet aangepast. Aangezien voor het bepalen of er sprake is van zwaar werk de aard en duur van dat werk bepalend zijn, en niet het totale dienstverband bij één werkgever, stellen de vakbonden voor om de voorwaarden voor het in aanmerking komen voor de RVU aan te passen. Concreet wordt voorgesteld dat medewerkers recht hebben op de RVU na 25 jaar werken in een functie binnen het uitvoerende domein of in een executieve aanstelling. De duur van de RVU bedraagt 24 maanden, waarbij het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag wordt gevolgd,

inclusief de additionele fiscale ruimte van € 300 per maand. Voor de doelgroep die onder de huidige RVU-afspraken valt, wordt een overgangsregeling ontwikkeld.

Doorwerkbonus

Om medewerkers te stimuleren door te werken tot AOW-leeftijd blijft de doorwerkbonus bestaan. Om ook daadwerkelijk van een stimulans te kunnen spreken wordt deze verhoogd naar € 15.000.

Doorwerken na AOW-leeftijd

Momenteel leidt het bereiken van de AOW-leeftijd automatisch tot ontslag. Doorwerken na de AOW-leeftijd is alleen mogelijk op tijdelijke basis, mits beide partijen dit wensen. Echter, niet alle arbeidsvoorwaarden, zoals deelname aan de RPU en pensioenopbouw, blijven van toepassing. Deze voorwaarden belemmeren het langer doorwerken binnen de politie. Het bevorderen van doorwerken na de AOW-leeftijd kan bijdragen aan het verminderen van personeelstekorten. De bonden staan open voor een gesprek over de mogelijkheden om doorwerken na de AOW-leeftijd te stimuleren, waarbij de arbeidsvoorwaarden en pensioenopbouw doorlopen.

3. Werkdruk, loopbaanperspectief en inzet op een krachtige arbeidsmarkt strategie

Gerichte inzet op behoud en doorontwikkeling van de arbeidsmarktstrategie

De huidige krapte op de arbeidsmarkt, het tekort aan opleidingscapaciteit en de aanhoudende capaciteitstekorten vragen om gerichte maatregelen. Deze zijn enerzijds gericht op het vergroten van de (zij-)instroom van nieuwe medewerkers, maar vooral op het behoud van ervaren collega's. Dit is cruciaal, zeker gezien de hoge uitstroom door pensionering, om de kwaliteit van het politiewerk op peil te houden. Uit onderzoek van de werkgever blijkt dat het gebrek aan loopbaanperspectief een belangrijke reden is voor vertrek. De bonden willen dan ook stevig inzetten op het verbeteren van dat perspectief voor alle politiemedewerkers.

Ath, ATH-BOA en ESI medewerkers

Voor medewerkers met een politiediploma is er een duidelijk loopbaanpad dat aansluit op het opleidingsniveau. Voor medewerkers zonder politiediploma, die op basis van een Ath-, ATH-BOA of ESI-aanstelling werken, ontbreekt dit perspectief maar verricht men wel vaak taken die bij hogere functies horen.

Dit speelt vooral in vakgebieden met grote tekorten, hoge werkdruk en veel ziekteverzuim, zoals: beveiliging (arrestantenzorg), I&S (RSC) en de meldkamer. De bestaande voorrangsregels bij vacatures versterken dit probleem.

Andere voorbeelden waar loopbaanperspectief ontbreekt zijn:

- OSA-functie: oorspronkelijk bedoeld als startersfunctie, maar doorstroom naar vervolgfuncties blijft vaak uit.
- PDC: de algemene LFNP-functiebeschrijvingen sluiten onvoldoende aan bij het feitelijke werk. Daardoor wordt vaak gekozen voor externe inhuur in plaats van het ontwikkelen van eigen medewerkers.

- Assistent B-functies: medewerkers in deze functies verrichten vaak hetzelfde werk als collega's in de medewerker-functie, maar doorstroom naar dat functieniveau vindt nauwelijks of pas na lange tijd plaats.
- Operationeel Begeleiders (OB) en Operationeel Docenten (OpDo) bij de Politieacademie en OBT hebben geen doorstroom naar vervolgfuncties.

Doorstroommogelijkheden voor Seniors realiseren.

De Senior vormt een scharnierpunt binnen het uitvoerende politiewerk en is doorgaans de eindfunctie voor medewerkers met een politiediploma. Hoewel dit past bij het niveau van de opleiding, ontbreekt hierdoor vaak een prikkel om extra rollen op te pakken of aanvullende kennis en vaardigheden te ontwikkelen. In lijn met de doelstelling achter de nieuwe Bachelor-politieopleidingen willen de bonden samen met de werkgever loopbaanmogelijkheden creëren in een operationele functie boven het niveau van Senior, met name binnen de uitvoering.

Daarnaast is er bij ervaren Seniors behoefte aan doorstroom naar de OSA-functie. De praktijk leert echter dat bij vacatures vaak de voorkeur uitgaat naar externe kandidaten. Dit zorgt voor frustratie bij interne medewerkers die beschikken over de benodigde ervaring en competenties. De bonden willen daarom op korte termijn gezamenlijk beleid ontwikkelen om dit te veranderen. Dit bevordert niet alleen de doorstroom, maar voorkomt ook overbezetting op senior-niveau en heeft bovendien een kostenbesparend effect.

Alternatieve instroom en Recherche

Afgelopen periode zijn er binnen de eenheden diverse initiatieven geweest om recherche-medewerkers op alternatieve wijze te werven. Wij pleiten ervoor dat de afspraken uit de vorige cao worden geconcretiseerd en goed worden ingeregeld. Dit omvat een kwalitatief goede rechercheopleiding en loopbaanperspectieven conform de geldende normen. Het beleid voor de nieuwe instroom moet tevens afgestemd worden op de huidige medewerkers binnen het domein tactische opsporing. Bovendien zien wij MBO'ers als waardevolle kandidaten voor de recherche en pleiten we voor een goede instroom van MBO-personeel, met passende opleidingen en doorgroeimogelijkheden.

Mantelzorg

Er komt een handelingskader voor leidinggevendenden met faciliteiten waardoor politiemedewerkers in staat worden gesteld werk te combineren met mantelzorg. In dit handelingskader komen de volgende elementen terug:

- mogelijkheid van aanpassing werktijden;
- thuiswerken;
- tijdelijke aanpassing van de werkzaamheden door middel van samenstel van werkzaamheden;
- hulp van een mantelzorgmakelaar;
- opnemen van betaald en/of onbetaald verlof

Tevens wordt het mogelijk voor mantelzorgers om 80% te werken tegen 90% van het salaris en 100% pensioenopbouw. Deze aanspraak bestaat voor maximaal 12 maanden elke 5 jaar. De minimale opnameperiode is een maand.

Gendertransitieverlof

Binnen de politie wordt het gendertransitieverlof geïntroduceerd. Over een periode van 10 jaar bestaat recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris.

Ouderschapsverlof meer-ouder gezinnen

Het recht op ouderschapsverlof wordt uitgebreid naar meerouder gezinnen, die nu buiten de wettelijke (WAZO) definitie vallen. Elke medewerker die een gezamenlijk huishouden heeft met een juridische ouder en de feitelijke zorg voor het kind draagt, krijgt recht op ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlof meerlingen

Voor elk kind bestaat recht op betaald ouderschapsverlof.

Adoptie- en pleegzorgverlof voor elk kind

Adoptieverlof geldt voor ieder afzonderlijk kind dat geadopteerd wordt en voor ieder pleegkind dat in het gezin wordt opgenomen. Dit in tegenstelling tot de wet die regelt dat per adoptieprocedure voor een of meer kinderen, dit verlof slechts geldt voor één van de kinderen.

Veteranenverlof

Veteranen die willen deelnemen aan de veteranendag of een andere reünie voor veteranen krijgen daarvoor 1 dienstdag per jaar buitengewoon verlof. Het is nu geen vanzelfsprekendheid dat politiemedewerkers die veteraan zijn vrij kunnen krijgen of niet ingeroosterd worden op veteranendag ondanks tijdig verzoek.

Verlof Reservisten

Om het werken bij de politie aantrekkelijk te houden voor reservisten, willen we in deze cao afspraken maken over één heldere en eenduidige interpretatie van het verlofbeleid.

Overgang en menstruatie

Meer ondersteuning bij overgang en menstruatieklasten door goede informatievoorziening bij leidinggevend, aangaan van het gesprek over wat nodig is op de werkplek, tijdelijke aanpassingen van werktijden en werkzaamheden, beschikbaarheid van een overgangsconsulent en toegankelijkheid van voorzieningen wanneer buiten wordt gewerkt.

Verlof aspiranten Politieacademie

De Politieacademie hanteert voor aspiranten in het eerste leerjaar een zomerverlof van 4 weken. Hierdoor houden aspiranten en ook docenten minder verlof over om later in jaar nog te kunnen recupereren. Die behoefte is er vooral rond de drukke decembermaand. Bonden stellen voor om het verlof voor aspiranten in het eerste leerjaar in de zomer terug te brengen naar 3 weken en een week verlof in de winterperiode in te plannen zodat het verlof beter gespreid is en tegemoet komt aan waar het verlof voor bedoeld is.

Politievrijwilligers

Het recente WODC rapport over de opbrengst van de inzet van politievrijwilligers heeft inmiddels aangetoond dat deze inzet loont. De bonden zien hierin een extra stimulans om in te zetten op het streven van de Minister het aantal politievrijwilligers te verhogen.

Deze vrijwilligers komen niet vanzelf dus daarvoor is extra inspanning nodig! Te beginnen door in te zetten op het vergroten van de huidige te krappe opleidingscapaciteit. Dit kan ook door inzet van externe opleiders en het eventueel efficiënter maken van de opleidingen door deze af te stemmen op het werk dat vrijwilligers in de praktijk doen.

Uit onderzoek en ervaring blijkt verder dat heel belangrijk is om vrijwilligers zo veel mogelijk gelijkwaardig te behandelen als beroepscollega's en dus op een zelfde manier te waarderen voor hun werk. De Politie dient daarom de bedrijfsvoering aan te passen zodat ook vrijwilligers goed worden gefaciliteerd om hun werk veilig en efficiënt te kunnen doen.

4. Veilig werken, Diversiteit en Inclusie

Werken onder nummer

Politiemedewerkers hebben in het werk vaak te maken met agressie en doxing. Onder politiemedewerkers bestaat daarom een grote behoefte om in plaats van hun naam het dienstnummer te kunnen vermelden op een proces verbaal. Tijdens de looptijd van de CAO zal daadwerkelijk worden gerealiseerd dat politiemedewerkers die dat wensen onder nummer kunnen werken.

Veilig werkklimaat

Als politiemedewerkers ongewenst gedrag, discriminatie of buitensluiting melden, krijgen ze binnen het korps niet altijd de hulp die noodzakelijk is. Dit kan leiden tot uitval of zelfs het verlaten van de organisatie. Voor een medewerker die het slachtoffer is van ongewenst of (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is het lastig om te weten waar je kan melden. Er zijn diverse loketten en mensen, maar die leiden niet altijd tot het "oplossen" van de situatie. De bonden pleiten daarom voor een duidelijke richtlijn voor medewerkers en leidinggevenden wat te doen als er een melding is van ongewenst of (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.

Daarnaast is het essentieel dat leidinggevenden goed opgeleid en voorbereid zijn om het juiste gesprek aan te gaan binnen hun team en om een coachende rol in dit proces te vervullen. Bij opleidings- en leiderschapsdagen zou specifieke aandacht moeten zijn voor hoe om te gaan met deze vraagstukken, zodat leidinggevenden weten wat zij moeten doen wanneer zich dergelijke meldingen voordoen.

Om te voorkomen dat medewerkers onterecht het gevoel hebben dat hun zorgen niet serieus worden genomen, zou er op afdelingen met een hoger dan normaal verloop een exitgesprek moeten plaatsvinden. Dit gesprek biedt een kans om te onderzoeken of het werkklimaat een rol heeft gespeeld in het vertrek. In de exit-enquêtes wordt deze informatie namelijk niet altijd gedeeld, waardoor het moeilijk kan zijn om verbeterpunten te identificeren en aan te pakken.

Recht op onbereikbaarheid en onbeschikbaarheid

Door de krappe bezetting en hoge werkbelasting ervaren politiemedewerkers meer druk op de werk/privé balans. Om uit te kunnen rusten van het werk en hersteltijd te kunnen nemen heeft de politiemedewerker die niet geconsigneerd is het recht op onbereikbaarheid en onbeschikbaarheid. Dit recht was al vastgelegd in de beleidsregel voorzieningen thuiswerken maar zou op alle politiemedewerkers van toepassing moeten zijn.