

ONDERHANDELAARSRESULTAAT SECTOR POLITIE

1 december 2025 tot en met 15 december 2027

Datum 29 juli 2025

Preambule

De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt maakt dat het voor de politie een grote uitdaging is om voldoende en gekwalificeerd personeel in dienst te hebben. Om capaciteitsvraagstukken het hoofd te bieden en de werkdruk van politiemedewerkers te verlagen, heeft het aantrekken van nieuw personeel en het behouden van (ervaren) medewerkers voor partijen hoge prioriteit. De afspraken in dit arbeidsvoorwaardenakkoord zijn gericht op de versterking van de arbeidsmarktpositie van de politie en dragen bij aan een toekomstbestendige politieorganisatie.

Politiemedewerkers krijgen tijdens de looptijd van dit akkoord een salarisverhoging van in totaal 8,5%. Daarnaast worden de mogelijkheden binnen het individueel keuzebudget (IKB) uitgebreid, waardoor medewerkers meer ruimte krijgen om keuzes te maken die passen bij hun persoonlijke situatie. Met het oog op het behoud van medewerkers zorgen partijen voor het verbeteren van het loopbaanperspectief binnen de politieorganisatie.

Politiewerk is veeleisend. Het gezond, veilig en inzetbaar houden van medewerkers is voor partijen van groot belang. De politie biedt al een breed pakket aan voorzieningen dat erop gericht is dat medewerkers tijdens hun politieloopbaan duurzaam inzetbaar blijven. In dit akkoord zijn afspraken gemaakt over aanvullende voorzieningen, die erop gericht zijn dat medewerkers gezond hun pensioen kunnen halen. Voor medewerkers die, ondanks deze inspanningen, het zware werk niet tot aan hun pensioen kunnen volhouden, wordt de mogelijkheid geboden om vervroegd uit te treden.

Partijen zetten met dit akkoord verdere stappen op het gebied van moderne en inclusieve arbeidsvoorwaarden. Daarnaast hebben partijen opnieuw afspraken gemaakt over groene arbeidsvoorwaarden en duurzame mobiliteit. Ook zijn er in het akkoord passende afspraken opgenomen voor politievrijwilligers. Tot slot onderstrepen partijen nogmaals het belang van een veilige en inclusieve werkomgeving. De fysieke én digitale veiligheid van politiemedewerkers is een blijvend aandachtspunt.

Gelet op het hiervoor gestelde zijn partijen het volgende overeengekomen:

Looptijd

Het arbeidsvoorwaardenakkoord heeft een looptijd van 24,5 maanden. Dat betekent dat het akkoord ingaat op 1 december 2025 en loopt tot en met 15 december 2027.

Tenzij anders vermeld gaan de afspraken van dit akkoord in op de datum van inwerkingtreding van de naar aanleiding van deze afspraken gewijzigde regelgeving.

1. Inkomen

a. Generieke loonontwikkeling:

Partijen komen voor de looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord de volgende verhogingen van de salarissen voor politieambtenaren overeen:

2025

- Per 1 december 2025 een generieke salarisverhoging van 1 procent.
- Per 1 december 2025 een eenmalige bruto uitkering van € 1.100,-.

2026

- Per 1 maart 2026 een generieke salarisverhoging van 2 procent.
- Per 1 september 2026 een generieke salarisverhoging van 2 procent.
- Per 1 september 2026 een eenmalige bruto uitkering van € 1.100,-.

2027

- Per 1 januari 2027 een generieke salarisverhoging van 2 procent.
- Per 1 juli 2027 een generieke salarisverhoging van 1,5 procent.

De eenmalige bruto uitkering geldt voor politiemedewerkers die op 1 december 2025 respectievelijk 1 september 2026 in dienst zijn. Onder medewerkers wordt verstaan politieambtenaren als bedoeld in artikel 1, eerste lid, tweede paragraaf, van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp), met uitzondering van de vrijwillige ambtenaar en de vakantiewerker. Politiemedewerkers met een andere omvang van het dienstverband dan 36 uur ontvangen de uitkering naar rato. De eenmalige uitkering is pensioengevend. Uitzonderd zijn de medewerkers die op de peildatum onbezoldigd buitengewoon verlof genieten.

Medewerkers kunnen op eigen verzoek afzien van de eenmalige bruto uitkeringen.

IKB

- Per 1 januari 2026 wordt het Individueel Keuzebudget (IKB)-netto aangevuld met €123,- tot €500,- netto per jaar. Daarnaast wordt de sectorale loonontwikkeling uit december 2025 en 2026 meegenomen in de toekenning van het IKB-netto in januari 2026. Deze systematiek wordt ook voor 2027 gehanteerd en geeft de volgende bedragen:
IKB-netto 2026: € 515,91
IKB-netto 2027: € 538,61

b. Herziening beloning aspiranten

In het kader van de financiële zelfstandigheid van aspiranten en de arbeidsmarktpositie van de politie wordt de beloning van aspiranten verbeterd en vereenvoudigd. Partijen komen overeen het beloningsbeleid voor aspiranten als volgt te herzien;

- De huidige beloningssystematiek voor aspiranten komt te vervallen.
- Daarvoor in de plaats worden twee salarisschalen voor aspiranten, namelijk één schaal voor Basispolitieonderwijs (niveau 2 t/m 4) en één schaal voor Hoger Politieonderwijs (niveau 5

t/m 7), toegevoegd aan de reguliere beloningssystematiek van de politie. Hiermee is de (collectieve) salarisverhoging ook voor de twee aspirantensalarisschalen van toepassing.

- Voor de zittende aspiranten is er een overgangsbeleid. Hierbij is het uitgangspunt dat zij, met de invoering van dit nieuwe beloningsbeleid, niet worden benadeeld.
- De toelichting op de beloningssystematiek en inschaling aspiranten is opgenomen in bijlage 1. In bijlage 2 zijn de aspirantenschalen, als onderdeel van de salaristabel van de reguliere salarisschalen opgenomen.
- Op 1 augustus 2026 treedt dit nieuwe beloningsbeleid en overgangsbeleid voor aspiranten in werking.

c. *Stagevergoeding*

Partijen komen overeen om de stagevergoeding te verhogen naar €775,- bruto per maand op basis van een 40-urige werkweek. Wanneer de omvang van de stage minder dan 40 uur per week bedraagt, wordt het maandbedrag naar rato uitbetaald.

De hoogte van de stagevergoeding wordt geïndexeerd op basis van de sectorale loonontwikkeling in de sector politie.

d. *Kopen van vakantie-uren*

Momenteel kunnen politiemedewerkers maximaal 28,8 uur vakantie-uren kopen vanuit hun IKB-bruto. Partijen komen overeen om de mogelijkheid die medewerkers hebben, om jaarlijks maximaal 80 uur te kopen om minder te werken zoals beschreven in artikel 28b Barp, als doel toe te voegen aan het IKB-bruto. Dit betekent dat per 1 januari 2027 de betreffende 80 uur wordt toegevoegd aan het IKB-bruto, waardoor medewerkers in totaal maximaal 108,8 uur vakantie-uren kunnen kopen bij een dienstverband van 36 uur. Voor medewerkers met een ander dienstverband wordt het aantal te kopen uren naar rato berekend. Door deze toevoeging aan het IKB kunnen medewerkers gedurende het gehele jaar vakantie-uren kopen. Hiermee komt het jaarlijkse aanvraagmoment, om minder uren te werken, te vervallen.

De mogelijkheid tot het kopen van uren, zoals beschreven in artikel 28a Barp, komt te vervallen. Vanuit de wet flexibel werken kan een medewerker verzoeken om het dienstverband uit te breiden of terug te brengen. Hiermee behoudt de medewerker de mogelijkheid om 'tijdelijk' extra te werken. Voor de medewerkers wordt het eenvoudiger en flexibeler om vakantie-uren te kopen of meer te werken. Zo vervalt het aanvraagproces in 2026 en kan medewerker zelf keuzes maken in 2027.

e. *Inwisselbare feestdagen*

Om medewerkers meer ruimte te geven in de uiting van hun culturele achtergrond, leefstijl, geloofsen/of levensovertuiging spraken partijen, in het arbeidsvoorwaardenakkoord 1 juli 2024 tot en met 30 november 2025, af om te streven naar inwisselbare feest- en gedenkdagen. Partijen komen overeen om hieraan invulling te geven door drie (christelijke) feestdagen, namelijk tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag, niet langer aan te merken als feestdag of vrije dag als bedoeld artikel 12, vierde lid, onder b, Barp. De waarde van deze drie dagen wordt aan het IKB-bruto toegevoegd waardoor het IKB-bruto percentage met 1,15 procent wordt opgehoogd. Met deze ophoging van het IKB-bruto kunnen medewerkers, op basis van een dienstverband van 36 uur, 21,6 uur vakantie-uren kopen, die zij kunnen opnemen op (feest)dagen die voor hen belangrijk zijn. Bij een ander dienstverband wordt het aantal uren naar rato vastgesteld. De werkgever geeft de medewerker de mogelijkheid te werken op deze feestdagen.

Het surplus aan het aantal te kopen vakantie-uren onder d en e (130,4 uur bij een dienstverband van 36 uur) wordt voor alle medewerkers rekenkundig in gehele uren afgerond.

De operationele toelage, die toegekend wordt voor het werken op tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag, komt te vervallen. Het bedrag dat hierdoor vrijkomt wordt gebruikt om de operationele toelage, als bedoeld in artikel 14, tweede lid, onder a en b, Bbp, per 1 januari 2027 met ruim 1,4% op te hogen.

2. Duurzame inzetbaarheid en Regeling Vervroegd Uittreden

Politiemedewerkers verdienen de juiste aandacht en zorg. Op 1 april 2025 trad het nieuwe stelsel beroepsgerelateerde gezondheidsklachten in werking, waarin vertrouwen centraal staat en de focus op zorg, herstel en re-integratie ligt. De afgelopen jaren zette de politie al flink in op de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Het streven is dat alle politiemedewerkers gezond hun pensioen kunnen halen.

Een goede werk-privébalans draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van politiemedewerkers. In dit kader onderstrepen partijen het belang van recht op onbereikbaarheid en onbeschikbaarheid buiten hun roosterdiensten, reguliere werktijden en bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten. Daarnaast biedt onder andere de Regeling Levensfase-uren de mogelijkheid om werk en privé beter in balans te brengen. Politiemedewerkers kunnen gedurende hun hele loopbaan levensfase-uren opnemen, zoals voor een sabbatical tijdens de loopbaan en voor de overgang van werk naar pensioen.

Het kost tijd voordat duurzame inzetbaarheidsmaatregelen effect hebben. Partijen erkennen dat het op dit moment nog niet voor iedere politiemedewerker mogelijk is om duurzaam inzetbaar het pensioen te halen. Het Centrale akkoord 'Gezond naar het pensioen' van oktober 2024 biedt de mogelijkheid om afspraken te maken over vervroegd uittreden. Binnen de kaders van dit akkoord komen partijen een regeling voor vervroegd uittreden overeen voor de doelgroepen geboren in 1962, 1963, 1964 en het eerste kwartaal van 1965. Voor de doelgroep geboren in 1962 is sprake van een overgangsjaar, waarin dezelfde voorwaarden van toepassing zijn als voor de doelgroep geboren in 1961. Voor de doelgroepen geboren in 1963 en 1964 worden afzonderlijke stappen gezet naar de gerichte regeling. Voor de doelgroep geboren in het eerste kwartaal van 1965 geldt de gerichte regeling zoals bedoeld in het Centrale akkoord.

Duurzame inzetbaarheid

Aanvullend op de bestaande duurzame inzetbaarheidsmaatregelen maken partijen de volgende afspraken:

a. Samenstel van werkzaamheden

Partijen komen overeen om één beleidsregel samenstel van werkzaamheden te formuleren, ter vervanging van de huidige beleidsregels, voor zowel medewerkers in de laatste fase van de loopbaan als voor mensen met een arbeidsbeperking.

Partijen komen overeen om in deze beleidsregel een aangepast samenstel van werkzaamheden binnen een LFNP-functie tijdelijk mogelijk te maken als preventief instrument om medewerkers, die niet in een van deze doelgroepen vallen en waarbij sprake is van (dreigende) overbelasting, duurzaam inzetbaar te houden. Het samenstel van werkzaamheden moet passen bij de belastbaarheid van de individuele medewerker in relatie tot diens takenpakket en bij de behoefte en mogelijkheden van het team of de eenheid waar deze medewerker deel van uitmaakt. Bij het opstellen van dit beleid zal er onderzocht worden of aanvullende kaders nodig zijn en worden de uitkomsten van de evaluatie van de Beleidsregel samenstel van werkzaamheden in het kader van voorzieningen einde loopbaan betrokken. De nieuwe beleidsregel samenstel van werkzaamheden wordt drie jaar na inwerkingtreding geëvalueerd.

Partijen komen overeen dat er aanvullend op de beleidsregel een handreiking voor leidinggevend en medewerkers wordt opgesteld, waarin aandacht wordt besteed aan de duurzame inzetbaarheid van de doelgroep met zwaar werk. Daarbij wordt specifiek gekeken naar de mogelijkheden binnen de vakgebieden.

b. *Stimulering van gezondheid en vitaliteit*

Partijen komen overeen om onderzoek te doen naar de mogelijkheden en de effectiviteit en meerwaarde van een systeem dat politiemedewerkers stimuleert om actief aandacht te besteden aan hun gezondheid en vitaliteit. Dit wordt tegen het licht gehouden van de reeds bestaande voorzieningen.

c. *Faciliteren doorwerken na AOW-leeftijd*

Partijen komen overeen te onderzoeken hoe eventuele drempels weggenomen kunnen worden als medewerkers door willen werken na AOW-leeftijd en de organisatie daar belang bij heeft.

d. *Horizontale functieroulatie*

In het kader van duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van politiemedewerkers vinden partijen het wenselijk dat er mogelijkheden voor medewerkers worden gecreëerd om horizontaal, op eenzelfde LFNP-functie, over te stappen naar een ander team, zonder een uitgebreid selectieproces, via een klikgesprek. Partijen maken over dit voorstel en de nadere uitwerking daarvan afspraken met de Centrale Ondernemingsraad.

e. *Voorzieningen en instrumenten*

Partijen komen overeen om, vanuit zowel de werkgever als de vakbonden, gericht te communiceren over de voorzieningen en instrumenten voor versterking van weerbaarheid, preventie en ondersteuning bij uitval en herstel en de mogelijkheden en de instrumenten voor ontwikkeling van medewerkers. Met als doel om de bekendheid van deze voorzieningen en instrumenten onder medewerkers en leidinggevend te vergroten.

Daarnaast komen partijen overeen om onderzoek te doen naar het gebruik en de effectiviteit van de bestaande maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid. Met als doel deze maatregelen, indien nodig, te verbeteren. Partijen gaan na of hiervoor SAOP subsidie kan worden aangevraagd.

f. *Onderzoek toekomstig gebruik LFU*

Partijen hebben aanvullend hierop afgesproken om te onderzoeken in hoeverre de LFU (eventueel aangepast) en andere aanverwante regelingen eraan kunnen bijdragen dat de diverse generaties medewerkers in opmaat naar hun pensioen veilig en gezond de eindstreep halen.

Regeling Vervroegd Uittreden

g. *Doelgroep 1962*

De regeling is opengesteld voor politiemedewerkers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De politiemedewerker is geboren in 1962.
- De politiemedewerker is op 31 maart 2026 in dienst bij de politie.
- De politiemedewerker heeft bij ontslag ten minste 35 politiedienstjaren. Voor vaststelling of sprake is van politiedienstjaren wordt uitgegaan van de voorwaarden zoals vermeld in artikel 29c derde, vijfde en zesde lid Bbp.
- De politiemedewerker heeft, van deze 35 politiedienstjaren, ten minste 25 dienstjaren die kwalificeren als zware jaren. Dit betekent dat de politiemedewerker, ongeacht de salarisschaal, gedurende ten minste 25 jaar is of was aangesteld voor uitvoering van de politietaken of voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken in een functie in domein uitvoering. Hierbij wordt de functie Chef Vlieger uitgezonderd en blijft het eerste jaar van de politiemedewerker als aspirant buiten beschouwing. Met de termijn van

25 zware jaren wordt aangesloten bij de maximale termijn voor toekenning van de Toelage Bezwarende Functies (TBF). De politiemedewerker krijgt de gelegenheid aannemelijk te maken dat de politiemedewerker gedurende 25 jaar is of was aangesteld voor uitvoering van de politietaak of voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken in een functie in domein uitvoering bij de politie, als dit niet uit de personeelssystemen kan worden afgeleid.

- De politiemedewerker, die voldoet aan de voorwaarden en gebruik wil maken van de betreffende regeling, wordt op eigen verzoek eervol ontslagen. Deze keuze is onherroepelijk. Er bestaat geen mogelijkheid terug te keren bij de politieorganisatie anders dan als politievrijwilliger.
- De politiemedewerker kan de RVU-uitkering spreiden over maximaal 36 maanden voorafgaand aan de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd.

h. *Doelgroep 1963*

De regeling is opengesteld voor politiemedewerkers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De politiemedewerker is geboren in 1963.
- De politiemedewerker is op 31 maart 2027 in dienst bij de politie.
- De politiemedewerker heeft bij ontslag in totaal ten minste 35 direct aan het ontslag in verband met de RVU voorafgaande politiedienstjaren waarvan de politiemedewerker ten minste 27 jaar in een functie werkzaam was binnen het domein uitvoering van het LFNP. De jaren in domein uitvoering worden als zware politiedienstjaren aangemerkt. De functies in het domein uitvoering kenmerken zich doordat deze direct bijdragen aan de handhaving van de rechtsorde (criminaliteitsbestrijding), de openbare orde en aan de veiligheid en leefbaarheid in de samenleving. Voor alle functies in het domein uitvoering is sprake van onvermijdelijk verzwarende werkomstandigheden, zoals vastgelegd in de functiebeschrijving. Doorgaans in combinatie met onder andere oproepdiensten (piket) en onregelmatige werktijden, waaronder nachtdiensten. Voor vaststelling of sprake is van politiedienstjaren wordt uitgegaan van de voorwaarden, zoals vermeld in artikel 29c derde, vijfde en zesde lid Bbp.
- De politiemedewerker krijgt de gelegenheid aannemelijk te maken dat de politiemedewerker ten minste 27 van de 35 politiedienstjaren, voorafgaand aan ontslag, werkzaam is geweest in een functie in domein uitvoering, als dit niet uit de personeelssystemen kan worden afgeleid.
- De voorliggende diensttijd van zij-instromers vanuit een andere sector kan worden meegeteld in het aantal zware dienstjaren, als onderdeel van de 35 politiedienstjaren. Hiervoor dient aannemelijk te worden gemaakt dat de betreffende werkzaamheden zijn vervuld in functie(s) die in de betrokken sector(en) uitzicht hebben op een RVU. Voorwaardelijk is dat TNO de RVU, van betreffende sector(en), heeft getoetst en met een positief advies heeft beoordeeld. Daarnaast dienen deze zij-instromers een significant aantal politiedienstjaren te hebben van minimaal 25 jaar. De (zware) jaren bij de spoorwegpolitie tellen mee bij het aantal (zware) dienstjaren.
- De politiemedewerker, die voldoet aan de voorwaarden en gebruik wil maken van de betreffende regeling, wordt op eigen verzoek eervol ontslagen. Deze keuze is onherroepelijk. Er bestaat geen mogelijkheid terug te keren bij de politieorganisatie anders dan als politievrijwilliger.
- Partijen spreken een hardheidsclausule af voor schrijnende gevallen in de geest van deze regeling vervroegd uittreden. De korpschef is bevoegd om in individuele gevallen af te wijken van de voorwaarden ten aanzien van het aantal politiedienstjaren en/of het aantal zware politiedienstjaren voor de politiemedewerker die in 1963 geboren is.
- De politiemedewerker kan de RVU-uitkering spreiden over maximaal 36 maanden voorafgaand aan de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd.

i. *Doelgroep 1964*

De regeling is opengesteld voor politiemedewerkers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De politiemedewerker is geboren in 1964.
- De politiemedewerker is op 31 maart 2028¹ in dienst bij de politie.
- De politiemedewerker heeft bij ontslag in totaal ten minste 35 direct aan het ontslag in verband met de RVU voorafgaande politiedienstjaren waarvan de politiemedewerker ten minste 28 jaar in een functie werkzaam was binnen het domein uitvoering van het LFNP. De jaren in domein uitvoering worden als zware politiedienstjaren aangemerkt. De functies in het domein uitvoering kenmerken zich doordat deze direct bijdragen aan de handhaving van de rechtsorde (criminaliteitsbestrijding), de openbare orde en aan de veiligheid en leefbaarheid in de samenleving. Voor alle functies in het domein uitvoering is sprake van onvermijdelijk verzwarende werkomstandigheden, zoals vastgelegd in de functiebeschrijving. Doorgaans in combinatie met onder andere oproepdiensten (piket) en onregelmatige werktijden, waaronder nachtdiensten. Voor vaststelling of sprake is van politiedienstjaren wordt uitgegaan van de voorwaarden, zoals vermeld in artikel 29c derde, vijfde en zesde lid Bbp.
- De politiemedewerker krijgt de gelegenheid aannemelijk te maken dat de politiemedewerker ten minste 28 van de 35 politiedienstjaren, voorafgaand aan ontslag, werkzaam is geweest in een functie in domein uitvoering, als dit niet uit de personeelssystemen kan worden afgeleid.
- De voorliggende diensttijd van zij-instromers vanuit een andere sector kan worden meegeteld in het aantal zware dienstjaren, als onderdeel van de 35 politiedienstjaren. Hiervoor dient aannemelijk te worden gemaakt dat de betreffende werkzaamheden zijn vervuld in functie(s) die in de betrokken sector(en) uitzicht hebben op een RVU. Voorwaardelijk is dat TNO de RVU, van betreffende sector(en), heeft getoetst en met een positief advies heeft beoordeeld. Daarnaast dienen deze zij-instromers een significant aantal politiedienstjaren te hebben van minimaal 25 jaar. De (zware) jaren bij de spoorwegpolitie tellen mee bij het aantal (zware) dienstjaren.
- De politiemedewerker, die voldoet aan de voorwaarden en gebruik wil maken van de betreffende regeling, wordt op eigen verzoek eervol ontslagen. Deze keuze is onherroepelijk. Er bestaat geen mogelijkheid terug te keren bij de politieorganisatie anders dan als politievrijwilliger.
- Partijen spreken een hardheidsclausule af voor schrijnende gevallen in de geest van deze regeling vervroegd uittreden. De korpschef is om in individuele gevallen bevoegd af te wijken van de voorwaarden ten aanzien van het aantal politiedienstjaren en/of het aantal zware politiedienstjaren voor de politiemedewerker die in 1964 geboren is.
- De politiemedewerker kan de RVU-uitkering spreiden over maximaal 36 maanden voorafgaand aan de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd.

j. *Doelgroep eerste kwartaal 1965*

De regeling is opengesteld voor politiemedewerkers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De politiemedewerker is geboren in januari, februari of maart 1965.
- De politiemedewerker is op 31 maart 2029² in dienst bij de politie.
- De politiemedewerker heeft bij ontslag in totaal ten minste 35 direct aan het ontslag in verband met de RVU voorafgaande politiedienstjaren waarvan de politiemedewerker ten minste 30 jaar in een functie werkzaam was binnen het domein uitvoering van het LFNP. De jaren in domein uitvoering worden als zware politiedienstjaren aangemerkt. De functies in het domein uitvoering kenmerken zich doordat deze direct bijdragen aan de handhaving van de rechtsorde (criminaliteitsbestrijding), de openbare orde en aan de veiligheid en

¹ Deze datum is gebaseerd op de verwachte AOW-leeftijd en wordt aangepast als de nog vast te stellen definitieve AOW-leeftijd hiervan afwijkt.

² Deze datum is gebaseerd op de verwachte AOW-leeftijd en wordt aangepast als de nog vast te stellen definitieve AOW-leeftijd hiervan afwijkt.

leefbaarheid in de samenleving. Voor alle functies in het domein uitvoering is sprake van onvermijdelijk verzwarende werkomstandigheden, zoals vastgelegd in de functiebeschrijving. Doorgaans in combinatie met onder andere oproepdiensten (piket) en onregelmatige werktijden, waaronder nachtdiensten. Voor vaststelling of sprake is van politiedienstjaren wordt uitgegaan van de voorwaarden, zoals vermeld in artikel 29c derde, vijfde en zesde lid Bbp.

- De politiemedewerker krijgt de gelegenheid aannemelijk te maken dat de politiemedewerker ten minste 30 van de 35 politiedienstjaren, voorafgaand aan ontslag, werkzaam is geweest in een functie in domein uitvoering, als dit niet uit de personeelssystemen kan worden afgeleid.
- De voorliggende diensttijd van zij-instromers vanuit een andere sector kan worden meegeteld in het aantal zware dienstjaren, als onderdeel van de 35 politiedienstjaren. Hiervoor dient aannemelijk te worden gemaakt dat de betreffende werkzaamheden zijn vervuld in functie(s) die in de betrokken sector(en) uitzicht hebben op een RVU. Voorwaardelijk is dat TNO de RVU, van betreffende sector(en), heeft getoetst en met een positief advies heeft beoordeeld. Daarnaast dienen deze zij-instromers een significant aantal politiedienstjaren te hebben van minimaal 25 jaar. De (zware) jaren bij de spoorwegpolitie tellen mee bij het aantal (zware) dienstjaren.
- De politiemedewerker, die voldoet aan de voorwaarden en gebruik wil maken van de betreffende regeling, wordt op eigen verzoek eervol ontslagen. Deze keuze is onherroepelijk. Er bestaat geen mogelijkheid terug te keren bij de politieorganisatie anders dan als politievrijwilliger.
- Partijen spreken een hardheidsclausule af voor schrijnende gevallen in de geest van deze regeling vervroegd uittreden. De korpschef is bevoegd om in individuele gevallen af te wijken van de voorwaarden ten aanzien van het aantal politiedienstjaren en/of het aantal zware politiedienstjaren voor de politiemedewerker die in het eerste kwartaal van 1965 geboren is.
- De politiemedewerker kan de RVU-uitkering spreiden over maximaal 36 maanden voorafgaand aan de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd.

k. *Hoogte en duur van de uitkering*

Partijen komen overeen dat voor de politiemedewerker, die voldoet aan de hierboven beschreven doelgroep 1962, 1963, 1964 en het eerste kwartaal van 1965 de volgende hoogte en duur van de RVU-uitkering van toepassing is:

- De politiemedewerker, die gebruik wil maken van de regeling, heeft recht op een uitkering van 24 maanden voorafgaand aan de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd.
- De politiemedewerker kan de RVU-uitkering spreiden over maximaal 36 maanden voorafgaand aan de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd.
- De politiemedewerker met een volledig dienstverband van 36 uur of meer heeft recht op het maandelijks uitkeringsbedrag van €2.273,- dat is vrijgesteld van RVU-heffing, zoals opgenomen in de Wet op de Loonbelasting 1964 (dit betreft het basisbedrag op basis van het prijspeil 2025, dat wordt geïndexeerd op een voor deze regeling gebruikelijke manier).
- De politiemedewerker met een dienstverband van minder dan 36 uur heeft recht op het maandelijks uitkeringsbedrag naar rato van de omvang van het dienstverband. Hierbij wordt uitgegaan van de gemiddelde omvang van het dienstverband in de periode van 10 jaar voorafgaande aan de datum van ontslag. Dit gemiddelde wordt berekend op basis van de omvang van het dienstverband per 31 december van de betrokken kalenderjaren.
- Als een politiemedewerker ervoor kiest om langer door te werken, ontvangt de politiemedewerker het maandelijks uitkeringsbedrag in de resterende maanden tussen het ontslag en de geldende AOW-leeftijd. Om in aanmerking te komen voor de regeling moet wel sprake zijn van een resterende uitkeringsduur van ten minste een maand.

Bovenstaande afspraken over vervroegd uittreden worden zoals afgesproken in het Centrale akkoord ter toetsing voorgelegd aan TNO. Indien het advies van TNO daarvoor aanleiding geeft, treden

partijen nader in overleg om tot aanpassing van de regeling te komen. Dat geldt ook indien de evaluatie van de RVU in 2028 daartoe aanleiding geeft.

3. Arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt is ook voelbaar in de politieorganisatie. De verwachting is dat deze krapte voorlopig blijft aanhouden. Hierom vinden partijen het van belang dat er zowel wordt ingezet op het werven als het behouden van politiemedewerkers. Om concurrerende arbeidsvoorwaarden te kunnen bieden, komen partijen tot de volgende afspraken:

a. Aflossing studieschuld bij DUO

Partijen komen overeen om in het IKB-netto de aflossing van (een deel van) de studieschuld bij DUO mogelijk te maken. Hierbij is een voorschotmogelijkheid van vijf kalenderjaren van toepassing. Dit betekent een toevoeging van het doel 'aflossing studieschuld DUO' aan het IKB-netto. Daarnaast komen partijen overeen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om jaarlijks €300,- netto te declareren voor de aflossing van de studieschuld bij DUO. De medewerker dient de aflossing van de betreffende studieschuld in datzelfde kalenderjaar te laten plaatsvinden. Deze afspraak wordt uiterlijk in het derde kwartaal van 2026 ingevoerd.

b. Aflossing studieschuld bij voorgaande werkgever

Partijen komen overeen om de aflossing van een studieschuld, bij een voorgaande werkgever, vanuit het IKB-bruto mogelijk te maken. Dit betekent dat de aflossing van de studieschuld bij voorgaande werkgever als extra doel wordt toegevoegd aan het IKB-bruto. De medewerker dient de aflossing van de betreffende studieschuld in datzelfde kalenderjaar te laten plaatsvinden. Deze afspraak wordt uiterlijk in het derde kwartaal van 2026 ingevoerd.

c. Regeling studiefaciliteiten

Partijen komen overeen om de Regeling studiefaciliteiten politie te herzien. Daartoe spreken zij af om de huidige categorie 'loopbaangericht met hoog organisatiebelang' te veranderen in 'loopbaangerichte opleiding' in het kader van doorstroom naar een andere functie. Dit betreft een opleiding die noodzakelijk is voor het verrichten van een toekomstige functie en die past in de ontwikkelafspraken met het bevoegd gezag. Overeenkomstig de beleidsregel Plaatsing in functie na een loopbaangerichte opleiding wordt op eenheidsniveau, aan de hand van de noodzakelijke en toekomstige personeelsbehoefte en -bezetting, bepaald of een medewerker een dergelijke opleiding mag volgen.

Ook komen partijen overeen om de categorie 'zelfstudieopleidingen', in de Regeling studiefaciliteiten politie, als onderscheidende categorie te laten vervallen.

Tot slot komen partijen overeen om de aanvragen voor opleidingen via een digitaal aanvraagformulier te laten verlopen. Hierop wordt de Regeling studiefaciliteiten politie aangepast.

4. Personele ontwikkeling

De politie heeft in de komende jaren een grote opgave op het gebied van de instroom en het behoud van politiemedewerkers. De personele bezetting van de organisatie staat vanwege de hoge uitstroom van oudere politiemedewerkers en de krappe arbeidsmarkt onder druk. De onderbezetting is niet alleen aan de orde bij de gebiedsgebonden politiezorg, maar ook bij de tactische opsporing en andere vakgebieden en zorgt voor grote werk- en roosterdruk.

Daarnaast is het van belang dat de politieorganisatie kwalitatief kan inspelen op allerlei ontwikkelingen die steeds vernieuwing van het politiewerk vragen. Dat vraagt om flexibiliteit van de

politieorganisatie. Het bieden van een gevarieerder werkaanbod en instroommogelijkheden in verschillende vakgebieden draagt hieraan bij. Daarvoor kunnen gerichte en daardoor ook kortere opleidingen worden gevolgd, waarna tijdens de loopbaan vervolgoopleidingen gevolgd kunnen worden. Op deze manier kan het aantal belangstellenden voor een baan bij de politie worden vergroot en zijn nieuwe politiemedewerkers sneller gericht inzetbaar.

Om politiemedewerkers voor de politieorganisatie te behouden, is ook perspectief nodig. Er komen daarom logische doorstroommogelijkheden met passende vervolgoopleidingen. In de agenda van de toekomst van het arbeidsvoorwaardenakkoord 1 juli 2024 tot en met 30 november 2025 is afgesproken om het opleiden van politiemedewerkers, de aanstellingsvormen en de ontwikkel- en doorstroommogelijkheden te herijken. De afgelopen periode werkten partijen aan korte- en lange termijnoplossingen.

Partijen vinden het belangrijk dat er naast de bestaande instroomroute tijdelijk een nieuwe directe instroomroute in de tactische opsporing beschikbaar komt. Hierom is met het CGOP overeengekomen om voor het vakgebied Tactische Opsporing tijdelijk een ESI-aanstelling op de functie Medewerker en Generalist mogelijk te maken en zijn afspraken gemaakt over de benodigde opleidingen en loopbaanperspectief voor deze interne en externe instroom. Voor de stap van Medewerker naar Generalist wordt aangesloten bij het loopbaanpad N4. Ook zal er in overleg met de vakorganisatie worden gestuurd op een gezonde balans tussen breed executief en specifiek opgeleide politiemedewerkers in de tactische opsporing. In de uitwerking worden nadere afspraken gemaakt over de overgang van medewerkers uit het vakgebied I&S (ATH-boa) naar het vakgebied Tactische Opsporing (ESI).

Daarnaast geven partijen in dit arbeidsvoorwaardenakkoord richting aan de vorm en uitwerking van structurele oplossingen. Deze oplossingen zetten in op directe instroom van politiemedewerkers en passende doorstroommogelijkheden.

a. *Directe instroom in vakgebieden*

Partijen werken in de komende tijd nieuwe structurele mogelijkheden uit voor directe instroom van medewerkers in de vakgebieden in het domein uitvoering van het LFNP. Deze nieuwe mogelijkheden voor instroom zijn aanvullend op de instroom via de basispolitieopleidingen N4 en N6. Daarbij worden de vakgebieden, de functies en de inzet waarvoor deze instroom mogelijk is nader bepaald. Het korps onderzoekt samen met de Politieacademie welke kwalificaties nodig zijn voor de startbekwaamheid van de betreffende medewerkers. Het beeld is dat voor de directe instroom in de betreffende vakgebieden een algemene basiskwalificatie nodig is met aansluitend een of meer kwalificaties gericht op de uitoefening van de werkzaamheden binnen de functie waarvoor zij worden ingezet. Deze kwalificaties worden gebaseerd op de beroepsprofielen vanuit de kernvraag wat de medewerker moet kennen en kunnen om de werkzaamheden binnen de functie waarvoor hij of zij wordt ingezet, en de daarbij horende bevoegdheden, uit te oefenen. De kwalificaties zijn leidend voor het onderwijs en de examinering. Het ontwikkelen en verzorgen van het politieonderwijs en het examineren is de verantwoordelijkheid van de Politieacademie.

Om ervoor te zorgen dat medewerkers bij de werkzaamheden waarvoor zij worden ingezet over de daarvoor benodigde bevoegdheden beschikken wordt gezien of het mogelijk is om in de toekomst medewerkers in het hele domein uitvoering van het LFNP aan te stellen als ambtenaar voor de uitvoering van de politietaak.

b. *Aanpassing loopbaanpad en overgangsbeleid N4*

Partijen maken afspraken over het wegnemen van enkele onwenselijke effecten van het huidige loopbaanpad N4 en het overgangsbeleid N4.

Loopbaanpad N4

Partijen komen overeen om het huidige loopbaanpad voor nieuwe instroom in de GGP/ Tactische opsporing aan te passen, met als doel om de ongewenste effecten weg te nemen. De garantie op doorstroom van schaal 6 naar 7 blijft bestaan. Dit betreft de stap van start- naar vakbekwaam.

Partijen komen overeen om te onderzoeken welke criteria moeten gelden bij het huidige loopbaanpad voor nieuwe instroom van aspiranten als het gaat om de stap van schaal 7 naar 8. Van belang is dat medewerkers na bevordering in staat zijn om de functie van Senior ook in volle omvang uit te voeren. Hierbij moet een goed evenwicht zijn tussen de waarborgen voor medewerkers, hun opleidingsniveau en de belangen van het politievak en de organisatie. Het overleg tussen partijen moet uitmonden in een zorgvuldige plaatsingsprocedure. Uitgangspunt blijft bevordering naar Senior, maar beschikbare formatie en geschiktheid worden daarbij betrokken. De nieuw instromende aspiranten worden op korte termijn geïnformeerd over deze afspraak en de mogelijke wijzigingen van het loopbaanbeleid. Het loopbaanpad wijzigt pas nadat partijen hierover overeenstemming hebben in het Georganiseerd Overleg Politie.

Overgangsbeleid N4

De voorrangsregel voor de doelgroep Overgangsbeleid N4 leidt tot belemmering van interne doorstroom in andere vakgebieden. Hierom komen partijen overeen om de betreffende voorrangsregel in de vakgebieden waarvoor niet de basispolitieopleiding N4 vereist is, af te schaffen. Daardoor ontstaat er meer ruimte voor doorstroom voor medewerkers die op dit moment geen voorrang hebben binnen deze vakgebieden.

c. Loopbaanperspectief

Uit intern onderzoek is gebleken dat politiemedewerkers die de organisatie verlaten dit onder andere doen vanwege door hen ervaren ontbrekend loopbaanperspectief. Concreet knelt dit in ieder geval bij arrestantentaken, meldkamers, PDC en docenten. De werkgever en de politievakorganisaties zien het grote belang van het behoud van ervaren politiemedewerkers en willen het loopbaanperspectief voor medewerkers zoveel als mogelijk verbeteren.

Als een eerste stap zal daarom het loopbaanperspectief voor medewerkers binnen en tussen de vakgebieden in kaart worden gebracht. Daarnaast kunnen de volgende afspraken bijdragen aan het concretiseren van het loopbaanperspectief:

- De pilot voor een interne arbeidsmarktscan;
Partijen komen overeen om een pilot te starten die gericht is op de ondersteuning van de loopbaanontwikkeling van politiemedewerkers. Hiervoor wordt aangesloten bij een intern traject van het Loopbaan- en mobiliteitscentrum (LMC). Dit betreft een interne arbeidsmarktscan voor medewerkers die erop gericht is om medewerkers inzicht te geven in reële ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden en de stappen die daarvoor gezet moeten worden. Deze pilot wordt na afloop geëvalueerd. Partijen gaan daarna in overleg over eventuele aanvullende faciliteiten die medewerkers kunnen ondersteunen in hun doorgroeimogelijkheden.
- Onderzoek naar de mogelijkheid om een assessment uit te breiden;
Partijen hebben de gezamenlijke wens om mobiliteit binnen de organisatie, zowel horizontaal als verticaal, te bevorderen en om daarnaast de benodigde ervaring, opleiding en kwaliteit te borgen. Partijen spreken af om te onderzoeken of het wenselijk is om de mogelijkheid om het assessment uit te breiden voor de functies vanaf schaal 11.
- Om doorstroommogelijkheden voor Seniors naar schaal 9 te creëren komen partijen overeen om doorstroommogelijkheden in kaart te brengen en indien nodig te ontwikkelen. Waarbij zo mogelijk wordt aangesloten bij of gebruik wordt gemaakt van de bestaande bacheloropleidingen (wijk)agent en rechercheur dan wel extern onderwijs. Daarbij wordt de beschikbare formatie en geschiktheid, waaronder het vereiste werk- en denkniveau en

opgedane werkervaring, betrokken en wordt onnodig opleiden voorkomen. Daarnaast spreken partijen af dat er een evenwichtige balans moet zijn (minimaal 50/50) tussen instroom van buiten en interne doorstroom naar een functie op dit niveau.

Partijen spreken af dat er een plan van aanpak wordt opgesteld, zodat de concretisering van bovenstaande afspraken binnen afzienbare termijn en binnen de looptijd van dit akkoord wordt gerealiseerd.

d. *Implementatie NLQF in LFNP*

Partijen komen overeen dat, op basis van het protocol borging, beheer en dynamisch onderhoud van het LFNP, onderzoek wordt gedaan naar de mogelijkheden en consequenties van het invoeren van het NLQF als minimaal benodigd werk- en denkniveau in het LFNP. Daar waar mogelijk en gewenst, wordt gekeken of invoering kan leiden tot meer loopbaanperspectief.

5. Inclusieve arbeidsvoorwaarden

In het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord hebben partijen het belang van inclusieve arbeidsvoorwaarden onderstreept. Partijen nemen in dit arbeidsvoorwaardenakkoord de volgende stappen.

a. *Geboorte- en ouderschapsverlof*

Partijen komen overeen dat een politiemedewerker, die feitelijk zorgdraagt voor een kind én die tijdens de geboorte en daarna een duurzaam, gemeenschappelijk huishouden heeft met de juridische ouder van dat kind, onder dezelfde voorwaarden als de juridische ouder gebruik kan maken van het (aanvullend) geboorteverlof en ouderschapsverlof.

b. *Adoptie- en pleegzorgverlof*

Partijen erkennen dat de zorg voor meer dan één pleegkind of geadopteerd kind ook meer tijd van de medewerker vraagt dan de zorg voor één pleegkind of geadopteerd kind. Daarbij wordt erkend dat de zorg voor meerdere pleeg- of geadopteerde kinderen gedeeltelijk overlapt.

Partijen komen overeen dat de medewerker, die gelijktijdig meer dan één (pleeg)kind in huis neemt of adopteert, hieraan voorafgaand in overleg kan gaan met de leidinggevende over de invulling van het verlof. De leidinggevende kan, indien nodig, extra buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, aanvullend op het adoptie- en pleegzorgverlof uit de Wet Arbeid en Zorg, toekennen. Hiervoor wordt een handelingskader voor leidinggevers en politiemedewerkers opgesteld.

c. *Gender en/of leeftijdsspecifieke klachten*

Partijen komen overeen om een handelingskader voor leidinggevers en politiemedewerkers op te stellen voor de omgang met menstruatie- en overgangsklachten en klachten gerelateerd aan een vruchtbaarheidsbehandeling. Dit handelingskader heeft als doel goede informatievoorziening over de beschikbare mogelijkheden en het vergroten van het bewustzijn over de gevolgen die deze klachten kunnen hebben voor het functioneren van medewerkers. Daarmee wordt de bespreekbaarheid van deze klachten in de politieorganisatie verbeterd. Er worden handvatten geboden voor het gesprek hierover tussen de leidinggevende en de medewerker.

d. *Gendertransitie*

Partijen komen overeen om een handelingskader op te stellen voor leidinggevende en medewerkers voor de omgang in met een gendertransitie en de voorzieningen die in dat kader kunnen worden toegekend.

e. *Mantelzorg*

Partijen komen overeen dat medewerkers recht krijgen op een maatwerkgesprek met de leidinggevende over mantelzorg. Ondersteunend aan dit maatwerkgesprek wordt een handelingskader voor mantelzorg ontwikkeld voor medewerkers en leidinggevendenden.

Dit handelingskader is gericht op de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en moet bijdragen aan de bespreekbaarheid van mantelzorg. Het handelingskader biedt handvatten voor het (maat)gesprek tussen medewerker en de leidinggevende over het verlenen van mantelzorg in relatie tot uitoefenen van de functie en informeert leidinggevendenden en medewerkers over de faciliteiten en verlofregelingen die er zijn rondom mantelzorg.

Onderdeel van dit handelingskader wordt de mogelijkheid voor medewerkers om, indien zij vanwege mantelzorg tijdelijk minder zijn gaan werken, terug te gaan naar hun oorspronkelijke arbeidsduur.

f. *Langdurend zorgverlof*

Partijen komen overeen om bij langdurend zorgverlof de opbouw van het vakantieverlof en LFU te continueren gedurende de gehele periode van het langdurend zorgverlof.

g. *Verlofmogelijkheden reservisten*

Partijen komen overeen om een handelingskader voor leidinggevendenden en politiemedewerkers op te stellen over de verlofmogelijkheden voor reservisten. Medewerkers, die een aanstelling als reservist hebben bij Defensie, kunnen wanneer zij ingezet worden als reservist buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging, op grond van artikel 39 Barp, of verlof (vakantieverlof, LFU of vrije tijd) aanvragen. Het handelingskader verlofmogelijkheden reservisten heeft als doel om onduidelijkheden hierover binnen de politieorganisatie weg te nemen.

h. *Actualisatie artikelen in relatie tot militaire dienst*

Partijen erkennen dat de artikelen 23 en 32 tot en met 37 Bbp en de artikelen 19, 29, 30 en 42 Barp, die zien op politieambtenaren in militaire dienst, niet meer actueel zijn. Partijen komen overeen om deze artikelen te actualiseren.

i. *Communicatie en evaluatie handelingskaders*

Partijen onderstrepen het belang van bovenstaande handelingskaders en communiceren hierover in gezamenlijkheid. Met als doel te komen tot een meer eenduidige toepassing van de faciliteiten in de rechtspositie. Daarnaast komen partijen overeen om bovenstaande handelingskaders, afzonderlijk, te evalueren drie jaar nadat het handelingskader beschikbaar is gekomen.

j. *Moderniseren verlof*

Partijen komen overeen om gedurende de looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord, te onderzoeken in hoeverre de huidige verlofregelingen, waaronder de buitengewoon verlofregelingen in het kader van jeugd- en jongerenwerk en Fit & Gezond, aansluiten bij de huidige behoeften van medewerkers.

Daarbij wordt de behoefte aan mogelijkheden van (bezoldigd) verlof voor reservisten en veteranen (bijvoorbeeld voor deelname aan veteranendag), die in dienst zijn bij de politie, meegenomen in relatie tot de huidige buitengewoon verlofregelingen.

6. Groene arbeidsvoorwaarden en duurzame mobiliteit

Partijen komen, aanvullend op het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord, tot nadere afspraken over groene arbeidsvoorwaarden en duurzame mobiliteit. De verhoging van het IKB-netto, dat kan

worden aangewend voor verduurzamingsmaatregelen, is één van deze afspraken. Om het gebruik van duurzaam vervoer onder politiemedewerkers verder te stimuleren zijn afspraken gemaakt over:

a. *Vergoeding parkeren P&R-locatie*

Partijen komen overeen om de kosten van het parkeren, bij een door de NS aangemerkte P+R-locatie bij woon-werkverkeer, te vergoeden. Hiervoor gelden de voorwaarden dat er vanaf de parkeerlocatie verder wordt gereisd met de door de werkgever verstrekte OV-pas en dat minimaal de helft van de reisafstand in kilometers met het OV wordt afgelegd.

b. *Vergoeding fietskluizen bij OV-locaties*

Partijen komen overeen om de kosten van fietskluizen bij OV-locaties, bij structureel woon-werkverkeer en dienstreizen, tot maximaal €119,- per jaar te vergoeden.

7. Politievrijwilligers

Politievrijwilligers werken samen met de beroepscollega's aan de veiligheid van Nederland en zorgen voor aanvullende capaciteit, specialisme en ondersteuning binnen de politieorganisatie. Ze verrijken het politiewerk met hun specifieke kennis, kunde en ervaring en met de frisse blik waarmee ze naar de organisatie kijken. We streven naar een passende en transparante vergoeding voor alle politievrijwilligers. Partijen maken daarom de volgende afspraken.

a. *Hervorming bruto-vergoeding*

Partijen komen overeen om de vaste jaarvergoeding, onderdeel van de bruto vergoedingsvariant voor politievrijwilligers, af te schaffen en te verdisconteren in de bruto-uurvergoeding. De bruto-uurvergoeding wordt daardoor verhoogd naar €9,89. Het streven is om deze aanpassing in te laten gaan per 1 januari 2026. De bruto-vergoeding voor politievrijwilligers wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex van het Centraal Planbureau.

b. *Gelijkschakeling vergoedingssystematiek*

Partijen komen overeen om de vergoedingssystematiek voor ATH-politievrijwilligers gelijk te schakelen met die van de andere politievrijwilligers. Het streven is om deze aanpassing in te laten gaan per 1 januari 2026. Dit betekent dat nieuwe instroom van ATH-politievrijwilligers automatisch de bruto-uurvergoeding ontvangt en aanspraak kan maken op de vergoeding van reiskosten op grond van het Brvvp.

De zittende ATH-politievrijwilligers krijgen de keuze over te stappen naar een bruto-uurvergoeding. Een omzetting van een netto- naar een bruto-vergoeding is onherroepelijk en kan alleen aan het begin van een kalenderjaar. In 2030 wordt de gelijkschakeling van de vergoedingssystematiek voor ATH-politievrijwilligers geëvalueerd. Op basis van de uitkomsten van deze evaluatie wordt besloten of alle vergoedingen vanaf 2031 worden omgezet naar een bruto-vergoeding of dat de netto-vergoeding, voor de politievrijwilligers die deze nog ontvangen, behouden blijft.

c. *Eenmalige gratificatie*

Aangezien politievrijwilligers geen gebruik kunnen maken van het IKB, komen partijen overeen om eenmalig een gratificatie toe te kennen van €500,- bruto aan politievrijwilligers. Om in aanmerking te komen zijn politievrijwilligers op 1 oktober 2026 in dienst, ontvangen de bruto-vergoeding en zijn minimaal 48 uur ingezet als politievrijwilliger in de eerste helft van 2026. Deze eenmalige gratificatie wordt toegekend na de gelijkschakeling van de vergoedingssystematiek voor de ATH-politievrijwilligers met die van de andere politievrijwilligers. In oktober 2026 krijgen politievrijwilligers deze gratificatie toegekend.

d. *Mogelijkheid toekenning wervingsbonus politievrijwilligers*

Met de gelijkschakeling van het vergoedingsregime van politievrijwilligers is er geen onderscheid meer in de vergoedingssystematiek tussen ATH-politievrijwilligers en andere politievrijwilligers, met uitzondering van de ATH-politievrijwilligers die ervoor kiezen om de netto-vergoeding te behouden. Partijen komen overeen dat de wervingsbonus ook kan worden toegekend aan politievrijwilligers, met een bruto-vergoeding, als zij succesvol kandidaten aanmelden ten behoeve van de instroom in het basispolitieonderwijs en moeilijk vervulbare vacatures. Hierbij gelden de voorwaarden zoals vastgelegd in de Beleidsregel wervingsbonus.

Daarnaast wordt onderzocht voor welke vergoedingen het in de rede ligt dat politievrijwilligers in aanmerking kunnen komen, voor zover dit passend is gelet op het karakter van de doelgroep en aansluit bij de visie op politievrijwilligers. Eventuele toevoeging van politievrijwilligers aan deze regelingen wordt meegenomen in een volgend arbeidsvoorwaardenakkoord.

e. *Beleidskader Bewust belonen*

Partijen komen overeen om politievrijwilligers, als doelgroep, toe te voegen aan het Beleidskader bewust belonen. Hiermee wordt inzichtelijk op welke wijze het instrument van bewust belonen kan worden ingezet als waardering van bijzondere prestaties van politievrijwilligers.

f. *Erkenning politievrijwilligers*

Partijen onderkennen dat erkenning van politievrijwilligers van belang is. Partijen komen overeen om de erkenning van en het respect voor politievrijwilligers te bevorderen en hier nader vorm aan te geven. Hierbij wordt gedacht aan het organiseren van een landelijke politievrijwilligersdag.

8. Overig

a. *Vereenvoudiging rechtspositie arbeidstijden*

Om te borgen dat sprake is van bestendige regelgeving hebben partijen op 3 april 2025 vooruitlopend op, maar als integraal onderdeel van, dit akkoord afspraken gemaakt over een vereenvoudiging van de regelgeving op het gebied van de arbeidstijden. Het betreft onder meer de volgende wijzigingen:

- Het structureel vervallen van de drempel van 8 uur om in aanmerking te komen voor de verschuivingsvergoeding;
- Het schrappen van de zogenaamde fin-comp; en
- Het niet meer aanmerken van een dienstreis als overuren als de medewerker 4 dagen of meer van tevoren daarvan kennis heeft genomen.

Partijen hebben overeenstemming over de AMvB met betrekking tot de hierbij passende wijzigingen van de regelgeving. Deze wijzigingen gaan in op 1 november 2025. Indien de AMvB na 1 november 2025 wordt gepubliceerd in het Staatsblad is de dag volgende op de publicatiedatum de ingangsdatum.

b. *Vereenvoudiging aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid*

De werkgever stelt vast dat de aanspraken van de huidige aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid, zoals geregeld in de artikelen 38b en 39b van het Bbp, zo complex zijn dat de uitvoering van deze regeling onder druk staat. Partijen spreken daarom af te onderzoeken of vereenvoudiging van deze aanspraken mogelijk is, rekening houdend met de huidige aanspraken en de effecten van vereenvoudiging voor medewerkers. Daarbij kijken partijen onder meer naar de sectorale aanvulling op het AAOP van het ABP, die mogelijk wordt in het kader van het nieuwe pensioenstelsel. Indien hierover geen overeenstemming is, blijft de huidige regeling gehandhaafd.

c. *Structurele dienstreizen*

Partijen spreken af dat het korps onderzoekt welke medewerkers in de organisatie, voor de uitvoering van hun werkzaamheden, structureel en substantieel met eigen vervoer reizen. Hierbij is het uitgangspunt dat de medewerker niet verplicht is om de eigen auto in te zetten voor dienstreizen. Het doel van dit onderzoek is om vast te stellen of er een probleem is en indien dit het geval is, dat dit wordt opgelost binnen de bedrijfsvoering. De politievakorganisaties worden hierbij betrokken. Het korps streeft ernaar dit onderzoek binnen een redelijke termijn af te ronden.

d. *Afgeschermd werken*

Politied medewerkers zetten zich in om de samenleving veilig te houden. Om dit te kunnen doen moeten ook zij veilig hun werk kunnen uitvoeren. Hierbij ligt zowel een taak voor de werkgever als de medewerker om risico's te mitigeren. Vanuit de werkgever kunnen verscheidene maatregelen worden getroffen. Eén van deze maatregelen is de mogelijkheid om afgeschermd te kunnen werken. Tegelijkertijd wil de politie een benaderbare politieorganisatie zijn.

Partijen erkennen het belang van de mogelijkheid om afgeschermd te werken in passende situaties. Momenteel ontwikkelen het ministerie van Justitie en Veiligheid en Asiel en Migratie, in samenwerking met de taakorganisaties, een visie en handelingsperspectief op afgeschermd werken. Het streven van de politie is om het huidige beleid, met betrekking tot afgeschermd werken, te laten aansluiten op deze visie en handelingsperspectief. Hierover wordt op passende tafels gesproken met in achtneming van ieders verantwoordelijkheid.

e. *Veilig werken*

Partijen vinden het van groot belang dat het korps doet wat van een goed werkgever verwacht mag worden om (seksueel) grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, bij de bron aan te pakken en te beperken. In de afgelopen jaren is hiervoor veel aandacht geweest. Binnen het korps wordt momenteel gewerkt aan een plan voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag. Dit plan van aanpak is erop gericht op context en arbeidsomstandigheden te verbeteren om het risico op grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Zodanig dat de sociale veiligheid en inclusie op de werkvloer vergroot, de psychosociale arbeidsbelasting zo beperkt mogelijk is en medewerkers duurzaam inzetbaar blijven. Daarbij is aandacht voor de toerusting van leidinggevend en de ondersteuning van medewerkers. Partijen hechten veel belang aan sociale veiligheid en zetten zich, samen met de centrale ondernemingsraad, in voor de verdere uitwerking, vaststelling en realisatie van het plan van aanpak. Dit doen zij ieder vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid.

f. *Monitoringsafspraken*

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van dit akkoord de voortgang van de uitvoering van de gemaakte afspraken in dit arbeidsvoorwaardenakkoord viermaandelijks te monitoren in het CGOP. Ook zullen partijen ruim voor het expireren van dit arbeidsvoorwaardenakkoord, uiterlijk eind 2026, met elkaar in overleg gaan over een nieuw akkoord.

Bijlage 1 Beloningssystematiek en inschaling aspiranten

Partijen komen overeen de beloningssystematiek voor aspiranten als volgt te herzien;

- De huidige beloningssystematiek voor aspiranten, namelijk de tegemoetkoming voor aspiranten in het eerste studiejaar, de huidige aspirantenschalen en de bepaling dat aspiranten in de reguliere schalen worden ingeschaald, komt te vervallen.
- Daarvoor in de plaats komen twee salarisschalen voor aspiranten, namelijk één schaal voor Basispolitieonderwijs (niveau 2 t/m 4) en één schaal voor Hoger Politieonderwijs (niveau 5 t/m 7).
- Deze twee aspirantenschalen zijn ingebouwd in de salaristabel voor de reguliere schalen. Hiervoor zijn de eerste twee salarisschalen, van de reguliere salarisschalen, herzien in aspirantensalarissen.
- Met de toevoeging van de aspirantenschalen aan de reguliere schalen geldt iedere (collectieve) salarisverhoging ook voor de aspirantensalarissen.
- Daarnaast is een salarisverhoging gekoppeld aan de periodiekdatum. De periodiekdatum is de eerste van de maand van indiensttreding en niet (meer) aan een leerjaar of leeftijdswijziging. Hierbij wordt de systematiek gevolgd die voor reguliere medewerkers geldt. Dit betekent een jaarlijkse verhoging van een trede op de periodiekdatum bij naar behoren functioneren of geen verhoging als uit een bekrachtigde beoordeling blijkt dat de aspirant niet naar behoren functioneert.
- In bijlage 2 zijn de aspirantenschalen als onderdeel van de salaristabel van de reguliere salarisschalen, op basis van loonpeil per 1 januari 2025, opgenomen.
- Op 1 augustus 2026 treedt dit nieuw beloningsbeleid voor aspiranten inwerking.

De inschaling van aspiranten in de reguliere salarissystematiek vindt als volgt plaats;

- Afhankelijk van de politieopleiding, die de betreffende aspirant volgt, vindt inschaling plaats in één van de aspirantenschalen, namelijk één schaal voor Basispolitieonderwijs (niveau 2 t/m 4) en één schaal voor Hoger Politieonderwijs (niveau 5 t/m 7).
- Daarnaast wordt bij de inschaling onderscheid gemaakt tussen aspiranten zonder werkervaring en aspiranten met werkervaring.
- Als aspiranten geen werkervaring hebben vindt de inschaling plaats op basis van de leeftijd van de aspirant bij aanvang van de opleiding. In de aspirantenschalen zijn drie leeftijdtrades opgenomen, namelijk 18 jaar (J18), 19 jaar (J19) en 20 jaar of ouder (0). Het gaat om aspiranten die, aansluitend op de afronding van hun middelbare schoolopleiding of hun beroeps- of academische opleiding, in dienst treden bij de politie als aspirant of die na afronding van deze opleidingen minder dan een jaar werkervaring hebben opgedaan. De leeftijd op de datum van indiensttreding bepaalt de inschalingstrede.
- Als aspiranten wel werkervaring hebben vindt de inschaling plaats op basis van het aantal jaren werkervaring. Hierbij gaat het om aspiranten die, na afronding van de middelbare schoolopleiding of een beroeps- of academische opleiding, minimaal een jaar werkervaring hebben opgedaan in een beroep. Bijbaantjes tijdens de opleidingsperiode of stages tellen niet mee als werkervaring. Het aantal jaren werkervaring is bepalend voor de inschaling. Deze inschaling vindt plaats aan de hand van de inschalingsmatrix 'inschaling met werkervaring' (zie bijlage 2). Aan de inschaling bij aanstelling is een maximum verbonden van trede 9 voor niveau 2 t/m 4 aspiranten en trede 14 voor niveau 5 t/m 7 aspiranten. Ook bij inschaling in een maximumtrede bij indiensttreding kan de aspirant nog gedurende de opleiding groeien in salaris. Daarvoor zijn nog vier tredes beschikbaar.
- Indien aspiranten gedurende een opleiding in het Hoger Politieonderwijs overstappen naar een opleiding in het Basispolitieonderwijs wordt voor inschaling gekeken hoe de betreffende aspirant zou zijn ingeschaald wanneer de aspirant vanaf de start van de opleiding in het Basispolitieonderwijs zou zijn ingeschaald. De periodieken die de aspiranten in de tussentijd heeft opgebouwd tellen hierin mee.

Aanvullend betekent de invoering van het nieuwe beloningsbeleid voor aspiranten dat;

- De aspiranten worden niet meer uitgesloten van de overwerk- en verschuivingstoelage tijdens het eerste leerjaar;
- Aan arbeid gerelateerd inkomen, genoten voorafgaand aan de aanstelling als aspirant, is niet meer relevant voor de inschaling. Er vindt geen inkomenstoets meer plaats.

In het kader van het nieuwe beloningsbeleid voor aspiranten zijn partijen voor de zittende aspiranten een overgangsbeleid overeengekomen. Hierbij is het uitgangspunt dat de zittende aspiranten, met de invoering van dit nieuwe beloningsbeleid, niet worden benadeeld. Dit betreffen de volgende overgangsmaatregelen;

- De aspiranten, met een tegemoetkoming (bijlage IV Bbp) of met een salaris (bijlage V of VI Bbp), worden op basis van de opleiding die zij volgen ingeschaald in de nieuwe aspirantenschalen. De leeftijd van de aspirant en het salarisperspectief op XXX is bepalend voor de inschalingstrede.
- De aspiranten, die zijn ingeschaald in een van de huidige aspirantenschalen (bijlage II Bbp), worden ingeschaald in de nieuwe aspirantenschalen op basis van de politieopleiding die de betreffende aspirant volgt. De huidige schaal van de aspirant en het salarisperspectief op 1 augustus 2026 is bepalend voor de inschaling in de nieuwe schaal.
- De aspiranten, die zijn ingeschaald in een reguliere salarisschaal (bijlage I Bbp), blijven ingeschaald in deze reguliere schaal bij invoering van het nieuwe beloningsbeleid voor aspiranten. Voor deze aspiranten vindt er dus geen wijziging van inschaling plaats.

Bijlage 2 Aspirantenschalen

Aspirantenschalen als onderdeel van de salaristabel per 1 januari 2025 voor de sector Politie.

bedrag in €	Aspirantenschalen		Reguliere schalen						
	N2 t/m N4	N5 t/m N7	3	4	5	6	7	8	9
1.457,59	J18								
1.523,84		J18							
1.942,88	J19								
2.031,19		J19							
2.170,46			0						
2.293,17			1	0					
2.411,84	0		2	1					
2.519,72	1	0	3	2	0	0			
2.616,81	2	1	4	3	1	1	0		
2.699,07	3	2	5	4			1		
2.798,86	4	3	6	5	2	2			
2.882,47	5	4	7	6	3	3	2		
2.967,43	6	5	8	7	4				
3.052,38	7	6	9	8	5	4	3	0	
3.121,16	8	7	10	9	6	5			
3.200,72	9	8	11	10	7	6	4	1	0
3.301,86	10	9	12	11	8	7	5		
3.378,72	11	10	13	12	9	8		2	1
3.452,89	12	11	14	13	10		6		2
3.554,03	13	12		14	11	9	7	3	3
3.630,89		13			12	10	8	4	
3.688,87		14			13	11			
3.749,56		15			14	12	9	5	4
3.819,68		16				13	10		
3.895,20		17				14	11	6	5
3.992,29		18					12	7	
4.088,03							13	8	6
4.204,01							14	9	7
4.293,01								10	
4.394,15								11	8
4.453,48									
4.512,81								12	9
4.578,89									
4.646,32								13	10
4.735,32								14	
4.752,85									11
4.887,70									12
5.027,95									13
5.156,05									14

Toelichting op tabel aspirantenschalen

Deze tabel bevat twee schalen, namelijk een schaal voor het basispolitieonderwijs (niveau 2 t/m 4) en een schaal voor het hoger politieonderwijs (niveau 5 t/m 7). In beiden aspirantenschalen zijn drie leeftijdtrades opgenomen, namelijk 18 jaar (J18), 19 jaar (J19) en vanaf 20 jaar (O).

Inschalingsmatrix

Aspirantenschaal N2 t/m N4	
Werkervaring	Trede
meer dan 10 jaar	9
7-10 jaar	7
5-7 jaar	5
2-5 jaar	3
1-2 jaar	1

Aspirantenschaal N5 t/m N7	
Werkervaring	Trede
meer dan 10 jaar	14
7-10 jaar	11
5-7 jaar	8
2-5 jaar	5
1-2 jaar	2