



Overgangsbeleid overgang LFNP en plaatsing in de reorganisatie Politiewet 2012

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 juli 2016.
Vastgesteld door de korpschef op 18 december 2015.

Aanleiding

Bij het besluit toekenning en overgang LFNP van 16 december 2013 zijn medewerkers per 1 januari 2012 overgegaan naar een LFNP-functie. Er is hierbij niet gekeken of de medewerker voldeed aan de functie-eisen, omdat is afgesproken dat de medewerker 'blijft doen wat hij deed' tot aan de plaatsing in de personele reorganisatie. Na de plaatsing zal de medewerker conform de LFNP-functie moeten gaan werken en is van belang of aan de functie-eisen wordt voldaan. Omdat voorzien werd dat het wellicht niet voor alle medewerkers mogelijk zou zijn om aan de gestelde functie-eisen te voldoen, is in het GOP van 13 april 2013 een aantal afspraken gemaakt hoe in dat geval om te gaan met de betreffende medewerkers. De GOP-afspraken zien met name op de groep van medewerkers die een administratief-technische functie en een aanwijzing als buitengewoon opsporingsambtenaar hadden (hierna te noemen: medewerker met AT-functie met BOA), terwijl de LFNP-functie een executieve functie is waaraan de aanstelling voor de uitvoering van de politietaak gekoppeld is.

De bij 2 genoemde groep wordt niln deze notitie worden twee categorieën onderscheiden:

1. Medewerkers met AT-functie met BOA die in het LFNP zijn overgegaan naar een executieve functie en functievoller zijn voor een executieve functie
2. Medewerkers met een AT-functie die in het LFNP zijn overgegaan naar een AT-functie en die alsnog functievoller zijn geworden voor een executieve functie¹

De bij 2 genoemde groep wordt niet genoemd in de GOP-afspraken, maar wordt volledigheidshalve meegenomen.

1. Medewerker met AT-functie (met BOA) in LFNP overgegaan naar een executieve functie en functievoller voor een executieve functie

Aanstellingseisen

Bij de overgang naar een executieve functie in het kader van het LFNP is bij deze medewerkers niet gekeken of werd voldaan aan de eisen behorend bij deze functie. Zoals hiervoor vermeld zijn de medewerkers de werkzaamheden behorend bij de functie van hun regiokorps blijven uitoefenen.

Aangezien het uitgangspunt is dat een medewerker de hem toegekende functie volledig gaat vervullen, moet na de plaatsing in de reorganisatie bekeken worden aan welke eisen de medewerker (nog) moet voldoen om de functie volledig te kunnen uitoefenen. Hierbij is bij een executieve functie van belang dat de medewerker voldoet aan de aanstellingseisen².

In het geval de functie is aangemerkt als vertrouwensfunctie, zal de medewerker, naast de aanstellingseisen moeten voldoen aan het bij de functie behorende veiligheidsonderzoek.

De afspraak is dat wanneer een medewerker niet aan de aanstellingseisen kan voldoen, wordt bekeken of de medewerker op grond van zijn AT aanstelling met BOA een deel van de functie kan uitoefenen. Uitgangspunt is dat dit binnen het eigen team moet (kunnen) worden opgevangen. Als dit niet mogelijk blijkt, omdat hierdoor het behalen van de (operationele) doelstellingen van het team niet kan worden gewaarborgd, wordt in goed overleg met de medewerker(s) gekeken naar – een eventueel tijdelijke – plaatsing in een ander team of plaatsing in een andere passende LFNP-functie. Hierbij geldt dat de plaatsing boven de sterkte van een team kan zijn. Als de medewerker op een deel van de taken van de functie wordt ingezet, geldt dat hij wel aan de bekwaamheidseisen behorend bij de hem toegekende werkzaamheden moet (blijven) voldoen.

In het geval de medewerker een functie heeft die een vertrouwensfunctie is en hij niet voldoet aan de

¹ Ten aanzien van deze medewerkers heeft de korpschef hiertoe besloten na advies van de Commissie functievergelijking.

² De aanstellingseisen staan genoemd in artikel 7 Barp en de hierop gebaseerde Regeling aanstellingseisen politie 2002.



aanstellingseisen of niet door het veiligheidsonderzoek komt, wordt gekeken naar plaatsing in een ander team, waar de functie niet als vertrouwensfunctie is aangemerkt, of naar plaatsing in een andere LFNP-functie, die geen vertrouwensfunctie is. Hierbij kan boven de sterkte van een team worden geplaatst.

Bekwaamheidseisen

Als de medewerker voldoet aan de aanstellingseisen, maar niet aan de opleidingseisen van de nieuwe functie wordt hij in de gelegenheid gesteld om gedurende een afgesproken periode aan de vereiste opleiding te voldoen. Voor aanstelling voor de uitvoering van de politietaak is afronding van de initiële opleiding vereist. Op basis van een EVC-procedure kunnen vrijstellingen worden verkregen voor delen van de initiële opleiding.

Mogelijk gelden naast opleidingseisen nog andere bekwaamheidseisen (bijvoorbeeld behorend bij een rol in de functie). De duur van de af te spreken periode is afhankelijk van de eisen waaraan nog moet worden voldaan en wordt in overleg met de leidinggevende vastgesteld.

Zolang de medewerker niet volledig bekwaam is om de functie uit te oefenen, wordt hij ingezet op de taken waartoe hij wel bekwaam is. Hierbij wordt hem expliciet opgedragen tot welke taken hij zich dient te beperken.

Er worden geen geweldsmiddelen toegekend als deze voor de uitoefening van de functie nodig zijn, maar de medewerker daartoe nog niet gecertificeerd is.

Mocht blijken dat het voor de medewerker redelijkerwijs niet mogelijk is om aan de bekwaamheidseisen te voldoen, wordt, indien mogelijk, de medewerker het deel van de functie opgedragen dat hij wel kan vervullen met behoud van de AT-aanstelling plus BOA. Dit moet goed vastgelegd worden, zodat hierover later geen onduidelijkheden kunnen ontstaan.

In het geval een medewerker op een deel van de functie wordt ingezet, geldt het uitgangspunt dat dit binnen het eigen team moet (kunnen) worden opgevangen. Als dit niet mogelijk blijkt, omdat hierdoor het behalen van de (operationele) doelstellingen van het team niet kan worden gewaarborgd, wordt in goed overleg met de medewerker(s) gekeken naar – een eventueel tijdelijke – plaatsing in een ander team of plaatsing in een andere passende LFNP-functie. Hierbij geldt dat de plaatsing boven de sterkte van een team kan zijn. Als de medewerker op een deel van de taken van de functie wordt ingezet, geldt dat hij wel aan de bekwaamheidseisen behorend bij de hem toegekende werkzaamheden moet (blijven) voldoen.

2. Medewerker AT in LFNP overgegaan naar een AT-functie en functievoelger voor een executieve functie

Nu deze medewerkers alsnog functievoelger voor een executieve functie zijn geworden, verschillen zij feitelijk niet van de hiervoor onder 1 genoemde groep. Voor deze medewerkers geldt daarom hetzelfde als wat hiervoor is opgenomen bij punt 1.

Aanstellingsgrond

Uitgangspunt is dat medewerkers na voldaan te hebben aan de aanstellingseisen en na afronding van de initiële opleiding de aanstelling ter uitvoering van de politietaak krijgen.

Het is mogelijk dat een aantal medewerkers al een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak heeft. Voor hen moet worden bekeken wat eventueel nog nodig is om hen voor de functie te bekwaamen.

Medewerkers die niet voldoen aan de aanstellingseisen of bekwaamheidseisen behouden de AT-aanstelling.

Rechtspositie

Als de medewerker een deel van de executieve functie gaat verrichten behoudt hij recht op TBF en OVW-periodieken (en een eventuele uitloop in OVW-periodieken indien het maximum van de naasthogere schaal nog niet is bereikt). Hetzelfde geldt voor de medewerker die niet aan de aanstellingseisen of bekwaamheidseisen voldoet, die een deel van zijn functie verricht en op verzoek van de werkgever een passende AT-functie gaat verrichten, omdat de (operationele) doelstellingen van het team niet kunnen worden gewaarborgd. Het behoud van TBF en OVW geldt alleen voor deze plaatsing. De reguliere rechtspositie omtrent TBF en OVW blijft voor het overige van toepassing.



Voor medewerkers die onder de GOP-afspraken vallen geldt nog het volgende

Als een medewerker een diploma of certificaat heeft (bijvoorbeeld BOA, rijopleiding, zeden en andere gecertificeerde opleidingen) en wordt geplaatst op een functie waarbij die opleiding niet meer in het opleidingsprofiel van de nieuwe functie past, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld de kennis en kunde op peil te houden indien dit relevant is voor de bedrijfsvoering/operatie, of past in een reëel te verwachten loopbaanpad van de medewerker. De betreffende afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Gedeeltelijke vervulling van de LFNP-functie

De afspraak dat de medewerker, indien mogelijk, een deel van de functie gaat verrichten, geldt voor de functie waarin de medewerker wordt geplaatst in het kader van de reorganisatie Politiewet 2012 en voor functies die daar de logische opvolging van zijn waarin de medewerker, anders dan op eigen verzoek, wordt geplaatst (bijvoorbeeld bij een nieuwe reorganisatie). Als in dat geval het deel van de functie dat de medewerker verrichtte in de opvolgende functie terugkomt, kan de medewerker dit deel van de opvolgende functie verrichten.

Indien de medewerker, na de plaatsing in de functie die hij deels mag verrichten, op eigen verzoek in een andere functie wil worden geplaatst, zal voldaan moeten worden aan de voor die functie geldende aanstellings- en bekwaamheidseisen.