



Besluit tot het vaststellen van een beleidsregel voor het regelen van behoud van de aanstelling voor de uitvoering van de politietaak voor ambtenaren die vrijwillig overstappen van een functie voor de uitvoering van de politietaak naar een administratief-technische functie

De Korpschef van politie

Overwegende dat:

- In het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Politie 2018 – 2020 is afgesproken het voor een medewerker met een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak onder voorwaarden mogelijk te maken flexibeler te wisselen tussen een functie voor de politietaak en een administratief-technische functie;
- Ter uitvoering van de afspraak een beleidsregel is opgesteld waarover overeenstemming is bereikt in het Georganiseerd overleg Korps Bonden van 3 oktober 2019.

Besluit tot vaststelling van het volgende:

1. Definitiebepaling

In deze beleidsregel wordt verstaan onder:

ATH-functie: een functie waarop een ambtenaar als bedoeld in artikel 2, onderdeel b, van de Politiewet 2012 kan worden geplaatst.

Aanstelling voor de politietaak: de aanstelling als ambtenaar voor de uitvoering van de politietaak van de ambtenaar die een politieopleiding bedoeld in artikel 2c, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie heeft voltooid.

Medewerker: de ambtenaar aangesteld voor de uitvoering van de politietaak die een opleiding als bedoeld in artikel 2c, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie heeft voltooid en die werkzaam is in een functie voor de politietaak.

Functie voor de politietaak: een functie voor de uitvoering van de politietaak waarop enkel een ambtenaar kan worden geplaatst die een opleiding als bedoeld in artikel 2c, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie heeft voltooid.

Leidinggevende: de leidinggevende van het team of de afdeling waarbinnen de medewerker in een ATH-functie wordt geplaatst.

Politietaken: werkzaamheden die onderdeel uitmaken van een functie voor de politietaak. Het betreft taken vallend onder de uitvoering van politietaken zoals genoemd in de Politiewet, te weten strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde, handhaving van de openbare orde, hulpverlening aan hen die deze behoeven en taken ten dienste van justitie.

2. Doelgroep

De medewerker die bij een vrijwillige overstap naar een ATH-functie bij de leidinggevende aangeeft de aanstelling voor de politietaak te willen behouden.

3. Voorwaarden

De medewerker behoudt de aanstelling voor de politietaak gedurende een periode van maximaal 5 jaar onder de volgende voorwaarden:

1. De medewerker is op het moment van de overstap naar de ATH-functie bekwaam en beschikbaar voor de uitvoering van politietaken en blijft dit gedurende de gestelde periode.
2. De medewerker blijft na de overstap naar de ATH-functie ingezet op politietaken waarvoor hij op het moment van de overstap naar de ATH-functie inzetbaar is.
3. De medewerker benadert zelf een team waarbinnen hij voor politietaken wordt ingezet. Mocht de medewerker hier onverhoopt niet in slagen, wordt door de eenheidsleiding een team aangewezen.
4. De inzet vindt binnen een vast team plaats. Inzet in een ander team blijft mogelijk met instemming van de medewerker.
5. De teamchef van het team waarbinnen de politietaken worden vervuld overlegt met de leidinggevende over een zo optimaal mogelijke inzet van de medewerker.
6. De inzet vindt in beginsel binnen de GGP plaats, maar kan ook plaatsvinden in lijn met de functie die de medewerker bij de overstap naar de ATH-functie vervulde.



7. Voor een aanspraak op OVW-periodieken is de ATH-functie waarin de medewerker is geplaatst leidend.

4. Onderhouden bekwaamheden

1. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het onderhouden van de bekwaamheden die nodig zijn voor het verrichten van de politietaken waarvoor hij wordt ingezet en wordt hiertoe door de leidinggevende gefaciliteerd.
2. Bij aanpassing van een opleidingsprofiel kan de teamchef van het team waarbinnen de politietaken worden vervuld de inzet van de medewerker naar redelijkheid aanpassen, indien de inspanning om aan het aangepaste opleidingsprofiel te voldoen niet opweegt tegen een ongewijzigde inzet van de medewerker op die politietaken.

5. Beschikbaarheid

1. De medewerker verricht voor de inzet op politietaken ten minste per jaar bij een aanstelling van:
 - a. meer dan 32 uur per week: 18 diensten van 8 uur of 16 diensten van 9 uur;
 - b. 25 tot en met 32 uur per week: 16 diensten van 8 uur of 14 diensten van 9 uur;
 - c. 24 uur of minder van per week: 14 diensten van 8 uur of 12 diensten van 9 uur.
2. In het geval de medewerker meer diensten wil verrichten dan op grond van het eerste lid ten minste voor hem geldt, is hiervoor instemming van de leidinggevende nodig.
3. Bij het bepalen van de in het eerste lid bedoelde inzet blijven de uren die nodig zijn voor het onderhouden van bekwaamheden buiten beschouwing.

6. Uniform en bewapening

1. Bij de in artikel 5, eerste en tweede lid, bedoelde inzet draagt de medewerker het operationeel uniform en de bewapening, als bedoeld in het Besluit bewapening en uitrusting politie, indien de werkzaamheden dit vereisen.
2. De medewerker voert tijdens deze werkzaamheden de op grond van artikel 3a, onderdeel b, van het Besluit rangen politie voor hem geldende rang.

7. Toezicht op bekwaam en beschikbaar blijven

De leidinggevende stelt in het jaarlijkse R&O-gesprek vast of de medewerker bekwaam en beschikbaar is voor de inzet op politietaken. De leidinggevende kan hiervoor informatie inwinnen bij de teamchef van het team waarbinnen de medewerker politietaken verricht.

8. Niet meer bekwaam of beschikbaar zijn

1. De medewerker wordt aangesteld als ambtenaar voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie als blijkt dat hij niet meer bekwaam of beschikbaar is voor politietaken.
2. Het in het voorgaande lid bepaalde is niet van toepassing als het niet bekwaam of beschikbaar zijn een gevolg is van ziekte of zwangerschap van de medewerker.
3. Ziekte, zwangerschap en arbeidsongeschiktheid van de medewerker schort de einddatum van de in artikel 3 genoemde periode niet op.

9. Aflopen vijfjaarstermijn

1. Na afloop van de in artikel 3 genoemde periode wordt de medewerker aangesteld als ambtenaar voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie, tenzij de medewerker voor afloop van die periode wordt geplaatst in een functie voor de politietaken.
2. Terugkeer naar een functie voor de politietaken is de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker.
3. De medewerker kan het bevoegd gezag tot uiterlijk 6 maanden voor afloop van de in artikel 3 genoemde periode verzoeken hem te helpen bij terugkeer naar een functie voor de politietaken.
4. De medewerker die een verzoek als bedoeld in het derde lid doet, wordt eenmaal een passende functie voor de politietaken aangeboden gewaardeerd overeenkomstig de salarisschaal die geldt voor de functie die de medewerker verrichtte direct voorafgaand aan de overstap naar de ATH-functie. Voor de aan te bieden functie wordt zo mogelijk rekening gehouden met de wens van de medewerker.
5. Indien de op grond van lid 4 aangeboden functie lager is gewaardeerd dan de ATH-functie die de medewerker vervult, wordt hij, indien hij het aanbod aanvaardt, bij plaatsing in de functie in de daarbij behorende salarisschaal ingeschaald.



10. Overgangsbepaling

De ambtenaar met een afgeronde opleiding als bedoeld in artikel 2c, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie, bij wie voor de ingangsdatum van deze beleidsregel de aanstelling voor de politietaak is gewijzigd in een aanstelling voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie, kan opnieuw een aanstelling voor de politietaak krijgen, als hij:

- a. op het moment van het verzoek bekwaam is voor de uitvoering van politietaken of hiervoor met een geringe inspanning bekwaam gemaakt kan worden, en
- b. voldoet aan het in deze beleidsregel bepaalde, waarbij geldt dat artikel 9, derde lid, niet van toepassing is en dat de ingangsdatum van de in artikel 3 genoemde periode de ingangsdatum van deze beleidsregel is.

11. Uitbreiding doelgroep

De medewerker die overstapt naar een functie in een door de minister van JenV op grond van artikel 2c, tweede lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie aangewezen vakgebied, kan bij de leiding van het team of de afdeling waarbinnen de nieuwe functie wordt bekleed aangeven dat hij onder deze beleidsregel wil vallen. Op de medewerker is dan voor een periode van vijf jaar het in de artikelen 3 tot en met 7 bepaalde van toepassing, met uitzondering van artikel 6 lid 2. Waar in genoemde artikelen ATH-functie staat kan dan de functie in een van de bedoelde vakgebieden worden gelezen.

12. Evaluatie

Deze beleidsregel wordt periodiek geëvalueerd. De eerste evaluatie vindt uiterlijk in 2022 plaats.

Inwerkingtreding

Deze beleidsregel inclusief toelichting treedt in werking met ingang van 1 januari 2020, dan wel, indien dit op een later moment ligt, de datum inwerkingtreding van artikel 3a onderdeel b van het Besluit rangen politie.

Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregel behoud aanstelling voor de uitvoering van de politietaak bij vrijwillige overstap naar een ATH-functie.

Aldus vastgesteld te Den Haag, 2 december 2019

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



TOELICHTING

Algemeen deel

Deze beleidsregel vormt een uitwerking van de afspraak in het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018-2020 om het voor medewerkers met een aanstelling voor de politietaak mogelijk te maken flexibeler te wisselen tussen een functie voor de politietaak en een ATH-functie. Het doel van deze afspraak is om de:

- mobiliteit tussen functies te vergroten en interne vacatures sneller te vervullen;
- capaciteit van potentieel voor de uitvoering van politietaken te vergroten;
- pieken in werkaanbod of operationele krapte te kunnen opvangen;
- scheiding tussen functies in de uitvoering en ondersteuning minder scherp te maken.

Deze afspraak ziet niet op en heeft geen consequenties voor medewerkers die op basis van andere/ eerdere afspraken de aanstelling voor de politietaak hebben mogen behouden bij plaatsing op een ATH-functie.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

De beleidsregel ziet op de medewerker die de basispolitieopleiding heeft gevolgd en, voordat de overstap naar de ATH-functie wordt gemaakt, de brede politietaak uitvoert. Die medewerker kan vrijwillig aangeven of hij de aanstelling voor de politietaak gedurende een periode van maximaal 5 jaar wil behouden. Uit de tekst van het artikel volgt dat hiervoor geen instemming van de leidinggevende nodig is. Als de medewerker binnen de 5 jaar naar een andere ATH-functie overstapt, vangt geen nieuwe periode aan maar loopt de reeds gestarte periode door. Met vrijwillige overstap wordt bedoeld een overstap als bedoeld in artikel 65 van het Besluit algemene rechtspositie politie.

Artikel 3

De medewerker wordt ingezet voor werkzaamheden waarvoor hij al bekwaam is. Het is niet de bedoeling dat de medewerker voor de gewenste inzet nog moet worden opgeleid. Er wordt rekening gehouden met de specifieke kennis en ervaring waarover de medewerker al beschikt. In balans met de werkzaamheden in de ATH-functie van de medewerker wordt bekeken hoe de inzet optimaal kan plaatsvinden. Hiervoor zal afstemming tussen de inzet op politietaken en het werk in de ATH-functie moeten plaatsvinden. Bij de inzet kan daarom gedacht worden aan inzet bij voorzienbare grote evenementen of bij voorzienbare operationele krapte.

Voor de scope van de te verrichten werkzaamheden kan gedacht worden aan:

- Wijkzorg, probleemgericht werken
- Toezicht en handhaving van wet- en regelgeving (incl. verkeer, AVIM en milieu)
- Verlenen van noodhulp
- Opsporen (VVC)
- Intake (aangiftes)/ Slachtofferzorg
- Aanpak jeugdproblematiek
- Horecatoezicht
- Toezicht evenementen
- Aanpak HG
- Executietaken

De te verrichten politietaken geven geen aanspraak op OVW-periodieken. De aanspraak hierop wordt bepaald door de ATH-functie waarop de medewerker is geplaatst.

Voor de inzet gelden de reguliere bepalingen ten aanzien van toelagen en vergoedingen vanuit het Besluit bezoldiging politie, zoals de operationele toelage.

Artikelen 4 en 5

Hierin is bepaald dat de medewerker om de aanstelling voor de politietaak te kunnen behouden gedurende de periode van 5 jaar bekwaam en beschikbaar moet zijn voor de uitvoering van de politietaken. Zo zal voldaan moeten worden aan onderstaande voorwaarden:

- a) De medewerker dient jaarlijks te voldoen aan de eisen conform de RTGP en de regeling FVT is van toepassing;
- b) Uitvoeren Profcheck;
- c) Praktijkinzet – aantal diensten afhankelijk van betrekkingsomvang;



- a. 18 x 8 of 16 x 9 bij betrekkingssomvang meer dan 32 uur per week
- b. 16 x 8 of 14 x 9 bij betrekkingssomvang van 25 t/m 32 uur per week
- c. 14 x 8 of 12 x 9 bij betrekkingssomvang van 24 uur of minder per week
- d. Onderhouden rijvaardigheid (m.u.v. assistent);
- e) Bijhouden van (wijzigingen in) relevante wet- en regelgeving e.d.

De medewerker wordt voor het voldoen aan de in de onderdelen a, b, d en e genoemde bekwaamheden door de werkgever op dezelfde wijze gefaciliteerd als medewerkers die een functie voor de politietaak uitoefenen.

Indien de medewerker werkzaamheden verricht waarvoor in het opleidingsprofiel een nieuwe/gewijzigde opleiding is opgenomen, kan de werkgever de afweging maken of de medewerker deze opleiding gaat volgen en zo inzetbaar blijft voor de betreffende werkzaamheden, of dat de medewerker wordt ingezet op taken waarvoor deze opleiding niet is vereist. Redenen hiervoor kunnen zijn het tijdsbeslag van de nieuwe/gewijzigde opleiding of de hiermee gepaard gaande kosten.

Artikel 6

Dit artikel regelt dat, indien de werkzaamheden dit vereisen, de medewerker voor de inzet op politietaken het operationeel uniform en/of bewapening draagt. De medewerker draagt het operationeel uniform en de bewapening niet bij de uitoefening van de eigen functie, tenzij dit thans gebruikelijk is.

Artikelen 7 en 8

De medewerker moet gedurende de periode van het statusbehoud van 5 jaar bekwaam en beschikbaar zijn voor de uitvoering van politietaken en wordt hiertoe door het korps gefaciliteerd. Om die reden maakt de bekwaamheid en de beschikbaarheid (inzet) onderdeel uit van het jaarlijks R&O-gesprek. Als blijkt dat de medewerker, ook nadat hij hierop is aangesproken, het onderhouden van zijn bekwaamheid nalaat dan wel zelf aangeeft niet meer inzetbaar te willen zijn, wordt de aanstelling voor de politietaak tussentijds omgezet in een aanstelling voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie (ATH-aanstelling). Tussentijdse omzetting van de aanstelling vindt niet plaats als de medewerker niet bekwaam of inzetbaar is als gevolg van ziekte of zwangerschap.

Artikel 9

Na de periode van 5 jaar wordt de aanstelling omgezet in een ATH-aanstelling, tenzij de medewerker voor afloop van die periode wordt geplaatst in een functie voor de politietaak. In het jaarlijkse R&O-gesprek wordt aandacht besteed aan de vraag of de medewerker in de ATH-functie werkzaam wil blijven, of dat hij zich gaat oriënteren op een terugkeer naar een functie voor de politietaak. Dit laatste is een eigen verantwoordelijkheid van de medewerker, waarbij hij waar mogelijk wordt gefaciliteerd om de gewenste terugkeer te bewerkstelligen. De mobiliteitsadviseur van het LMC kan hierbij ondersteuning bieden.

De medewerker kan ook de werkgever verzoeken hem te helpen om naar een functie voor de politietaak terug te keren. De werkgever doet de medewerker in dat geval eenmaal een passend plaatsingsvoorstel voor een functie voor de politietaak op het schaalniveau van de functie voor de politietaak die de medewerker bij de overstap naar de ATH-functie verrichtte. In dit kader wordt met passend bedoeld dat de functie qua bezoldiging, reistijd, kennis en kunde en ervaring aansluit bij de oude functie van de medewerker. Ook wordt, indien mogelijk, rekening gehouden met de kennis en ervaring opgedaan in de ATH-functie. Als de medewerker het aanbod accepteert, wordt hij op deze functie geplaatst en ingeschaald. Kent de nieuwe functie een lagere salarisschaal dan de ATH-functie dan wordt het verzoek van de medewerker gezien als een (impliciet) verzoek tot ontslag uit de ATH-functie. De medewerker wordt daarbij gelijktijdig aangesteld en ingeschaald in de bij de aangeboden functie voor de politietaak behorende salarisschaal. Aldus is voldaan aan wat in artikel 6, vijfde lid, Besluit bezoldiging politie over het lager inschalen van de ambtenaar is bepaald. Accepteert de medewerker het plaatsingsvoorstel niet, dan blijft hij de ATH-functie uitoefenen en wordt de aanstelling voor de politietaak na de periode van 5 jaar omgezet in een ATH-aanstelling.

Artikel 10

Deze overgangsbepaling geeft medewerkers die in het recente verleden de overstap naar een ATH-functie hebben gemaakt de mogelijkheid de aanstelling voor de politietaak terug te krijgen. Deze medewerker dient op het moment van zijn verzoek bekwaam te zijn voor de uitvoering van de brede politietaak of hiervoor met een geringe inspanning bekwaam te maken zijn. Van dit laatste is bijvoorbeeld sprake als de medewerker alleen de RTGP of de FVT moet doen om weer bekwaam te zijn.



Indien meer modules gevolgd moeten worden is van een geringe inspanning (van zowel de zijde van de medewerker als die van de werkgever) geen sprake meer. Het artikel ziet dus niet op medewerkers die al langere tijd niet meer in de brede basispolitiezorg zijn ingezet.

Ook voor de medewerker vallend onder deze overgangsbepaling geldt dat hij gedurende de periode van 5 jaar, bekwaam en beschikbaar voor de uitvoering van politietaken moet zijn. Deze medewerker kan geen beroep doen op het bepaalde in artikel 9, derde lid.

Artikel 11

Medewerkers met een aanstelling voor de politietaak met generieke inzetbaarheid behouden bij een overstap van een generieke functie voor de politietaak naar een functie passend voor specifieke inzetbaarheid de aanstelling voor de politietaak, omdat deze nieuwe functie immers een functie voor de uitoefening van de politietaak betreft. Het doel van dit artikel is om ook die medewerkers, net als bij plaatsing op een ATH-functie, de mogelijkheid te geven gedurende een periode van 5 jaar bekwaam en beschikbaar te blijven voor de operationele politietaak. Hierbij geldt dat alleen medewerkers die op het moment van de overstap bekwaam en beschikbaar zijn voor de uitvoering van de politietaken hiervoor in aanmerking komen. In artikel 11 is bepaald welke artikelen uit deze beleidsregel op deze medewerkers van toepassing zijn.

Artikel 12

Deze beleidsregel zal uiterlijk in 2022 voor het eerst worden geëvalueerd. Periodiek wordt gekeken of de doelstelling van de cao-afspraken wordt gehaald. Onder andere wordt vastgesteld door hoeveel medewerkers van de afspraak gebruik wordt gemaakt. Of de kosten/inspanningen in verhouding zijn met het bereikte resultaat en wat de (onbedoelde) effecten van de afspraken zijn.

In de beleidsregel is niet uitgesloten dat een medewerker meer keren kan wisselen tussen een functie voor de politietaak en een ATH-functie en hierbij een beroep kan doen op de beleidsregel. Indien dit ongewenste gevolgen heeft, wordt bij de evaluatie bekeken of een maximering van het aantal wissels is aangewezen.

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