



Beleidsregel Loopbaanpad Bachelor of Policing (HBO)

BESLUIT 2020-0024149

De korpschef van politie, overwegende dat

- in het Arbeidsvoorwaardenakkoord Sector Politie 2018–2020 afspraken zijn gemaakt over het loopbaanpad voor medewerkers met het diploma van de basispolitieopleiding Bachelor of Policing (HBO);
- In het Georganiseerd Overleg Korps Bonden (GOKB) na een pieptermijn op 15 mei 2020 overeenstemming is bereikt over de nadere uitwerking van dit loopbaanpad;

besluit tot vaststelling van de Beleidsregel Loopbaanpad Bachelor of Policing (HBO).

1. Inleiding

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018–2020 zijn afspraken gemaakt over het loopbaanpad voor medewerkers die de basispolitieopleiding Bachelor of Policing (HBO) hebben gevolgd. Deze beleidsregel regelt de nadere invulling aan deze afspraken.

2. Werkingsfeer

Dit loopbaanpad is van toepassing op medewerkers die vanaf 1 januari 2021 instromen en als aspirant worden aangesteld om te starten met de basispolitieopleiding Bachelor of Policing (HBO) en het diploma van deze opleiding behalen.

3. Het loopbaanpad

Stap 1. Aanstelling en plaatsing in de functie Senior

Na het behalen van het politiediploma van de basispolitieopleiding Bachelor of Policing (HBO) volgt aanstelling in de functie Senior in één van de vakgebieden van LFNP-domein Uitvoering voor een periode van drie jaar.

Stap 2. Aanstelling en plaatsing in de functie Operationeel Specialist A of Operationeel Expert

Na drie jaar wordt de Senior bij voldoende functioneren aangesteld in de functie Operationeel Specialist A of Operationeel Expert. De plaatsing als Operationeel Specialist A of Operationeel Expert is in een ander team in één van de LFNP-vakgebieden in domein Uitvoering dan waar hij of zij als Senior werkzaam was.

Er is sprake van voldoende functioneren, tenzij er een onvoldoende beoordeling is, dan wel een procedure hiertoe is gestart.

2a. Voorkeur Operationeel Specialist A of Operationeel Expert

Uiterlijk een half jaar voor plaatsing als Operationeel Specialist A of als Operationeel Expert wordt de medewerker in een ontwikkelgesprek conform de Resultaat- en Ontwikkelcyclus in de gelegenheid gesteld zijn of haar voorkeur voor één van voornoemde functies aan te geven.

Voor plaatsing in de functie van Operationeel Expert is formatieruimte leidend. Indien er geen functie Operationeel Expert beschikbaar is, wordt de medewerker geplaatst op de functie van Operationeel Specialist A.

2b. Plaatsing als Operationeel Expert

- Als de medewerker de voorkeur heeft en door zijn leidinggevende geschikt wordt geacht voor de operationeel leidinggevende aspecten van de functie Operationeel Expert, is de plaatsing als Operationeel Expert in beginsel voor een periode van één jaar.
- Als er meerdere voorkeurskandidaten zijn, wordt de functie aangeboden aan de meest geschikte kandidaat.
- De medewerker ontwikkelt en oriënteert zich gedurende dit jaar vooral op de operationeel leidinggevende aspecten binnen de functie Operationeel Expert. Gedurende dit jaar worden de resultaat- en ontwikkelafspraken vastgelegd conform de Resultaat- en Ontwikkelcyclus.
- Na dit eerste jaar wordt indien gewenst en bij voldoende functioneren besloten tot voortzetting in



- de functie Operationeel Expert. Anders volgt plaatsing in de functie Operationeel Specialist A.
- Er is sprake van voldoende functioneren, tenzij er een onvoldoende beoordeling is, dan wel een procedure hiertoe is gestart.

4. Beëindiging loopbaanpad

Het loopbaanpad wordt beëindigd als:

- a) De medewerker van het loopbaanpad af ziet.
- b) De medewerker aangesteld als Senior niet voldoet aan de voorwaarden om de volgende stap in het loopbaanpad te maken. Als er sprake is van onvoldoende functioneren, dan wordt hij/zij, tenzij andere maatregelen worden getroffen, eenmalig in de gelegenheid gesteld zijn/haar functioneren binnen een redelijke termijn van maximaal drie jaar te verbeteren. Als binnen drie jaar uit een nieuwe beoordeling, die op verzoek van hem of haar wordt opgemaakt, blijkt dat het functioneren zodanig is verbeterd dat er sprake is van voldoende functioneren, vindt aanstelling als Operationeel Specialist A of Operationeel Expert alsnog plaats. Aan deze aanvraag om een nieuwe beoordeling, wordt niet eerder voldaan dan na het verstrijken van één jaar sinds de vastlegging van de voorafgaande over hem of haar uitgebrachte beoordeling.
- c) Er een bijzondere reden is om in individuele gevallen dit loopbaanpad stop te zetten of op te schorten.

Het besluit tot beëindiging of opschorting van het loopbaanpad wordt schriftelijk en gemotiveerd vastgelegd als bedoeld in artikel 1:3 Algemene wet bestuursrecht.

5. Intrekken beleid

Bij inwerkingtreding van deze beleidsregel worden de notitie 'Waarom?' Politiekundige bachelors Daarom!' van 28 juli 2010 van het voormalig regiokorps Gelderland-Midden en de nota 'Bachelor in Uitvoering!' van 20 maart 2011 van het voormalig regiokorps Utrecht ingetrokken en wordt de nota 'Arbeidsvoorwaarden en loopbaanperspectief Recherchekundigen, Politiekundige Bachelors en Politiekundige Masters' van 11 augustus 2009 ingetrokken voor zover dit ziet op de politiekundige bachelor.

6. Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 januari 2021.

7. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als 'Beleidsregel Loopbaanpad Bachelor of Policing (HBO).

Aldus vastgesteld te Den Haag, 25 mei 2020

*De korpschef van politie
H.P. van Essen*



TOELICHTING

Bedoeling van dit loopbaanpad

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018–2020 is afgesproken dat de loopbaanafspraken voor medewerkers die de basispolitieopleiding Bachelor of Policing (HBO) hebben gevolgd, worden herzien.

De afspraken zijn gespiegeld aan de loopbaanafspraken voor de zogenoemde recherchekundigen die een diploma master of Criminal Investigation (HBO) hebben behaald en waar al een passend loopbaanpad voor is.

Voor de politiekundigen wordt afgesproken dat zij na afronding van betreffende politieopleiding worden aangesteld op de functie Senior (schaal 8). Na drie jaar vindt bij voldoende functioneren aanstelling op de functie Operationeel Specialist A (schaal 9) of Operationeel Expert (schaal 9) plaats.

De bedoeling van dit loopbaanpad is om medewerkers het vooruitzicht te geven dat ze (binnen afzienbare termijn) op een functie komen op het niveau waarvoor ze zijn opgeleid. Hierdoor biedt de politieorganisatie als goed werkgever loopbaanperspectief, wordt rekening gehouden met de noodzakelijke rust en stabiliteit in de uitvoering van het politiewerk en maakt het de politie aantrekkelijker op een steeds krappere wordende arbeidsmarkt.

Gedachtegoed bij de uitwerking van dit loopbaanpad

De uitwerking van het loopbaanpad is gedaan met het oog op de ontwikkeling van het politiewerk, de organisatie en de mensen die daarvoor nodig zijn. Het volgende gedachtegoed speelt daarbij een rol:

Algemeen

- Permanent leren en ontwikkelen is essentieel voor het goed functioneren van de politie, nu en in de toekomst. Leren en ontwikkelen is een noodzaak, niet een vrijblijvendheid. Het zorgt ervoor dat medewerkers op korte termijn én voor de lange termijn inzetbaar zijn en blijven en dat de politie een toereikende kennispositie behoudt. Permanent leren en ontwikkelen vergroot de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden. De verantwoordelijkheid voor leren en ontwikkelen ligt in eerste instantie bij de medewerker zelf, waarbij de politieorganisatie zorgt voor de juiste randvoorwaarden.
- De politie verwacht dat medewerkers vanaf de eerste dag bij de politie investeren in hun ontwikkelingen en hun inzetbaarheid. Dit kan door (informeel) leren en kennis te delen op het werk, zelfreflectie (bijvoorbeeld door middel van intervisie), of verandering van werkomgeving binnen de politie.
- De politie wil een gezonde mobiliteit van haar personeel bevorderen om goed politiewerk te kunnen blijven leveren. Verandering van werkzaamheden draagt immers bij aan de ontwikkeling van medewerkers, wat weer bevorderlijk is voor hun inzetbaarheid.
- Het 3-5-7-model is de mindset voor het loopbaanbeleid. Dit model houdt in dat medewerkers worden gestimuleerd om na drie jaar na te denken over hun loopbaanontwikkeling en na vijf jaar – uiterlijk na zeven jaar – te veranderen van bijvoorbeeld vakgebied, werkterrein of team. Met loopbaanontwikkeling wordt naast het maken van verticale stappen ook horizontale mobiliteit bedoeld. Immers, verdieping of verbreding in het werk wordt ervaren als een verrijking en dit leidt tot tevredenheid in het werk, voorkomt ervaringsconcentratie en vergroot daarmee de inzetbaarheid.

Perspectief medewerker

- Dit loopbaanpad geeft de medewerker de zekerheid dat hij of zij – mits aan de voorwaarden wordt voldaan – binnen afzienbare termijn op de functie komt waarvoor de politie hem of haar heeft opgeleid.
- De medewerker krijgt beter zicht op een mogelijke carrière bij de politie. Dit loopbaanpad is één van de loopbaanperspectieven. Zo kan de medewerker bijvoorbeeld solliciteren op vacatures of in overleg met de leidinggevende werken aan de eigen ontwikkeling door een studie te volgen.
- Met dit loopbaanpad behoudt de medewerker het initiatief om een volgende loopbaanstap te zetten. Een volgende loopbaanstap is geen verplichting of automatisme.
- Medewerkers hebben een actieve houding en nemen initiatief om hun bijdrage aan het teamresultaat, de eigen ontwikkeling en dit loopbaanpad inhoud en vorm te geven. Door de organisatie wordt de medewerker hierin voldoende voorgelicht, gefaciliteerd en ondersteund.



Perspectief leidinggevende

- Leidinggevendenden hebben – naast de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers zelf – de verantwoordelijkheid om hun medewerkers te faciliteren en te ondersteunen in hun loopbaanoriëntatie. Dit vraagt dat medewerkers en leidinggevende voortdurend in gesprek zijn waarbij de resultaat- en ontwikkelcyclus van de politie een belangrijk ondersteunend instrument is. Op deze manier zijn leidinggevendenden een essentiële schakel in de ontwikkeling van onze medewerkers, en daarmee van de hele politieorganisatie. De leidinggevende dient een gezonde in-, door- en uitstroom te stimuleren.

Perspectief organisatie

- Het draagt bij aan de visie op de ontwikkeling van politiewerk, de organisatie en de mensen die daarvoor nodig zijn. De basispolitieopleiding Bachelor of Policing (HBO) leidt politiemedewerkers op naar een hoger opleidingsniveau en draagt daarmee bij aan de kwaliteit en de wendbaarheid van de organisatie.
- Er wordt bijgedragen aan de gewenste cultuur (het gewoner worden om te bewegen, etc.).
- Als goed werkgever wil de politie kwalitatief, betrokken en vakbekwaam personeel aantrekken en aan onze organisatie verbinden. Bij de werving van nieuw personeel dient de politie zich nadrukkelijker te profileren met de loopbaanperspectieven binnen de politie, zodat er realistischere verwachtingen zijn over loopbaankansen.

De verschillende stappen in het loopbaanpad

Stap 1: Aanstelling en plaatsing in de functie van Senior

Bij plaatsing wordt zoveel aangesloten bij de gevolgde basispolitieopleiding Bachelor of Policing en eventuele afstudeerrichting.

De plaatsing vindt op eenheidsniveau plaats. Hierdoor heeft de eenheid de ruimte om te kunnen sturen op de balans tussen formatie en bezetting en de gewenste teamsamenstelling (afgezet tegen de context van het team en de veiligheidsprioriteiten), alsmede rekening te kunnen houden met de voorkeur van medewerkers. De periode van drie jaren is bedoeld om het geleerde in de praktijk te brengen en voldoende ervaring op te doen om te komen tot zelfstandig functioneren in de functie. Tussen medewerker en leidinggevende worden afspraken gemaakt en vastgelegd (Resultaat- en Ontwikkelcyclus) over de ontwikkeling. De medewerker kan zijn of haar voorkeur aangeven voor de volgende loopbaanstap. Hiermee wordt het voor de eenheid mogelijk zicht te krijgen op de vervulling van vacatures Operationeel Specialist A en Operationeel Expert, zodat hier zoveel als mogelijk rekening mee kan worden gehouden.

Stap 2: Van Senior naar Operationeel Specialist A / Operationeel Expert

De plaatsing vindt op eenheidsniveau plaats. Hierdoor heeft de eenheid de ruimte om te kunnen sturen op de balans tussen formatie en bezetting en de gewenste teamsamenstelling (afgezet tegen de context van het team en de veiligheidsprioriteiten), alsmede rekening te kunnen houden met de voorkeur van medewerkers.

Aan het moment van aanstelling in een andere functie is de voorwaarde gesteld dat er sprake moet zijn van voldoende functioneren. Er is sprake van voldoende functioneren, tenzij er een onvoldoende beoordeling is, dan wel een procedure hiertoe is gestart. Een beoordelingsprocedure is gestart als de beoordelaar de medewerker schriftelijk heeft meegedeeld dat een beoordeling wordt opgemaakt wegens onvoldoende functioneren (conform Beoordelingsreglement politie 2016). Is dit niet het geval dan is sprake van voldoende functioneren.

Beëindiging loopbaanpad

Een medewerker kan zelf voor een ander loopbaanpad kiezen, bijvoorbeeld door te solliciteren naar een functie met een ander loopbaanperspectief. In dit geval stapt de medewerker uit het gegarandeerde loopbaanpad.

Er kunnen zich altijd bijzondere situaties voordoen waarbij het gegarandeerde loopbaanpad moet worden beëindigd of opgeschort. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een situatie van langdurige ziekte of een intern onderzoek. In een dergelijke situatie is er sprake van individueel maatwerk.



Intrekken beleid

Deze beleidsregel regelt vanaf datum inwerkingtreding voor het gehele korps het loopbaanpad voor de Bachelor of Policing (HBO). Vanwege de uniformiteit komt het beleid dat in het verleden ten aanzien van de politiekundige bachelor (= Bachelor of Policing (HBO)) is opgesteld bij inwerkingtreding van de beleidsregel te vervallen.