STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 17759
5 juni
2024

Beleidsregel loopbaanpad basispolitieopleiding niveau 4

Gewijzigd 7 maart 2024

BESLUIT

De korpschef van politie, overwegende dat
- in het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018–2020 van 1 november 2018 afspraken zijn gemaakt over het loopbaanpad voor medewerkers met het politiediploma van de basispolitieopleiding Allround Politiemedewerker (niveau 4);
- in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) na een pieptermijn tot en met 2 juli 2019 overeenstemming is bereikt over de nadere uitwerking van dit loopbaanpad;
- per 1 januari 2021 sprake is van een nieuwe basispolitieopleiding niveau 4, die de basispolitieopleiding Allround Politiemedewerker niveau 4 vervangt;
- medewerkers na de basispolitieopleiding niveau 4 worden geplaatst in een basisteam GGP;
- in het GOKB van 2 februari 2023 over de gewijzigde beleidsregel tot overeenstemming is gekomen;

besluit tot vaststelling van de gewijzigde Beleidsregel Loopbaanpad Basispolitieopleiding niveau 4.

1. Inleiding

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018–2020 zijn afspraken gemaakt over het 'Loopbaanpad Medewerker – Generalist – Senior'. Deze beleidsregel regelt de nadere invulling aan deze afspraken.

2. Werkingssfeer

Deze beleidsregel geldt voor medewerkers die op of na 1 januari 2021 starten met de basispolitieopleiding niveau 4, het diploma van deze opleiding behalen en daarna worden aangesteld in het vakgebied GPP.

3. Het loopbaanpad

Stap 1. Aanstelling in de functie Medewerker GGP

Na het behalen van het politiediploma van de basispolitieopleiding niveau 4 volgt aanstelling in de functie Medewerker GGP en plaatsing voor een periode van twee jaar in een basisteam.

Stap 2. Van Medewerker GGP naar Generalist GGP

a. Bij voldoende functioneren wordt de Medewerker GGP na twee jaar aangesteld in de functie Generalist GGP. Er is sprake van voldoende functioneren, tenzij er een onvoldoende beoordeling is, dan wel een procedure hiertoe is gestart. 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 de medewerker wordt opgemaakt, blijkt dat het functioneren zodanig is verbeterd dat er sprake is van voldoende functioneren, vindt aanstelling als Generalist GGP alsnog plaats. Aan deze aanvraag van de medewerker 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.
b. De Generalist GGP blijft nog minimaal één jaar werkzaam in hetzelfde team.
c. Nadat de medewerker minimaal één jaar de functie 'Generalist GGP' heeft uitgeoefend, moet hij/zij in ieder geval eenmaal wijzigen van vakgebied, werkterrein of team of een combinatie daarvan voor een aaneengesloten periode van minimaal twee jaar. De verandering moet bijdragen aan het teamresultaat, de kwaliteit van het politiewerk en de ervaringsopbouw en -ontwikkeling van de medewerker. De leidinggevende oordeelt of de wijziging van inzet voldoende impact heeft en betrekt bij de keuze over de wijziging van inzet als hiervoor bedoeld, de voorkeur(en) van de medewerker.

Voor de wijziging als bedoeld onder c wordt – uiterlijk zes tot negen maanden na aanstelling in de functie Generalist GGP – een ontwikkelgesprek (conform vigerende beleidskader Resultaat- en

Ontwikkelcyclus) gevoerd tussen de Generalist GGP en de leidinggevende, tenzij er een beoordelingstraject is gestart in verband met onvoldoende functioneren.

Stap 3. Van Generalist naar Senior

De Generalist GGP of als hij of zij is benoemd in de functie Generalist Tactische Opsporing, wordt acht jaar na aanstelling in die functie, aangesteld in de functie Senior GGP of Senior Tactische Opsporing als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

b. De Generalist GGP heeft Stap 2 doorlopen.
c. Er is sprake van voldoende functioneren als Generalist. Er is sprake van voldoende functioneren, tenzij er een onvoldoende beoordeling is, dan wel een procedure hiertoe is gestart. 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 de medewerker wordt opgemaakt, blijkt dat het functioneren zodanig is verbeterd dat er sprake is van voldoende functioneren, vindt aanstelling als Senior GGP of Senior Tactische Opsporing alsnog plaats. Aan deze aanvraag van de medewerker 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.

Bij aanstelling in de functie Senior GGP of Senior Tactische Opsporing wordt de medewerker bij een ander team in de eenheid geplaatst dan waar hij/zij als Generalist werkzaam was.
Bij de keuze voor het team houdt de gemandateerde leidinggevende rekening met de wensen van de medewerker, de verhouding tussen formatie en bezetting en de gewenste teamsamenstelling (afgezet tegen de context van het team en de veiligheidsprioriteiten).

In uitzonderlijke en individuele situaties kan de Generalist GGP of Generalist Tactische Opsporing eerder dan na voornoemde termijn van acht jaar worden aangesteld als Senior GGP of Senior Tactische Opsporing. Echter, niet eerder dan nadat hij/zij zes jaar voldoende heeft gefunctioneerd als Generalist. De differentiatie in deze termijn wordt bepaald op basis van een combinatie van een vastgesteld ruim voldoende beoordeling, ervaringsopbouw, ervaring buiten de politie en het oordeel van de leidinggevende.

4. Beëindiging loopbaanpad

Het loopbaanpad wordt beëindigd als:

- De medewerker zélf van het loopbaanpad van deze beleidsregel afziet, bijvoorbeeld door (eerder) de keuze te maken voor een andere functie al of niet in een ander vakgebied.
- De medewerker na tien jaar (twee jaar Medewerker + acht jaar Generalist) niet voldoet aan de hiervoor genoemde voorwaarden om de volgende stap in het loopbaanpad te maken. De periode kan met maximaal drie jaar worden verlengd als sprake is van een onvoldoende beoordeling en eenmalige periode om functioneren te herstellen (zie Stap 2 onder a, Stap 3 onder b).
- Er een bijzondere reden is om in individuele gevallen dit loopbaanpad niet (meer) aan te bieden of op te schorten. In een dergelijke situatie is er sprake van individueel maatwerk.

De (tussentijdse) beëindiging van het loopbaanpad en de consequenties daarvan worden schriftelijk en gemotiveerd vastgelegd in een besluit als bedoeld in artikel 1:3 Algemene wet bestuursrecht.

5. Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de dag na datum uitgifte van de Staatscourant waarin deze wordt geplaatst.

Bij inwerkingtreding van deze beleidsregel wordt de ‘Beleidsregel Loopbaanpad Basispolitieopleiding tot Allround Politiemedewerker (mbo4)’ ingetrokken.

6. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als ‘Beleidsregel Loopbaanpad Basispolitieopleiding niveau 4’.

Aldus vastgesteld te Den Haag, 15 april 2024

J.C. Knol
Korpschef

TOELICHTING

Bedoeling van dit loopbaanpad

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018–2020 zijn onder meer afspraken gemaakt over het loopbaanpad Medewerker-Generalist-Senior GGP of Tactische Opsporing na het behalen van het diploma van de basispolitieopleiding tot Allround Politiemedewerker. Met ingang van 1 januari 2021 is de basispolitieopleiding niveau 4 veranderd en is deze beleidsregel daarop aangepast. Deze verandering maakt ook dat medewerkers na het volgen van deze opleiding niet zijn opgeleid voor het vakgebied Tactische Opsporing en directe plaatsing in dat vakgebied niet aan de orde is.

De bedoeling van dit loopbaanpad is om medewerkers het vooruitzicht te geven dat ze (binnen afzienbare termijn) kunnen landen op een functie 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 krapper 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 ontwikkeling 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 kan landen op de functie waarvoor de politie hem of haar heeft opgeleid.
- De medewerker krijgt beter zicht op een mogelijk 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

- Leidinggevenden hebben – naast de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers zelf – de verantwoordelijkheid om hun medewerkers te faciliteren en te ondersteunen in hun loopbaanoriëntatie. Dit vraagt dat de medewerkers en leidinggevende voortdurend in gesprek zijn waarbij de

resultaat- en ontwikkelcyclus van de politie een belangrijk ondersteunend instrument is. Op deze manier zijn leidinggevenden 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. Hierbij leidt de basispolitieopleiding niveau 4 op voor functies die het 'scharnierpunt' vormen van de brede politiefunctie voor nu en in de nabije toekomst. Het kiezen voor de basisopleiding niveau 4 verhoogt het opleidings- en kennisniveau van de vakmensen in de uitvoering en draagt bij aan de wendbaarheid van de organisatie.
- 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 Medewerker GGP

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

De periode van twee jaren is bedoeld om onder begeleiding het geleerde in de praktijk te brengen en voldoende ervaring op te doen om te komen tot zelfstandig functioneren in de functie. Dit is noodzakelijk om de stap naar Generalist te kunnen maken; van een Generalist wordt verwacht dat hij/zij de functie volledig zelfstandig kan uitoefenen.

Stap 2: Van Medewerker GGP naar Generalist GGP

Aan het moment van aanstelling in een andere functie de voorwaarde gesteld dat er sprake moet zijn van voldoende functioneren. Er is sprake van voldoende functioneren, tenzij er een beoordelingstraject is gestart in verband met onvoldoende functioneren. Dit wil zeggen, dat er op het moment dat er van aanstelling in een andere functie sprake er al een onvoldoende beoordeling ligt of dat er reeds een beoordelingstraject 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.

Als Generalist GGP wordt nog minimaal één jaar gewerkt in het team waarin hij of zij als Medewerker GGP is gestart. Dit is van belang voor de continuïteit in de kwaliteitsontwikkeling van het politiewerk, de ontwikkeling van de organisatie en ervaringsopbouw en ontwikkeling van de medewerker.

Voor de Generalist GGP geldt vervolgens in ieder geval eenmaal een verandering van vakgebied, werkterrein, team of combinatie daarvan voor een aaneengesloten periode van minimaal twee jaar. De verandering moet voldoende impact hebben op de inzetbaarheid waarvoor hij/zij door de politie is opgeleid, namelijk: de generieke inzetbaarheid van de medewerker in de GGP. Met deze contextverandering doet de Generalist GGP meer ervaring op in de breedte van het politiewerk wat ten goede moet komen aan het teamresultaat, de kwaliteit van het politiewerk, de ervaringsopbouw/ontwikkeling van de medewerker en het vakmanschap binnen de politieorganisatie.

Verandering van vakgebied

De aanstelling voor de functie van Generalist in een ander vakgebied dan GGP verloopt conform het vigerende (werving- en selectie) beleid. Afhankelijk van het loopbaanperspectief van de functie in het vakgebied buiten de GGP of Tactische Opsporing zijn er twee mogelijkheden:

1. De medewerker keert voordat de periode van acht jaar is afgelopen terug naar de GGP of Tactische Opsporing om het loopbaanpad Basispolitieopleiding niveau 4 te vervolgen en/of te voltooien; of
2. De medewerker blijft op de functie in betreffend vakgebied en kiest daarmee voor een ander loopbaanperspectief.

Verandering van werkterrein

Verandering van werkterrein vindt plaats rekening houdend met teamresultaat, gewenste teamsamenstelling, benodigde opleiding en voorkeur medewerkers. De leidinggevende oordeelt of dit voldoende impact heeft op de inzetbaarheid waarvoor hij/zij door de politie is opgeleid, namelijk: de generieke inzetbaarheid van de medewerker in de GGP.

Verandering van team

Ook als het gaat om verandering van team oordeelt de leidinggevende of dit voldoende impact heeft op de brede inzetbaarheid van de medewerker. Het gaat hier om factoren als landelijk-stedelijk team, sociaal-culturele context werkgebied, teamcultuur, e.d. Overigens kan de impact van de verandering worden vergroot door een combinatie van veranderen van team en toekennen werkterrein.

Vanuit het perspectief van goed werkgeverschap bezien gaat het hier om brede (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers. Bij inzetbaarheid gaat het om het duurzaam realiseren van beschikbaar, gekwalificeerd, gemotiveerd en gezond personeel. Daarbij is het van belang dat medewerkers scherp blijven op het vak, blijven ontdekken en zich continu ontwikkelen. Om politiewerk professioneel te kunnen doen, is het noodzakelijk om voortdurend te blijven investeren in kennis en kunde. Periodiek (conform 3-5-7-model) veranderen van vakgebied, werkterrein, team of combinatie is daarbij een gebruikelijk ritme. Bij verandering van werkterrein wordt rekening gehouden met het (team)resultaat, de gewenste teamsamenstelling (teambalans), de benodigde opleiding en de voorkeur van de medewerker.

Stap 3: Van Generalist naar Senior

Na acht jaar te hebben gefunctioneerd als Generalist en te hebben voldaan aan de gestelde voorwaarden wordt de functie gewijzigd in de functie van Senior GGP of Senior Tactische Opsporing. Deze wijziging gaat gepaard met een verandering van team. Ook hier speelt dat periodiek (3-5-7-model) veranderen van vakgebied, werkterrein, team of combinatie daarvan gewenst is.

Aan de aanstelling in een andere functie 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 op dat moment 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).

De mogelijkheid om Senior te worden in een ander vakgebied dan het vakgebied GGP of Tactische Opsporing is afhankelijk van vacatureruimte in dat vakgebied en verloopt conform het vigerende (werving- en selectie)beleid.

In uitzonderlijke en individuele situaties kan de Generalist tussen zes en acht jaar als Senior worden aangesteld. De differentiatie in deze termijn wordt bepaald op basis van een combinatie van functioneren, ervaringsopbouw, ervaring buiten de politie en het oordeel van de leidinggevende. Bij ervaring buiten de politie moet gedacht worden aan relevante ervaring die de medewerker heeft opgedaan voordat hij/zij aan de basispolitieopleiding niveau 4 begon. Het is aan de leidinggevende om te beoordelen dat een Generalist op basis van de hiervoor genoemde situatie tussen zes en acht jaar Senior kan worden. Het besluit daartoe wordt genomen door het bevoegd gezag op grond van het korps(onder)mandaat.

Beëindiging loopbaanpad

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord zijn afspraken gemaakt voor een gegarandeerd loopbaanpad voor medewerkers met het politiediploma van de basispolitieopleiding niveau 4. Bij deze afspraken zijn ook voorwaarden overeengekomen om dit loopbaanpad te doorlopen.

Het loopbaanpad is echter niet verplicht. Een medewerker kan zelf een ander pad doorlopen door bijvoorbeeld zelf te solliciteren naar een functie met een ander loopbaanperspectief. Hierbij kan gedacht worden aan een functie binnen de DSI. In dit geval stapt de medewerker uit het gegarandeerde loopbaanpad en vervalt de aanspraak hierop.

Er kunnen zich altijd bijzondere situaties voordoen waarbij het gegarandeerde loopbaanpad wordt beëindigd of zou moeten worden beëindigd. 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.