

Beleidsregel plaatsing in functie na loopbaangerichte opleiding

Besluit 2024-0010433

De korpschef van politie, overwegende dat:

- In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2022-juni 2024 de afspraak is gemaakt dat de medewerker die in overleg met de bevoegde leidinggevende een opleiding volgt in het kader van doorstroom naar een andere functie, na het succesvol afronden van de opleiding, in overleg geplaatst wordt op de betreffende functie waarvoor betrokkene is opgeleid;
- In het CGOP of GOKB) op 3 augustus 2023 over de uitwerking van deze afspraak overeenstemming is bereikt.

Besluit tot vaststelling van de Beleidsregel plaatsing in functie na loopbaangerichte opleiding.

1. Inleiding

De uitwerking van het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2022-juni 2024 wordt geplaatst in de context van de belangrijkste HRM-opgaven voor de komende jaren. De politie wil een goede en juiste personeelsbezetting, bekwame en duurzaam inzetbare medewerkers, nu en in de toekomst. De maatschappelijke ontwikkelingen vragen steeds nieuwe competenties van medewerkers. De politie als werkgever wil dat medewerkers de mogelijkheid hebben zich te ontwikkelen als professional, niet alleen omdat de organisatie dat vraagt maar ook in het kader van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Dat vraagt om een continu lerende organisatie met focus op goed (politie)werk en een divers en samenhangend leer- en ontwikkelingslandschap met flexibele (digitale) leer- en ontwikkelmogelijkheden. Ook voor doorstroom naar functies waaraan de organisatie behoefte heeft.

De politie werkt aan een ontwikkelgerichte cultuur. Leidinggevend en medewerkers hebben een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor leren en ontwikkelen. Investeren in leren en ontwikkelen gebeurt bewust en is gericht op rendement voor zowel de medewerkers als de organisatie. Voor de medewerker en organisatie is het belangrijk na de opleiding de nieuwe inzichten te kunnen toepassen in het werk en zich daardoor verder te ontwikkelen.

2. Kaders

- a. De (meerjarige) behoefte aan interne doorstroom en de daarvoor vereiste opleidingen, worden op eenheidsniveau vastgesteld, passend binnen het landelijk kader en de afspraken met de vakorganisaties.
- b. Plaatsing in de beoogde functie na succesvolle afronding van een loopbaangerichte opleiding kan zowel in het kader van horizontale als verticale doorstroom naar een andere functie. Bij verticale doorstroom is in de regel sprake van het volgen van een niveau-verhogende, gerichte beroepsopleiding van mbo2>mbo3, mbo3>mbo4, mbo4>AD, mbo4/AD > bachelor of bachelor>master.
- c. Door een bevoegd leidinggevende op eenheidsniveau wordt bepaald welke medewerkers deze opleidingen mogen volgen, inclusief de daarbij behorende studiefaciliteiten, en na de opleiding op de beoogde functie worden geplaatst ('werving en selectie' aan de voorkant). Voor deelname aan een opleiding wordt een interne doorstroomprocedure gehanteerd. Als er sprake is van aanstellingsseisen, zoals voor een (doorstroom) basispolitieopleiding, moet daaraan vanzelfsprekend worden voldaan.
- d. Werving en selectie wordt gedaan volgens de gebruikelijke geschiktheidsvereisten.
- e. Alleen voor medewerkers die in overleg een opleiding volgen in het kader van doorstroom naar een andere functie, wordt de opleiding gefaciliteerd volgens de categorie 'loopbaangericht met hoog organisatiebelang' volgens de Regeling studiefaciliteiten politie.
- f. Interne medewerkers die doorstromen naar een basispolitieopleiding, worden geplaatst op functies analoog aan het loopbaanpad bij deze opleiding.

3. Opleidingen in het kader van doorstroom naar een andere functie

Voor opleidingen in het kader van doorstroom naar een andere functie wordt onderscheid gemaakt tussen:

- a. Basispolitieonderwijs niveau 4.
- b. Doorstroom Associate Degree Politieonderwijs (zodra gereed).
- c. Bachelor Politieonderwijs (bachelor Politieagent, bachelor Wijkagent, bachelor Rechercheur en bachelor Politieleider (vanaf 2025).



d. Regulier onderwijs: Reguliere Mbo3, Mbo4, Associate Degree en bacheloropleidingen.

4. Inhoud

- 4.1 De medewerker met een ATH-aanstelling of een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak met specifieke inzet of een executief generieke aanstelling met een N2 of N3 politiediploma, voor wie is bepaald dat de opleiding als bedoeld in lid 3 onder a wordt gevolgd, wordt na het succesvol afronden van deze opleiding geplaatst op de functie analoog aan het loopbaanpad voor externe instroom in deze opleiding. Bij het bepalen van het team en de plaats van tewerkstelling wordt rekening gehouden met de voorkeur van de medewerker.
- 4.2 De medewerker met een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak met generieke inzet, voor wie is bepaald dat de opleiding als bedoeld in lid 3 onder b wordt gevolgd, wordt na het succesvol afronden van deze opleiding geplaatst op de functie Operationeel Expert. Bij het bepalen van het team en de plaats van tewerkstelling wordt rekening gehouden met de voorkeur van de medewerker.
- 4.3 De medewerker met een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak met generieke inzet, voor wie is bepaald dat één van de opleidingen als bedoeld in lid 3 onder c wordt gevolgd, wordt na het succesvol afronden van deze opleiding in overleg geplaatst op de functie analoog aan het loopbaanpad voor externe instroom in deze opleiding, met dien verstande dat medewerkers in de functie Senior die voor de start van de opleiding al minimaal drie jaar in deze functie waren aangesteld, na succesvolle afronding van de doorstroom-bachelor op een functie op schaalniveau 9 worden aangesteld. Bij het bepalen van het team en de plaats van tewerkstelling wordt rekening gehouden met de voorkeur van de medewerker.
- 4.4 De medewerker met een ATH-aanstelling of een aanstelling voor de uitvoering van de politietaak met specifieke inzet, voor wie is bepaald dat één van de opleidingen als bedoeld in lid 3 onder c wordt gevolgd, wordt na het succesvol afronden van deze opleiding geplaatst op de functie analoog aan het loopbaanpad voor externe instroom in deze opleiding. Bij het bepalen van het team en de plaats van tewerkstelling wordt rekening gehouden met de voorkeur van de medewerker.
- 4.5 De medewerker voor wie is bepaald dat één van de opleidingen als bedoeld in lid 3 onder d wordt gevolgd, wordt na het succesvol afronden van deze opleiding geplaatst in de functie waarvoor is geworven, geselecteerd en opgeleid. Bij het bepalen van het team en de plaats van tewerkstelling wordt rekening gehouden met de voorkeur van de medewerker.

5. Beschikbaarheid opleidingsplaatsen

De beschikbaarheid van opleidingsplekken in het politieonderwijs voor de eenheid vloeit voort uit het jaarlijkse behoeftestellingsproces Basispolitieonderwijs (BPO) en Hoger Politieonderwijs (HPO). De behoefte aan medewerkers die een opleiding volgen in het regulier onderwijs als bedoeld in artikel 3 lid 1 onder d, vloeit voort uit onder andere de meerjarige personeelsprognose en wordt op eenheidsniveau vastgesteld, passend binnen het landelijk kader en de afspraken met de vakorganisaties.

Werving en selectie voor de functie én de opleiding wordt korpsbreed gedaan.

6. Faciliteiten

Als een opleiding in het kader van doorstroom naar een andere functie wordt gevolgd aan een regulier onderwijsinstituut, dan gelden de studiefaciliteiten, categorie 'loopbaangericht met hoog organisatiebelang' volgens de Regeling studiefaciliteiten politie. Als een opleiding in het kader van doorstroom naar een andere functie aan de Politieacademie wordt gevolgd, dan zijn de studiefaciliteiten analoog aan voornoemde categorie.

7. Inwerkingtreding

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

8. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als Beleidsregel plaatsing in functie na loopbaangerichte opleiding.

Aldus vastgesteld te Den Haag, 22 april 2024

*J.C. Knol
Korpschef*