

Beleidsregel Cognitieve Capaciteitentest en Assessment

Besluit 2025-0023450

De korpschef van politie, overwegende dat:

- In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2022-juni 2024 de afspraak is gemaakt dat het assessment een onderdeel wordt van het geheel van instrumenten om na te kunnen gaan of een medewerker geschikt is voor een bepaalde functie, voldoet aan het gevraagde werk- en denkniveau en om te bepalen welke ontwikkelpunten er zijn;
- Daarbij geldt dat een assessment op zichzelf geen kwalificerend instrument is voor een functie;
- In het GOKB op 3 augustus 2023 over de uitwerking van deze afspraak overeenstemming is bereikt;
- In de periode van september 2023 tot medio 2024 enkele pilots zijn uitgevoerd;
- In het CGOP van 6 maart 2025 overeenstemming is bereikt over onderstaande nadere uitwerking van het overgangsbeleid,

Besluit tot vaststelling van de Beleidsregel Cognitieve Capaciteitentest en Assessment.

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 medewerkers leer- en ontwikkelmogelijkheden en intern loopbaanperspectief bieden.

Intern loopbaanperspectief omvat zowel horizontale als verticale loopbaanstappen. Een horizontale loopbaanstap is een stap naar een andere functie met hetzelfde werk- en denkniveau én schaalniveau, een verticale loopbaanstap is een stap naar een andere functie met hetzelfde of een ander werk- en denkniveau maar een hoger schaalniveau. Interne doorstroom kan binnen hetzelfde vakgebied, naar een ander vakgebied (in een ander domein) of naar domein Leiding.

Het werk- en denkniveau van een functie is in de functiebeschrijving opgenomen. Het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie kent werk- en denkniveaus die als volgt worden geduid: Vmbo/ Mbo2, Mbo3, Mbo4, Hbo (= bachelor) en (Academisch-/ WO (= master)¹.

2. Aantonen werk- en denkniveau

Conform de opleidingsprofielen zijn er voor een medewerker om bij sollicitatie op een vacature het werk- en denkniveau aan te tonen de volgende mogelijkheden:

- De medewerker heeft een (politie)diploma op het gevraagde werk-/denkniveau of is daaraan gelijkgesteld via EVC;
- De medewerker is opgeleid voor PO2002 en voldoet aan een gelijkgesteld diploma volgens de Conversietabel 2007;
- De medewerker is, tenzij een specifiek (politie) diploma is vereist, (1) aangesteld op een functie op het gevraagde werk- en denkniveau of (2) heeft een functie op het gevraagde werk- en denkniveau minimaal twee jaar formeel waargenomen of (3) is minimaal 2 jaar tijdelijk tewerkgesteld op een functie op het gevraagde werk- en denkniveau of (4) heeft blijkens een formele beoordeling een functie op het gevraagde werk-/denkniveau minimaal 2 jaar uitgeoefend. De medewerker moet dit respectievelijk met een aanstellings-, waarnemings- of tewerkstellingsbesluit dan wel een formele beoordeling schriftelijk aantonen.

In de resultaat en ontwikkelgesprekken (R&O-gesprekken) ontstaat zicht op de expertises, competenties en/of talenten van medewerkers, worden werk- en ontwikkelafspraken gemaakt en komt loopbaanperspectief aan de orde. Het kan zijn dat een medewerker een loopbaanstap wil maken naar een functie op het eerstvolgende werk- en denkniveau, maar het werk- en denkniveau niet op de onder 2 genoemde bestaande manieren kan aantonen, waardoor de medewerker niet wordt toegelaten tot de selectieprocedure. In zo'n situatie kan het volgen van een opleiding door werkgever worden gestimuleerd en gefaciliteerd conform het vigerende beleid. De leidinggevende en medewerker kunnen ook nagaan of sprake is van de andere hiervoor genoemde mogelijkheden.

¹ Het LFNP moet nog worden aangepast op NLQF.



Om na te gaan of een medewerker voldoet aan het gevraagde werk- en denkniveau voor een bepaalde functie, worden met deze beleidsregel de cognitieve capaciteitentest (hierna CCT) en het assessment toegevoegd aan het geheel van bestaande instrumenten om bij sollicitatie op een vacature het werk- en denkniveau te kunnen aantonen en toegelaten te kunnen worden tot de selectieprocedure.

3. Voorwaarden voor een CCT of assessment

Voor de toepassing van de aanvullende mogelijkheid van een CCT of een assessment om het werk- en denkniveau aan te tonen, gelden de volgende voorwaarden:

- Leren, ontwikkelen en loopbaanperspectief, komen aan de orde in de R&O-gesprekken tussen medewerker en leidinggevende. De hierover gemaakte afspraken worden vastgelegd.
- Gebruik kunnen maken van de mogelijkheid van een CCT of assessment is om opgebouwde relevante werkervaring, expertises, competenties en potentiële geschiktheid te waarderen in het kader van loopbaanperspectief om bij sollicitatie op een vacature het werk- en denkniveau te kunnen aantonen en toegelaten te kunnen worden tot de selectieprocedure.
- Een CCT of assessment is alleen bedoeld voor interne doorstroom naar een functie op het eerstvolgende werk- en denkniveau.
- De mogelijkheid van het inzetten van een CCT of assessment om het werk- en denkniveau van een functie op het eerstvolgende werk- en denkniveau aan te tonen kan alleen worden overwogen, indien:
 - De medewerker minimaal vijf jaar werkervaring heeft in de politieorganisatie waarvan minimaal twee jaar in de huidige functie, waarbij afwezigheid van langer dan een half jaar niet meetelt, én
 - De medewerker een diploma heeft op het werk- en denkniveau van de huidige functie, én
 - De leidinggevende gemotiveerd van oordeel is dat de medewerker toe is aan en in potentie in staat is een volgende loopbaanstap naar een functie op het eerstvolgende werk- en denkniveau te maken. Dit moet blijken uit verslagen van één of meer R&O-gesprekken en/of beoordeling van de leidinggevende.
- Voor het aantonen van Mbo werk- en denkniveau wordt een CCT gebruikt en voor bachelor werk- en denkniveau een assessment.
- Het assessment wordt gebaseerd op het werk- en denkniveau van de beoogde functie en bevat een CCT (als indicatie voor het werk- en denkniveau).
- Het instrument en de aanmelding van de CCT van Mbo2 naar Mbo3 kan worden ingezet door de leidinggevende. Het instrument en de aanmelding van de CCT van Mbo3 naar Mbo4 en het assessment kan worden ingezet door een door de eenheidsleiding ingestelde commissie.
- De uitslag van de CCT (voldoet aan Mbo3 of Mbo4 werk- en denkniveau) of het assessment (voldoet aan bachelor werk- en denkniveau), kan bij sollicitatie alleen worden gebruikt om het werk- en denkniveau aan te tonen en toegelaten te worden tot het verdere selectieproces.
- Voor functies waarvoor bachelor- en/of door de politie gestelde leiderschapscompetenties zijn vereist, wordt dit meegenomen en meegewogen in het assessment, ook ten behoeve van eventuele ontwikkelpunten.
- Zowel bij interne doorstroom met diploma als met CCT of Assessment, worden daarna in de R&O-gesprekken altijd nadere afspraken over leren/ontwikkelen/opleiden voor het vak gemaakt en nagekomen.

In onderstaande tabel zijn de mogelijkheid voor een CCT of een assessment opgenomen.

Naar functie met werk- en denkniveau	Voorwaarden	Instrument	Beoordeling door
Mbo3	Mbo2-diploma; Minimaal vijf jaar werkervaring in de politieorganisatie waarvan minimaal twee jaar in de huidige functie, waarbij een afwezigheid van langer dan een half jaar niet meetelt; Behaalde CCT op Mbo3-niveau.	CCT	Leidinggevende
Mbo4	Mbo3-diploma; Minimaal vijf jaar werkervaring in de politieorganisatie waarvan minimaal twee jaar in de huidige functie, waarbij een afwezigheid van langer dan een half jaar niet meetelt; Behaalde CCT op Mbo4-niveau.	CCT	Een door de eenheids-leiding ingestelde commissie
Hbo (bachelor) functie tot en met schaal 10, niet zijnde een (operationeel) leidinggevende functie	Mbo4-diploma; Minimaal vijf jaar werkervaring in de politieorganisatie waarvan minimaal twee jaar in de huidige functie, waarbij een afwezigheid van langer dan een half jaar niet meetelt; Behaald assessment op Hbo (bachelor) niveau, inclusief bachelor competenties, ook ten behoeve van eventuele ontwikkelpunten.	Assessment	Een door de eenheids-leiding ingestelde commissie



Naar functie met werk- en denkniveau	Voorwaarden	Instrument	Beoordeling door
Hbo (bachelor) (operationeel) leidinggevende functie tot en met schaal 10	Mbo4-diploma; Minimaal vijf jaar werkervaring in de politieorganisatie waarvan minimaal twee jaar in de huidige functie, waarbij een afwezigheid van langer dan een half jaar niet meetelt; Behaald assessment op (Hbo (bachelor) niveau, inclusief bachelor- en leiderschapscompetenties, ook ten behoeve van eventuele ontwikkelpunten.	Assessment	Een door de eenheidsleiding ingestelde commissie

4. Uitzondering

De mogelijkheid van een CCT of assessment is niet van toepassing voor functies waarvoor een specifiek (politie)diploma is vereist.

De mogelijkheid van een CCT of assessment geldt ook niet voor functies met Hbo (bachelor) werk- en denkniveau vanaf schaalniveau 11 en functies met een (Academisch-/ WO (master) werk- en denkniveau. Afwijking is alleen mogelijk als er sprake is van zeer specialistische (schaarse) expertises en competenties, tenzij een specifiek (politie)diploma is vereist. Dit wordt beoordeeld door de eenheidsleiding

Het aantonen van het werk- en denkniveau voor functies op schaal 11 en hoger kan wel indien minimaal twee jaar de functie waarop wordt gesolliciteerd is uitgeoefend (zie onder 2 derde bullet), tenzij een specifiek (politie)diploma is vereist. De opleidingsprofielen van voornoemde functies worden hierop aangepast.

5. Evaluatie

De beleidsregel wordt na één jaar geëvalueerd op nader te bepalen evaluatiepunten. Over de evaluatiepunten moet overeenstemming zijn met de vakbonden.

6. Inwerkingtreding

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

7. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als Beleidsregel Cognitieve Capaciteitentest en Assessment.

Aldus vastgesteld te Den Haag, 26 juni 2025

*J.C. Knol MA
Korpschef*



TOELICHTING

Met de beleidsregel Assessment wil de politie meer mogelijkheden bieden om te komen tot een juiste kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbezetting. De bijdrage van medewerkers op alle verschillende functies is van groot belang. Zowel voor medewerkers als organisatie is het voor een goede functie-uitoefening belangrijk dat medewerkers beschikken over de vereiste werkervaring, expertises en competenties. Ook het werk- en denkniveau is een belangrijke factor, maar het is niet altijd zo dat daarvoor een opleiding nodig is. Bij de politie is een opleiding al langere tijd niet de enige manier om het werk- en denkniveau van een functie aan te tonen.

De politie beoogt op een verantwoorde wijze een goede match te realiseren tussen wat de medewerker wil en kan en wat een functie vraagt. De politie wil een balans creëren tussen de waardering voor het volgen van een studie en de waardering voor opgebouwde werkervaring, expertises, competenties en potentiële geschiktheid. Beide zijn zeer waardevol om na te gaan of een medewerker in staat is een bepaalde functie uit te oefenen. De medewerker heeft het belang om goed uit de verf te komen in de functie, de organisatie heeft een belang bij goede politieprestaties.

In deze beleidsregel worden de mogelijkheden verruimd om het werk- en denkniveau van een functie onder bepaalde voorwaarden aan te tonen met, afhankelijk van het betreffende werk- en denkniveau, de inzet van een cognitieve capaciteitentest (hierna CCT) of een assessment. De politie wil het instrumentarium zo goed mogelijk laten aansluiten bij de te onderscheiden werk- en denkniveaus.

Het aantonen van het werk- en denkniveau Mbo3 met een cognitieve capaciteitentest (NTI-toets) op Mbo3-niveau is in een pilot als positief ervaren. Daarom wordt het gebruik van dit instrument voortgezet en in dit beleidskader opgenomen. Voor Mbo4 werk- en denkniveau wordt een andere CCT ingezet om het Mbo4-niveau aan te tonen. Hier is een CCT voldoende omdat binnen de verschillende Mbo-niveaus doorgroei naar een eerstvolgende Mbo- werk- en denkniveau door het opdoen van werkervaring gemakkelijk is dan doorgroei van Mbo naar het bachelor werk- en denkniveau. Daarom wordt de functies met het bachelor werk- en denkniveau op de schaalniveaus 9 en 10 en de verdere ontwikkeling een Assessment ingezet.

Een CCT of assessment kan worden ingezet in het kader van loopbaanontwikkeling en hangt samen met de gemaakte afspraken in de R&O-gesprekken over ambitie, inzet, ontwikkeling, e.d. Er komen landelijke standaarden voor de CCT en het assessment. Met een positieve uitslag van de CCT of het assessment kan de medewerker bij sollicitatie het werk- en denkniveau aantonen en wordt de medewerker toegelaten tot het selectieproces.

De CCT of het Assessment, is op zichzelf geen kwalificerend instrument voor een functie. Dat wil zeggen dat opgebouwde werkervaring, expertises, competenties en potentiële geschiktheid van belang zijn.

Een CCT of assessment is niet mogelijk als voor een functie een specifiek niveaubepalend politiediploma is vereist of waar de uitoefening van het beroep een specifiek diploma vereist (bijv. de doktersassistent). Zo is voor bijvoorbeeld de Senior GGP een N4 politiediploma of een combinatie van diploma's en/of certificaten vereist, die niet kunnen worden vervangen door een CCT of assessment. De mogelijkheid van een assessment geldt ook niet voor functies met een bachelor werk- en denkniveau vanaf schaalniveau 11 en functies met een master werk- en denkniveau. De uitoefening van deze functies vraagt een bepaalde mate van abstractie in het denken en doen, waarvoor een diploma de beste indicatie is.

De beleidsregel wordt na één jaar geëvalueerd op nader te bepalen evaluatiepunten, zoals het aantal keren dat een cognitieve capaciteitentest of assessment is ingezet, de opgedane ervaringen van gebruikers, het aantal afwijzingen, de redenen daarvan, e.d