



Regeling van de Minister van Justitie en Veiligheid van 25 november 2025, nr. 6882787, houdende nadere regels betreffende een toelage wegens bijzondere belastende werkomstandigheden bij de politie (Regeling toelage bijzondere belastende werkomstandigheden politie)

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Gelet op artikel 21 van het Besluit bezoldiging politie;

Besluit:

HOOFDSTUK 1. BEGRIPSBEPALINGEN

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

ambtenaar: ambtenaar als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Besluit bezoldiging politie;

aspecten uit beoordelingskader: bereikbaarheid, gevaar, geheimhouding en heimelijkheid;

bevoegd gezag: bevoegd gezag als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Besluit bezoldiging politie;

beoordelingskader: kader waarmee beoordeeld wordt of de werkomstandigheden van een groep medewerkers die werkzaam is in een vergelijkbare situatie, aanleiding geven tot een toelage voor bijzondere belastende werkomstandigheden, opgenomen in bijlage 1;

commissie: een door de korpschef landelijk ingesteld paritair adviesorgaan bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgever en de politievakbonden;

duiktoelage: toelage voor werkzaamheden onder water waarbij niet zonder mechanische hulp kan worden geademd;

toelage: toelage voor bijzondere belastende werkomstandigheden die niet zijn meegewogen in de waardering van de functie of worden vergoed door middel van een andere toelage of vergoeding;

eenheid LO: eenheid Landelijke Opsporing en Interventies;

forensisch duiker: duiker die wordt ingezet bij een opsporingsonderzoek om bewijs veilig te stellen;

functie: functie als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Besluit bezoldiging politie;

heimelijke duiker: duiker die afgeschermd duikt ten behoeve van een afgeschermd opsporingsonderzoek;

LFNP: Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Besluit bezoldiging politie;

maximale functieverblijfstermijn: de periode die de ambtenaar in een functie werkzaam mag zijn op grond van een door de korpschef vastgestelde beleidsregel;

SO/DISO: Specialistische Opsporing/domein Interventies & Specialistische Opsporing

toelage: toelage voor bijzondere belastende werkomstandigheden die niet zijn meegewogen in de waardering van de functie of worden vergoed door middel van een andere toelage of vergoeding;

vakgebied: vakgebied als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie.

HOOFDSTUK 2. REIKWIJDTE VAN DE REGELING

Artikel 2

Aan een functie wordt door de korpschef een toelage toegekend als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Het betreft een functie in het LFNP-domein Uitvoering, binnen de vakgebieden Beveiliging, Informantenrunnen, Intelligence, Interventie, Observatie, Tactische Opsporing, Forensische Opsporing en Operationeel Specialismen;
- Op de functie is een door de Korpschef te bepalen maximale functieverblijfstermijn van toepassing;
- Op de functie zijn minimaal drie van de vier aspecten uit het beoordelingskader van toepassing.

HOOFDSTUK 3. AANWIJZING EN HERBEOORDELING VAN FUNCTIES MET TOELAGE

Artikel 3

- De korpschef wijst de functies aan waarvoor een toelage geldt.



2. Over de aanwijzing en herbeoordeling van functies met een toelage wint de korpschef vooraf een advies in bij de commissie, indien aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 2, onderdelen a en b, is voldaan.
3. De commissie toetst, op basis van het beoordelingskader, of een functie voldoet aan de definitie van ten minste drie van de vier in het beoordelingskader opgenomen aspecten, beoordeelt vervolgens per aspect de toepasselijke categorie en berekent tenslotte het totaal van de aan deze categorieën toegekende percentages;
4. De commissie brengt hierover binnen zes weken, na ontvangst van het verzoek van de korpschef, een schriftelijk advies uit.
5. Na ontvangst van het advies, bedoeld in het derde lid, neemt de korpschef binnen vier weken een besluit.
6. De aangewezen functies worden door de korpschef opgenomen in de Functielijst bijzondere belastende werkomstandigheden.

Artikel 4

De aangewezen functies worden iedere vijf jaar met toepassing van het beoordelingskader opnieuw door de commissie beoordeeld, of eerder op aangeven van het bevoegd gezag vanwege gewijzigde werkomstandigheden.

HOOFDSTUK 4. HOOGTE EN TOEKENNINGSPERIODE TOELAGE

Artikel 5

1. De toelage is een percentage van salarisschaal 8, trede 14.
2. De hoogte van het percentage, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de som van de beoordelingsresultaten op de vier aspecten uit het beoordelingskader.
3. Bij een deelbetrekking wordt de toelage berekend naar rato van de betrekkingsomvang.
4. De toelage wordt maandelijks uitbetaald.

Artikel 6

1. De aanspraak op de toelage eindigt bij het bereiken van de einddatum van de functieverblijfsstermijn.
2. Bij een ontheffing uit de werkzaamheden gedurende de functieverblijfsstermijn eindigt de toelage, tenzij die ontheffing mede een organisatiebelang dient.

Artikel 7

1. Indien de ambtenaar, in opdracht van het bevoegd gezag, in zijn functie wordt ingezet als heimelijk of forensisch duiker, ontvangt deze ambtenaar een duiktoelage.
2. De duiktoelage voor de heimelijke duiker bedraagt € 350,- per maand.
3. De duiktoelage voor de forensische duiker bedraagt € 175,- per maand.
4. De duiktoelage wordt stopgezet als de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, in opdracht van het bevoegd gezag of op eigen verzoek, niet meer wordt ingezet als heimelijk of forensisch duiker.
5. De bedragen, bedoeld in het tweede en derde lid, worden aangepast overeenkomstig een algemene salarismaatregel in de sector politie.

HOOFDSTUK 7. EENMALIGE UITKERINGEN

Artikel 8

1. De ambtenaar komt in aanmerking voor een eenmalige uitkering van maximaal € 6.000,- netto als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:



- a. de ambtenaar is op 31 december 2025 in dienst bij een team binnen SO/DISO van de eenheid LO, met uitzondering van een Undercover Team en;
 - b. de ambtenaar op 31 december 2025 is aangesteld op een per 1 januari 2026 aangewezen functie als bedoeld in artikel 3 en;
 - c. de ambtenaar kon geen aanspraak maken op de tijdelijke toelage op grond van het Besluit Vergoedingsafspraken medewerkers Observatie en Techniek en Delta¹.
2. De uitkering, bedoeld in het eerste lid, wordt als volgt berekend: het aantal maanden in dienst bij een team binnen SO/DISO van de eenheid LO gerekend vanaf 1 januari 2022 x € 125,- netto.
3. De uitkering wordt met het salaris van januari 2026 uitbetaald.

Artikel 9

1. De ambtenaar die op 31 december 2025 in dienst is als heimelijk duiker bij een team binnen SO/DISO heeft recht op een eenmalige duikuitkering van € 1.000,- netto.
2. De duikuitkering, bedoeld in het vorige lid, wordt met het salaris van januari 2026 uitbetaald.

Artikel 10

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2026.

Artikel 11

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling toelage bijzondere belastende werkomstandigheden politie.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Justitie en Veiligheid,
F. van Oosten*

¹ Stcrt. 2021, 43543.



BIJLAGE 1:

Beoordelingskader

Bereikbaarheid

Bereikbaarheid

De expliciet door het bevoegd gezag uitgesproken verwachting om 24/7 bereikbaar¹ te zijn (voor het grootste deel van de eigen tijd).

- | | |
|---------|---|
| X | Niet van toepassing |
| A (2%) | er is sprake van 2 weken consignatie per periode |
| B (4%) | er is sprake van 1 tot minder dan 2 weken consignatie per periode |
| C (6%) | er wordt gemiddeld minder dan 1 week consignatie per periode opgelegd |
| D (10%) | er wordt geen consignatie opgelegd |

¹ (= verplichting om telefoon op te nemen/te reageren op een app-bericht) buiten de normale werktijden en geplande consignatie, want essentieel voor invulling functie c.q. gekoppeld aan persoon.

Gevaar

Gevaar

Structureel werkzaam zijn in het hoogste geweldsspectrum of ingezet worden vanwege het hoogste dreigingsniveau.

- | | |
|--------|--|
| X | Niet van toepassing |
| A (4%) | Zich begeven of actief optreden in de gevaarlijke omgeving |
| B (7%) | Interveniëren (het doorstaan van het gevaar bij het aanwenden/voorkomen/reguleren van geweld) in de gevaarlijke omgeving, of zonder terugval solo acteren in de gevaarlijke omgeving |

Geheimhouding

Geheimhouding

Bovennormale geheimhouding vanwege structureel verkrijgen van gevoelige informatie (zoals embargo's). Operationele informatie mag alleen worden gedeeld met zeer selecte groep collega's, of alleen de leidinggevende. De aard van het werk kan niet, of slechts in beperkte privékring worden gedeeld.

- | | |
|--------|---|
| X | Niet van toepassing |
| A (2%) | Bovenstaande definitie is van toepassing |
| B (3%) | Algehele geheimhouding: dagelijks verkregen informatie mag met niemand gedeeld worden |

Heimelijkheid

Heimelijkheid

Verhullen van de eigen identiteit of aannemen andere identiteit met beperkingen/belasting voor de privésituatie en als doel:
– Of om daarmee (in)direct geheime informatie te verkrijgen/bewijzen te verzamelen van strafbare feiten/misstanden,
– Of een persoon te beschermen, zonder herleidbaarheid tot de politie.

- | | |
|--------|---|
| X | Niet van toepassing |
| A (1%) | In bepaalde situaties moet men zich tijdelijk voordoen als een andere persoon |
| B (2%) | Het werk vergt regelmatig dat men zich diep inleeft in en direct in contact (fysiek of virtueel) optreedt als een andere persoon |
| C (3%) | Continu inleven en optreden als een andere persoon, om daarmee anderen in direct/fysiek contact te bewegen tot, of specifieke kennis te verkrijgen, met vergaande aanpassingen in privéleven als gevolg |

TOELICHTING

Algemeen deel

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2021 met een looptijd van 1 januari tot en met 31 december 2021 is destijds onder meer de afspraak gemaakt om een beloningsonderzoek uit te voeren. De aanleiding is omdat in de afgelopen jaren voor bepaalde groepen medewerkers aanvullende afspraken zijn gemaakt in verband met hun bijzondere werkomstandigheden. Er is behoefte aan een kader voor de beoordeling van aanvullende beloningsafspraken in verband met de onderbouwing en uitlegbaarheid.

Deze regeling komt voort uit signalen vanuit de praktijk dat bepaalde belastende werkomstandigheden onvoldoende tot uitdrukking komen in de beloning van politieambtenaren die heimelijke werkzaamheden verrichten.

De rechtspositie van de politie kent namelijk geen algemene beloningsgrondslag voor bijzondere belastende werkomstandigheden in geval van specialistisch werk. Wel zijn voor enkele bijzondere groepen binnen het korps specifieke beloningsafspraken gemaakt. Deze beloningsafspraken ontberen echter een breder gemeenschappelijk kader en dat doet afbreuk aan een transparant en uitlegbaar beloningsbeleid.

Naar aanleiding van de cao-afpraak is vervolgens een beloningsonderzoek onder meerdere specialistische groepen binnen het korps uitgevoerd. Aan de hand van de uitkomsten is een beoordelingskader opgesteld voor belastende werkomstandigheden. Van de verschillende aspecten die in dit beloningsonderzoek naar voren kwamen als belastend, zijn vier aspecten overgenomen voor het beoordelingskader, namelijk bereikbaarheid, gevaar, geheimhouding en heimelijkheid. Deze aspecten zijn niet meegenomen in de waardering van de functie en worden dan ook niet beloond in de vorm van extra periodieken voor onvermijdelijk verzwarende werkomstandigheden (OVW-periodieken).

Het beoordelingskader vormt de basis van deze toelageregeling, met als rechtspositionele grondslag artikel 21 Besluit bezoldiging politie. Op grond van deze regeling kan op een objectieve en transparante wijze worden vastgesteld of voor een specialistische functie een toelage voor bijzondere belastende werkomstandigheden geldt en wat de hoogte van deze toelage is. Ook is in deze regeling de grondslag opgenomen voor een duiktoelage.

Artikelsgewijs

Artikel 1 Definitiebepalingen

Dit artikel geeft de definities van diverse begrippen in deze regeling weer.

Artikel 2 Reikwijdte van de regeling

Aan een functie is een toelage gekoppeld als aan drie voorwaarden is voldaan. Op de eerste plaats voorziet de regeling alleen voor specifieke specialistische functies in een toelage, omdat naar aanleiding van het Beloningsonderzoek bijzondere groepen uit 2021 is vastgesteld dat het korps daar behoefte aan heeft. De genoemde vakgebieden zijn de vakgebieden binnen het LFNP-domein Uitvoering waarin specialistische functies voorkomen. Functies binnen de LFNP-domeinen Leiding en Ondersteuning zijn uitgezonderd van deze regeling. Hoewel er verschillen zijn in de mate waarin leidinggevendenden zich begeven in risicovolle situaties of zich beschikbaar en bereikbaar moeten houden, geldt hiervoor in principe de generieke basisregeling Onvermijdelijk Verzwarende Werkomstandigheden en/of de consignatievergoedingsregeling van het korps. Er is geen aanleiding om de leidinggevendenden binnen de onderdelen waar een toelage in het kader van deze regeling wordt toegekend op te nemen ten opzichte van de leiding binnen de andere eenheden. De onderliggende motivering ontbreekt daarvoor.

Daarnaast moet op de functie een maximale functieverblijfstermijn van toepassing zijn. Vanuit de werkgeversverantwoordelijkheid mogen medewerkers niet voor onbepaalde tijd structureel blootgesteld worden aan bijzondere belastende werkomstandigheden. Dit geldt met name voor de in het beoordelingskader gedefinieerde aspecten 'Gevaar' en 'Heimelijkheid'. Het zijn juist deze aspecten, die de functies kwetsbaar maken, vanwege de psychische belasting ervan en de impact op de mentale gezondheid van medewerkers.

Met de drie-uit-vier-eis, wordt benadrukt dat voor de toekenning van een extra beloning in de vorm van een toelage, sprake moet zijn van substantieel belastende werkomstandigheden. De nadruk ligt op

het bijzondere karakter en de combinatie van die elementen. Daardoor kent de regeling ook een zekere exclusieve werking.

Artikelen 3 en 4 Proces tot aanwijzen functies en herbeoordeling

De korpschef wijst de functies aan. Dit proces start met een onderbouwd verzoek van de verantwoordelijk politiechef, of ingeval van eenheid-overstijgende disciplines de portefeuillehouder, aan de directeur van de dienst HRM. De dienst HRM toetst of het verzoek valt onder de reikwijdte van deze regeling. Ook dient de aanvraag betrekking te hebben op een homogene groep, waarvan de functies vergelijkbaar zijn qua werkzaamheden en -omstandigheden.

Om de groep te kunnen afbakenen is gekozen voor de volgende omschrijving: Een cluster van medewerkers met dezelfde combinatie team-LFNP-functie, werkerterrein/rol, tenzij daarbinnen nog sprake is van verbijzondering. In dat geval kan de groep worden beperkt.

Als aan bovengenoemde voorwaarden is voldaan, dan legt de directeur van de dienst HRM namens de korpschef het verzoek voor aan een landelijke, paritair samengestelde commissie, die met toepassing van het beoordelingskader de aanvraag op de vier aspecten beoordeelt. De commissie beoordeelt of een functie voldoet aan de definitie van minimaal 3 van de 4 aspecten en stelt vervolgens vast welke categorie per aspect van toepassing is. Vervolgens beoordeelt de commissie wat het totaal is van de hoogte van de percentages van de toelage. Voor deze beoordeling is het van belang dat de bijzondere belastende omstandigheden structureel en significant zijn en of de werksituatie gemiddeld meer dan 50% van de arbeidsduur per week daadwerkelijk voorkomt. Tot slot, brengt de commissie het resultaat van de beoordeling in een advies uit aan de korpschef. Nadat de korpschef de functie aanwijst, neemt de korpschef de functie op in de Functielijst bijzondere belastende werkomstandigheden. De korpschef beheert de Functielijst.

De aangewezen functies zoals opgenomen op de Functielijst bijzondere belastende werkomstandigheden worden elke 5 jaar opnieuw beoordeeld door de commissie met inachtneming van het beoordelingskader. Aangewezen functies kunnen op eerder aangeven van het bevoegd gezag ook opnieuw worden herbeoordeeld vanwege gewijzigde werkomstandigheden. Indien de functie niet meer wordt aangewezen door de korpschef dan wordt de functie van de Functielijst verwijderd.

Artikelen 5 en 6 Hoogte en toekenningsperiode toelage

De berekeningsbasis voor de toelage is een percentage van schaal 8 trede 14. Omdat het hier een toelage betreft voor belastende werkomstandigheden en deze belasting niet toe- of afneemt voor medewerkers in respectievelijk een hogere of lagere schaal, is gekozen voor één salarisschaal als referentieschaal. Schaal 8 wordt als meest representatieve schaal gezien voor het operationele werk. Doordat de toelage een percentage van het schaalmaximum is, groeit de toelage automatisch mee met de algemene salarisverhogingen.

De toelage wordt maandelijks uitbetaald en stopt wanneer deze bijzondere belastende werkzaamheden niet meer worden verricht.

De toelage loopt door tijdens alle betaalde verlofvormen en tijdens ziekte. De toelage is onderdeel van de bezoldiging en wordt betrokken bij de berekening van de loondoorbetaling, bijvoorbeeld tijdens betaald ouderschapsverlof van 75% of 100% over de verlofuren, afhankelijk van het percentage dat volgens artikel 41 van het Besluit algemene rechtspositie politie van toepassing is. In de situatie dat aan de medewerker buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging wordt verleend, wordt de toelage gelijk met het salaris stopgezet.

De toelage eindigt bij het bereiken van het einde van de functieverblijfstermijn. De medewerker wordt na afloop van die termijn ontheven van het verrichten van de werkzaamheden in de betreffende functie. De medewerker heeft zich ruim van tevoren kunnen voorbereiden op het aflopen van de termijn. Ook blijft de medewerker de toelage ontvangen totdat de medewerker formeel ontheven is van de werkzaamheden.

Het tweede lid van artikel 6 ziet op de situatie dat de medewerker (al dan niet tijdelijk) gedurende de functieverblijfstermijn wordt ontheven van het verrichten van de werkzaamheden behorend bij de functie waarvoor de verblijfstermijn geldt. In dat geval eindigt de toelage, tenzij met de ontheffing uit de werkzaamheden mede een organisatiebelang wordt gediend. Dit dient schriftelijk gemotiveerd te worden.

Van een organisatiebelang kan sprake zijn als de medewerker tijdens de functieverblijfstermijn in opdracht van het bevoegd gezag elders werkzaamheden gaat verrichten. Loopt de bij de oorspronkelijke functie behorende functieverblijfstermijn tijdens het verrichten van die andere werkzaamheden af, eindigt ook de aanspraak op de toelage. Een stage in het laatste jaar van een verblijfstermijn in het kader van oriëntatie op ander werk voor de periode na afloop van die termijn, geldt eveneens als



organisatiebelang. Tijdens deze stageperiode loopt de toelage door, ook zonder schriftelijke vastlegging. Hierbij geldt eveneens dat de toelage eindigt als gedurende de stage het eind van de functieverblijfstermijn wordt bereikt.

Er is geen sprake van een organisatiebelang wanneer de medewerker op eigen verzoek wordt ontheven van de bij de functie behorende werkzaamheden bijvoorbeeld vanwege een detachering buiten de politie, een tijdelijke tewerkstelling elders binnen de politie, het na sollicitatie gaan verrichten van een andere functie of het fulltime volgen van een (politie)opleiding. Dan eindigt de aanspraak op de toelage. Bij een tijdelijke ontheffing herleeft de toelage bij terugkeer in de functie waarvoor de functieverblijfstermijn gold.

Artikel 7 Duiktoelage

Het verschil in hoogte van de duikvergoeding voor de heimelijke en forensische duikers is gebaseerd op het feit dat de heimelijke duikers substantieel meer duiken per jaar maken dan de forensische duikers. Voor alle gecertificeerde duikers geldt een verplichte registratie van het aantal duiken. Ook trainingen worden beschouwd als duikwerkzaamheden.

De duiktoelage vervalt als de medewerker in opdracht van het bevoegd gezag of op eigen verzoek niet meer wordt ingezet als duiker. Zowel de start als het einde van de inzet als duiker wordt bij besluit vastgelegd.

De duiktoelage loopt, net als de toelage bijzondere belastende werkomstandigheden, door tijdens alle betaalde verlofvormen en tijdens ziekte. De toelage is onderdeel van de bezoldiging en wordt betrokken bij de berekening van de loondoorbetaling tijdens ziekte.

Artikel 8 Couulance-uitkering

Het merendeel van de medewerkers werkzaam de binnen Specialistische Opsporing/Domein Interventies en Specialistische Opsporing van de eenheid Landelijke Opsporing en Interventies ontvangt geen toelage of een andere vorm van compensatie. Dit in tegenstelling tot de andere groepen die deel uit maakten van het beloningsonderzoek bijzondere groepen. De medewerkers, werkzaam binnen Undercover Team (LO) en haar rechtsvoorganger Werken Onder Dekmantel, Landelijke Eenheid zijn uitgesloten van de couulance uitkering, omdat zij reeds een toelage ontvingen en gecompenseerd werden voor de bijzondere belastende werkomstandigheden. De uitzonderingspositie voor het merendeel van Specialistische Opsporing/Domein Interventies en Specialistische Opsporing van de eenheid Landelijke Opsporing en Interventies werd steeds bezwaarlijker en niet goed uitlegbaar naarmate het besluitvormingstraject over de beoogde toelageregeling voortduurde. Om die reden ontvangen deze medewerkers, die op grond van de te maken afspraken in aanmerking gaan komen voor een toelage, een compensatie in de vorm van een eenmalige couulance-uitkering. Het betreft hier specifiek de medewerker die op 31 december 2025 in dienst was bij een team van SO/DISO van de eenheid LO, aanspraak maakt op de toelage en geen aanspraak kon maken op de tijdelijke toelage. Deze medewerker ontvangt eenmalig een couulance-uitkering van maximaal € 6.000,- netto, die als volgt wordt berekend: aantal maanden in dienst bij een team SO/DISO binnen de eenheid LO, of een voorloper daarvan, vanaf 1 januari 2022 x € 125,- netto.

De hoogte van deze couulance-uitkering is voor iedereen gelijk, ongeacht de betrekkingssomvang van de medewerker. Verder geldt:

- Deze vergoeding behoort tot het pensioengevend inkomen.
- Deze vergoeding behoort niet tot het SV-loon en geeft geen recht op verhoging of doorwerking in andere inkomenscomponenten.

Artikel 9 Eenmalige uitkering couulance duiktoelage

De eenmalige duiktoelage van € 1.000,- netto wordt vanuit dezelfde motivering als de in artikel 8 van deze regeling opgenomen couulance-uitkering toegekend aan de duikers van SO/DISO, omdat deze duikers vanaf het begin van het beloningsonderzoek in afwachting zijn van een duiktoelage.

Ook voor deze couulance uitkering geldt dat deze voor iedere duiker gelijk is, ongeacht de betrekkingssomvang van de medewerker.

Bijlage 1

Het beoordelingskader, als bedoeld in artikel 5, beschrijft hoe de hoogte van het percentage tot stand komt. Dat percentage wordt berekend door de som van de beoordelingsresultaten op de vier aspecten van het beoordelingskader.

Het beoordelingskader voor belastende werkomstandigheden is opgesteld naar aanleiding van een beloningsonderzoek onder een aantal specialistische onderdelen binnen de politie. Uit het belonings-



onderzoek zijn 4 aspecten naar voren gekomen die als bijzonder belastend worden ervaren. Deze aspecten zijn: bereikbaarheid, gevaar, geheimhouding en heimelijkheid.

Als één of meerdere functies voldoen aan de definitie van het aspect, dan leidt dat altijd tot een bepaalde score. De hoogte van de score per aspect is afhankelijk van de situatie die van toepassing is.

Hieronder volgt de uitwerking van de vier aspecten:

Bereikbaarheid:

Dit aspect is alleen aan de orde als van medewerkers wordt verwacht dat ze 24/7 bereikbaar moeten zijn. Een deel van deze 24/7 bereikbaarheid valt binnen de reguliere diensttijd en binnen de geconsigneerde tijd, als consignatie is opgelegd. De score op bereikbaarheid heeft alleen betrekking op de tijd buiten diensttijd en buiten consignatie. Dat verklaart de oplopende score, naarmate er sprake is van minder consignatie. Consignatie wordt immers al apart betaald.

Het verschil tussen consignatie en bereikbaarheid zit in de opkomstverplichting. De geconsigneerde medewerker die wordt opgeroepen is verplicht de vereiste actie te ondernemen (bijvoorbeeld werkzaamheden te verrichten of naar een bepaalde locatie te komen). Bij bereikbaarheid geldt enkel de verplichting om de telefoon op te nemen/te reageren op een app-bericht. In voorkomende gevallen kan de medewerker afzien van de oproep om in actie te komen. In z'n algemeenheid kan gesteld worden dat bereikbaar zijn, de medewerker minder belemmert qua bewegingsvrijheid of ander gedrag in de privésituatie, dan het geval is tijdens de consignatieperiode. Van consignatie gaat dus een grotere belasting uit dan van bereikbaarheid. De beloning voor consignatie is dan ook aanzienlijk hoger dan voor de in het beoordelingskader gedefinieerde bereikbaarheid.

De stap van categorie C naar D is groter dan de overige stappen, omdat dit meer recht doet aan de zware belasting van permanente bereikbaarheid.

De frequentie van verstoringen vanwege bereikbaarheid maakt wel uit qua belasting, maar dit gegeven is in het streven naar vereenvoudiging losgelaten.

N.B.: Voor de scoring op het aspect bereikbaarheid dient sprake te zijn van dezelfde consignatieritmiek binnen de groep met functies die wordt beoordeeld. Als er niet kan worden toegewerkt naar één consignatieritmiek, dan zal de groep opgesplitst moeten worden t.b.v. de scoring op het beoordelingskader.

Gevaar

Het aspect gevaar is gerelateerd aan de context waarin de medewerkers structureel worden ingezet, vertaald naar gevaarzetting (hoogste geweldsspectrum) of dreigingsniveau (hoogste dreigingsniveau). De operaties/inzetten binnen deze context worden gekenmerkt door een bovengemiddeld risico op confrontatie met levensbedreigende en gewelddadige situaties.

De score op het aspect gevaar loopt op naarmate de kans op fysieke dreiging toeneemt. Een medewerker die zich in een gevaarlijke omgeving begeeft, loopt primair gevaar door het feit dat betrokkene een relatief onbekende is in de omgeving en daardoor opvalt. Maar ook zonder ontdekt te worden kan het gebeven in een gevaarlijke omgeving al gevaarlijk zijn, bijvoorbeeld wanneer betrokkene zich begeeft in de nabijheid van één of meerdere criminelen en de situatie loopt uit de hand.

Met gebeven wordt bedoeld: aanwezig zijn/observeren.

Onder actief optreden wordt verstaan: Het moeten uitvoeren van handelingen en/of interactie met derden.

De hoogste score op het aspect gevaar is weggelegd voor de situatie dat de medewerker dient te interveniëren in de gevaarlijke omgeving, of zonder terugval/back-up solo moet acteren. Onder interveniëren wordt in dit verband verstaan: het doorstaan van het gevaar vanuit de opdracht om geweld aan te wenden, te voorkomen of te reguleren.

Geheimhouding

Het aspect geheimhouding heeft betrekking op de geheimhoudingsplicht die boven de algemene geheimhoudingsplicht uitgaat waarvoor alle medewerkers van de politie hun eed of belofte hebben afgelegd, zoals bedoeld in art. 9 BARP. Het verkrijgen van gevoelige informatie is een terugkerend en vast onderdeel van de functie. Bijvoorbeeld vanwege structurele inzet op zware (georganiseerde) criminaliteit en criminele samenwerkingsverbanden, of omdat de inzet structureel gerelateerd is aan het hoogste dreigingsniveau.



Het aspect ziet op de mentale belasting die de medewerker ervaart, omdat gevoelige informatie slechts in zeer beperkte kring, mogelijk alleen met de leidinggevende, gedeeld kan worden. In het uiterste geval blijft het thuisfront verstoken van informatie over de locatie van de medewerker. Ook dat wordt als zeer belastend beschouwd. Het aspect ziet ook op de mentale belasting bij de medewerker als de aard van het werk niet in de privéomgeving gedeeld kan worden en de medewerker hierover een ander verhaal dient op te houden.

Er is een overtreffende trap qua geheimhouding ingebouwd (categorie B) als privacy- of politiek gevoelige informatie, verkregen tijdens het werk, met niemand gedeeld mag worden. Het feit dat niemand op de hoogte is van deze gevoelige informatie geeft een gevoel van onveiligheid bij medewerkers en is in die zin extra belastend.

Heimelijkheid

Het aspect heimelijkheid komt voor in werksituaties waarin de medewerker de eigen identiteit moet verhullen of een andere identiteit moet aannemen t.b.v. een concreet doel binnen de politietaak. Deze situatie dient gepaard te gaan met een belasting voor de privésituatie. Bijvoorbeeld als het gezin daardoor wordt beperkt in doen en laten, of dat van het gezin wordt verwacht mee te spelen in bepaalde situaties of een ander verhaal dient op te houden naar anderen.

De scoring op het aspect is afhankelijk van de psychische belasting die uitgaat van de kans op ontdekking en de mate waarin de medewerker moet opereren in een andere (belevings)wereld. Waarbij in categorie A de inleving als andere persoon van relatief korte duur is t.o.v. de categorieën B en C.

Categorie C onderscheidt zich van categorie B, door de continuïteit van het te onderhouden contact en de vergaande aanpassingen die de medewerkers vallend onder categorie C in hun privéleven dienen te maken. Bijvoorbeeld dat medewerker met partner of andere gezinsleden bepaalde bestemmingen moeten vermijden.

*De Minister van Justitie en Veiligheid,
F. van Oosten*