

Beleidsregel overgangsbeleid loopbaanpad na afronding basispolitieopleiding niveau 4

BESLUIT 2021-0048800

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 niveau 4 alsmede overgangsbeleid voor het zittend personeel;
- In het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) na een pieptermijn tot en met 11 augustus 2021 overeenstemming is bereikt over onderstaande nadere uitwerking van het overgangsbeleid;
- In overeenstemming met het CGOP het beleid is aangepast bij wijzigingsbesluit van de korpschef van 19 augustus 2021, nummer 2021-0048800;
- In het Georganiseerd Overleg Korps en Bonden (GOKB) binnen de pieptermijn tot en met 14 december 2021 overeenstemming is bereikt over de 'Beleidsregel Behoud OVW bij overgang naar een lagere functie', nummer 2021-0082298, en daarmee over de intrekking van de spijtoptantenbepaling in art. 5.3 van het overgangsbeleid.

Besluit tot vaststelling van de Beleidsregel Overgangsbeleid Loopbaanpad na afronding basispolitieopleiding niveau 4.

1. Inleiding

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018 – 2020 is afgesproken dat de basispolitieopleiding niveau 4 opleidt voor functies die het 'scharnierpunt' vormen van de brede politiefunctie voor nu en in de nabije toekomst. Daarbij is tevens afgesproken dat voor degenen die vanaf 1 januari 2021 de basispolitieopleiding niveau 4 gaan volgen en het politiediploma niveau 4 hebben behaald, het loopbaanpad medewerker-generalist-senior geldt conform de Beleidsregel Loopbaanpad Basispolitieopleiding niveau 4. Ook is afgesproken dat er voor zittend personeel overgangsbeleid komt, zodat Generalisten die de basispolitieopleiding niveau 4 succesvol hebben afgerond de mogelijkheid krijgen om aangesteld te worden op de functie op het werk-/denkniveau waarvoor de politie hen heeft opgeleid.

De wijze waarop het overgangsbeleid vorm en inhoud krijgt is in deze beleidsregel opgenomen.

2. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder;

a. *N4-Generalist*:

De ambtenaar aangesteld in de functie van Generalist in één van de vakgebieden in het LFNP-domein Uitvoering en in het bezit van het politiediploma niveau 4 of het in de Conversietabel 2007 bedoelde politiediploma Oude Stijl voor 2002 (POMB, HPO, Politiediploma A/B) dat bij minimaal vier jaar werkervaring bij de politie de mogelijkheid geeft tot sollicitatie op functies met werk-/denkniveau mbo4.

b. *Aspirant 2016–2018*:

De ambtenaar die in de periode 2016 tot week 41 2018 is gestart met de basispolitieopleiding niveau 4, het politiediploma niveau 4 heeft behaald en voor 2033/2034 is aangesteld in de functie van Generalist in één van de vakgebieden in het LFNP-domein Uitvoering.

c. *Aspirant 2018–2020*:

De ambtenaar die in de periode vanaf week 41 2018 tot en met 2020 is gestart of gaat starten met de basispolitieopleiding niveau 4, het politiediploma niveau 3 heeft behaald en voor 2033/2034 is aangesteld in de functie van Generalist in één van de vakgebieden in het LFNP-domein Uitvoering. Deze Aspirant is geworven voor de basispolitieopleiding niveau 4, maar volgt deze opleiding met uitzondering van de kerntaak Opsporing en de kerntaak Signaleren en Adviseren.

d. *N3-Generalist*:

De ambtenaar aangesteld in de functie van Generalist in één van de vakgebieden in het LFNP-domein Uitvoering, die in de periode vanaf 2002 met de initiële politieopleiding niveau 3 is gestart en het politiediploma niveau 3 heeft behaald, met uitzondering van degene die na het behalen van het diploma Assistent Politiemedewerker (mbo2) de doorstroom politieopleiding tot Politiemedewerker (mbo3) heeft gevolgd en vervolgens het politiediploma niveau 3 heeft behaald.

e. *Doelgroepen*:



De groepen bedoeld in onderdeel 2 Begripsbepalingen onder a, b, c en d
f. *Politiedienstjaren*:

De jaren die de ambtenaar vanaf de start van de (basis) politieopleiding als ambtenaar aangesteld voor de uitvoering van de politietaken, als bedoeld in artikel 2, onderdeel a, van de Politiewet 2012, werkzaam is geweest binnen de Politie. Dit aantal politiedienstjaren wordt berekend volgens het Besluit medaille trouwe en langdurige dienst Nederlandse Politie en wordt uitgedrukt in jaren en maanden op peildatum 1 januari 2019. Indien er een onderbreking is geweest in voornoemde aanstelling als ambtenaar voor de uitvoering van de politietaken van langer dan zes maanden, dan tellen alleen de politiedienstjaren na deze onderbreking mee.

g. *Cognitieve capaciteitenonderzoek*:

Het cognitieve capaciteitenonderzoek, onderdeel van het geschiktheidsonderzoek als bedoeld in artikel 3, lid 1, van de Regeling aanstellingseisen politie.

h. *Seniorfunctie*:

De seniorfuncties in het LFNP-domein Uitvoering.

i. *Conversietabel 2007*:

De brief van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 1 februari 2007, kenmerk 2007-0000036231, onderwerp Conversietabel.

j. *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).

k. *Overgangstraject N3-Generalist*:

Het Overgangstraject N3-Generalist zoals vastgesteld in het GOKB van 1 juli 2021.

3. Inhoud overgangsbeleid

De doelgroepen komen in de periode tot en met 2032 gegarandeerd in aanmerking voor aanstelling in een Seniorfunctie onder de voorwaarden dat wordt voldaan aan de vereisten zoals bedoeld onder punt 4 en mits geen sprake is van een van de situaties als bedoeld onder punt 6. Voor DSI en DKDB gelden eerder afgesproken loopbaanpaden. Om die reden worden de N4-generalisten van deze onderdelen uitgesloten van het overgangsbeleid in deze beleidsregel om Senior te kunnen worden. N4-Generalisten die werkzaam zijn bij DSI en DKDB kunnen echter wel, net als de rest van de doelgroepen van dit overgangsbeleid, hun belangstelling uiten op seniorvacatures die landelijk worden opengesteld.

4. Vereisten

Op het moment van aanstelling in een Seniorfunctie gelden voor de doelgroepen de volgende vereisten:

- Er moet sprake zijn van voldoende functioneren.
- De N3-Generalist moet het Overgangstraject N3-Generalist behalen alvorens aanspraak te kunnen maken op het overgangsbeleid.

5. Uitvoering op hoofdlijnen

Om in aanmerking te kunnen komen voor aanstelling in een Seniorfunctie gelden de volgende bepalingen:

5.1 Aanmelding N4- en N3-Generalisten voor het overgangsbeleid

- De N4- en N3-Generalisten krijgen eenmalig gedurende een nader te bepalen termijn de mogelijkheid om aan te geven dat zij in aanmerking willen komen voor aanstelling in een Seniorfunctie op basis van deze beleidsregel.
- Bij aanmelding wordt de N4- en N3 Generalist gevraagd om diverse persoonsgegevens, functiegegevens en gegevens over politiedienstjaren te registreren en/of te toetsen, alsmede een afschrift van zijn of haar politiediploma('s) te verstrekken.
- Van de N4-Generalisten wordt ter vaststelling van de doelgroep een landelijke lijst gemaakt op volgorde van de meeste politiedienstjaren.
- De N3-Generalisten krijgen de mogelijkheid geboden om aan te tonen dat ze zich kunnen kwalificeren/geschikt zijn voor niveau 4 en als dat het geval is, het Overgangstraject N3-Generalist te behalen (zie onder 5.2).

5.2 Toelating N3-Generalisten tot Overgangstraject N3-Generalist

- De toelating tot het Overgangstraject N3-Generalist van de N3-Generalisten die zich hebben

aangemeld, wordt in volgorde van de meeste politiedienstjaren, vastgesteld aan de hand van een deelportfolio met daarin onder andere het (basis)politiediploma, overige diploma's/certificaten en een overzicht van de werkervaring. Als op basis van het deelportfolio wordt beoordeeld dat de N3-Generalist niet kan worden toegelaten tot het Overgangstraject N3-Generalist, dan wordt de leidinggevende gevraagd om zijn of haar oordeel. Als ook de leidinggevende negatief oordeelt over de toelating tot het Overgangstraject N3-Generalist, dan kan betrokkene de keuze maken voor het cognitieve capaciteitenonderzoek. De uitkomst van het cognitieve capaciteitenonderzoek is in die gevallen doorslaggevend.

- De N3-Generalisten die kunnen worden toegelaten tot het Overgangstraject N3-Generalist, hebben vervolgens de mogelijkheid met het Overgangstraject N3-Generalist te starten op een door hem of haar zelf gekozen moment zodra het beschikbaar is in de eenheid. Het afronden van het Overgangstraject N3-Generalist wordt gedaan in volgorde van de meeste politiedienstjaren. Het Overgangstraject N3-Generalist moet uiterlijk eind 2028 zijn behaald.
- Nadat de N3-Generalist het Overgangstraject N3-Generalist heeft behaald, wordt hij/zij toegevoegd aan de landelijke lijst N4-Generalisten. Zijn/haar plek op de landelijke lijst van N4-Generalisten is afhankelijk van het aantal politiedienstjaren.

5.3 Vacaturevervulling Seniorfuncties voor N4-Generalist

De landelijke toegestane Seniorvacatureruimte is bepalend voor het aantal N4-Generalisten dat jaarlijks kan worden aangesteld op een Seniorfunctie. De grondslag voor deze seniorvacatureruimte is de meerjarige personeelsprognose die aan het begin van ieder jaar wordt geactualiseerd op basis van de realisatie op 31 december van het voorgaande jaar.

In de periode tot en met 2032 worden ieder jaar in volgorde van de meeste politiedienstjaren 500 N4-Generalisten aangesteld in een Seniorfunctie in het eigen vakgebied, werkterrein en team. Deze aanstelling vindt plaats ongeacht of er Seniorvacatures zijn in dat specifieke vakgebied, werkterrein of team. De plaats van tewerkstelling blijft ongewijzigd. Het doel van het overgangsbeleid is dat de doelgroep in de periode tot en met 2032 doorstroomt naar een Seniorfunctie. Het streven is de afname van de doelgroep tijdens de overgangstermijn gelijkmatig te laten verlopen. Om dit te realiseren gaat de werkgever voor de periode van het overgangsbeleid uit van een bevorderingsruimte van 750 per jaar. Nu deze ruimte niet alleen vanuit de doelgroep zal worden gevuld, omdat bij vacatures in de tweede ronde ook generalisten van buiten de doelgroep kunnen solliciteren, garandeert de werkgever tevens dat de doelgroep in de periode tot en met 2032 met 750 per jaar zal afnemen. Dit betekent dat als de jaarlijkse afname van de doelgroep lager is, dit in het eerstvolgende jaar wordt gecompenseerd door het aantal aanstellingen als Senior in het eigen vakgebied, werkterrein en team te verhogen met het niet gerealiseerde aantal. Als de jaarlijkse afname van de doelgroep hoger is dan 750 vindt geen verrekening plaats. De komende jaren wordt gemonitord hoe de omvang van de doelgroep (aangemelde Generalisten) zich ontwikkelt. Dit wordt jaarlijks in het GOKB besproken. Als er aanleiding voor is, wordt nader overleg gevoerd tussen de werkgever en de vakorganisaties over eventuele bijstelling. Seniorvacatures die in de loop van het jaar ontstaan, worden opengesteld met de vermelding dat de N4-Generalisten die zich hebben aangemeld voor het Overgangsbeleid niveau 4 en zittend personeel met de functie Senior of Operationeel Begeleider A, voorrang hebben bij Seniorvacatures waarvoor het diploma van de basispolitieopleiding niveau 4 is vereist. Vanaf 1 september 2021 geldt deze voorrang ook voor de N3-Generalisten die zich hebben aangemeld voor het Overgangsbeleid niveau 4. Aan de vacature kunnen aantoonbare noodzakelijke specifieke aanvullende eisen en/of competenties worden gesteld aan de functie en/of het werkterrein en/of in verband met de teamsamenstelling. Bij Seniorvacatures waarvoor geen diploma van de basispolitieopleiding niveau 4 is vereist, hebben de N4-Generalisten die zich hebben aangemeld voor het Overgangsbeleid niveau 4 en zittend personeel met de functie Senior of Operationeel Begeleider A geen voorrang en verloopt de selectie volgens het werving- en selectiebeleid.

De vervulling van de Seniorfuncties waarvoor het diploma van de basispolitieopleiding niveau 4 is vereist, verloopt als volgt:

- Als voornoemde medewerkers bij een Seniorvacature voorrang hebben, worden in dat geval eerst de reacties op de vacature vanuit deze doelgroepen aan de vacaturehouder voorgelegd. De vacaturehouder selecteert conform het werving- en selectiebeleid. Als een aangemelde N3-Generalist of een Operationeel Begeleider A met een N3-politiediploma de meest geschikte kandidaat blijkt te zijn, dan wordt de Seniorvacature voorlopig aan hem of haar toegewezen voor maximaal één jaar onder de voorwaarde dat betrokkene in dit jaar het Overgangstraject N3-Generalist met succes moet afronden om aangesteld te kunnen worden op de functie Senior. Lukt dat niet, dan wordt hij of zij weer ingezet als N3-Generalist of Operationeel Begeleider A. Als het gaat om een aangemelde N3-Generalist, blijft betrokkene wel onder de werking van deze beleidsregel vallen.
- Als er geen geschikte kandidaat uit voornoemde doelgroepen kan worden geselecteerd of als er geen medewerkers uit deze doelgroepen hebben gereageerd, wordt de selectie uitgebreid met de



overige kandidaten. Daarbij geldt voor sollicitanten met de functie Generalist dat zij 8 jaar werkervaring in deze functie moeten hebben. Deze eis wordt gesteld in verband met de ervaringsopbouw conform het nieuwe loopbaanpad 'medewerker-generalist-senior GGP of Tactische Opsporing vanaf 2021 voor de Seniorfunctie wordt gevraagd.

- De geschiktheid wordt bepaald op basis van de in de vacature gestelde specifieke aanvullende eisen en/of competenties.

Ten behoeve van de doorstroom van de doelgroep wordt de bezetting van de seniorfunctie GGP en Tactische Opsporing in de jaren 2019 tot en met 2032 met 500 fte verhoogd ten opzichte van de verwachte bezetting. Daar staat tegenover dat de bezetting van de generalistfunctie GGP en Tactische Opsporing met 500 fte wordt verlaagd ten opzichte van de verwachte bezetting.

5.4 Aspiranten

Aspirant 2016–2018

- De Aspiranten 2016–2018, die het politiediploma niveau 4 hebben behaald, worden in 2031 en 2032 in volgorde van indiensttreding bij voldoende functioneren als Generalist aangesteld in een Seniorfunctie.
- De plaatsing in een Seniorfunctie is in principe in een ander team in de eenheid waar de medewerker werkzaam is of als de medewerker dit wenst in een andere eenheid dan het laatste team waar hij of zij laatstelijk als Generalist werkzaam was.

Aspirant 2018–2020

- De Aspiranten 2018–2020 worden na het behalen van het politiediploma niveau 3 in de gelegenheid gesteld het politiediploma niveau 4 te behalen.
- De Aspiranten 2018–2020, die het politiediploma niveau 4 hebben behaald, worden in 2031 en 2032 in volgorde van indiensttreding bij voldoende functioneren aangesteld in een Seniorfunctie.
- De plaatsing in een Seniorfunctie is in principe in een ander team in de eenheid waar de medewerker werkzaam is of als de medewerker dit wenst in een andere eenheid dan het laatste team waar hij of zij laatstelijk als Generalist werkzaam was.

6. Beëindiging aanspraak overgangsbeleid

De aanspraak op de werking van deze beleidsregel vervalt als:

- De N4-Generalist of de N3-Generalist zich niet heeft aangemeld conform de procedure onder 5.1.
- De N4-Generalist niet voldoet aan de gestelde vereisten onder 4. Als blijkt dat de N4-Generalist aan de hand van een nieuwe beoordeling minimaal een jaar voldoende functioneert, wordt de N4-Generalist op zijn/haar verzoek weer toegevoegd aan het overgangsbeleid.
- De N3-Generalist niet heeft kunnen aantonen dat hij/zij geschikt is voor niveau 4.
- De N3-Generalist niet voor 31 december 2028 het Overgangstraject N3-Generalist heeft behaald, tenzij het Overgangstraject N3-Generalist niet tijdig is aangeboden.
- De Aspirant 2016–2018 of 2018–2020 die zich niet binnen de gestelde tijd heeft gekwalificeerd voor het politiediploma niveau 4.

Als daar een bijzondere individuele reden voor is (bijv. langdurige ziekte, intern onderzoek), kan de aanspraak op deze beleidsregel worden opgeschort of beëindigd. Er is dan sprake van individueel maatwerk.

7. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin hij wordt geplaatst.

8. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als 'Beleidsregel Overgangsbeleid niveau 4'.

Aldus vastgesteld te Den Haag, 20 november 2025.

*J.C. Knol
Korpschef*



TOELICHTING

Inleiding

Deze beleidsregel geeft invulling aan de afspraken uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 over het overgangsbeleid voor het zittend personeel in relatie tot het loopbaanpad voor medewerkers, die in 2021 starten met de basispolitieopleiding niveau 4. Het is de bedoeling dat ook het zittend personeel op een functie komt op het werk-/denkniveau waarvoor de politie hen heeft opgeleid.

In deze beleidsregel is een balans gevonden tussen enerzijds het aanstellen van zittende N4-Generalisten op een Seniorfunctie in het eigen team zonder dat in dat team Seniorvacatures hoeven te zijn en anderzijds mogelijkheden te behouden om ontstane Seniorvacatures te kunnen invullen en daar waar aantoonbaar noodzakelijk specifieke (aanvullende) eisen te stellen aan de betreffende vacature.

Inhoud van het overgangsbeleid

Het eindmoment van het overgangsbeleid, zijnde uiterlijk 2032, houdt verband met het nieuwe loopbaanbeleid dat is afgesproken in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 (vastgelegd in de 'Beleidsregel Loopbaanpad Basispolitieopleiding niveau 4'. Dit geldt voor aspiranten die vanaf 1 januari 2021 starten met de basisopleiding niveau 4 en die vervolgens na het behalen van het diploma, het loopbaanpad volgen om vervolgens vanaf 2033 Senior te kunnen worden. Tevens is in dat Arbeidsvoorwaardenakkoord afgesproken dat er overgangsbeleid wordt vastgesteld voor het zittend personeel.

Uitvoering op hoofdlijnen

Van de N4- en N3-Generalisten wordt verwacht dat zij zichzelf aanmelden om aan te geven dat zij in aanmerking willen komen voor aanstelling in een Seniorfunctie. Gedurende een bepaalde termijn wordt daartoe de mogelijkheid geboden. Bij aanmelding moet de geïnteresseerde onder meer een afschrift van zijn of haar politiediploma('s) te verstrekken. Mocht het politiediploma niet voorhanden zijn, dan zal een pragmatisch alternatief moeten worden gevonden om het bezit van het politiediploma aannemelijk te maken.

Onder onderdeel 5.2 van de Beleidsregel wordt vastgesteld dat de N3-Generalisten tot uiterlijk 2028 de gelegenheid krijgen het Overgangstraject N3-Generalist te behalen. Dit jaar houdt verband met het feit dat deze groep zo snel als mogelijk in de gelegenheid wordt gesteld om zich tijdig te kwalificeren om daarna te kunnen worden aangesteld in de functie van Senior. Het Overgangstraject N3-Generalist moet tijdig worden aangeboden, zodat er in alle redelijkheid voldoende gelegenheid is dit op tijd af te ronden.

Seniorvacatureruimte

In het CGOP is afgesproken dat:

- Tot en met 2021 is de landelijk toegestane overbezetting 500 fte boven de verwachte bezetting uit de Meerjarenbegroting 2019–2023.
- Vanaf 2022 is de landelijk toegestane overbezetting 500 fte boven de formatie.

De meerjarige personeelsprognose van april 2019 laat zien dat er jaarlijks gemiddeld ca. 750 Seniorfuncties kunnen worden ingevuld. Op basis van de situatie per ultimo 2018 zijn er 15.000 (fte) Generalisten geprognoseerd potentieel geschikt, als uitgegaan wordt vanuit de informatie uit de politiesystemen.

Bovenstaande redenen zijn niet direct aan een medewerker te koppelen, zodat de inzichten die getoond worden uitgaan van een doelgroep van 15.000. Echter, geschat wordt dat de doelgroep die in de periode tot en met 2032 vanuit het overgangsbeleid van een Generalisten-functie naar een Senior-functie wordt gebracht, ongeveer 12.000 fte omvat.

In de periode tot en met 2032 worden landelijk ieder jaar 500 Generalisten in volgorde van meeste politiedienstjaren aangesteld in een Seniorfunctie in het eigen vakgebied, werkterrein en team. Ze kunnen blijven werken in hetzelfde team waardoor aanwezige kennis, kunde en kwaliteiten in teams op peil blijven. Daarnaast worden Seniorvacatures die in de loop van het jaar ontstaan in eerste



instantie landelijk opengesteld onder de N4-Generalisten, N3-Generalisten (vanaf 1 september 2021) en zittende Seniors en Operationeel Begeleiders A. Het is de bedoeling dat het aantal open te stellen seniorvacatures jaarlijks wordt geprognosticeerd op basis van de meerjarige personeelsprognose. In het GOKB wordt hierover overleg gevoerd.

Voor de aanstelling in een Seniorfunctie gelden bepaalde voorwaarden. De doelgroep die hiervoor in aanmerking komt betreft de N4-Generalisten in één van de vakgebieden in het LFNP-domein Uitvoering, die in het bezit zijn van het politiediploma niveau 4 en voldoende functioneren als Generalist. Als er geen sprake is van een negatieve beoordeling, wordt aangenomen dat er sprake is van voldoende functioneren. Er hoeft geen beoordeling te worden opgemaakt om deel te kunnen nemen aan het overgangsbeleid. Als een beoordelingsprocedure is gestart wegens onvoldoende functioneren (conform Beoordelingsreglement politie 2016) en daarvan tijdens de procedure geen sprake blijkt te zijn, dan wordt de situatie voor betrokkene zodanig (met terugwerkende kracht) hersteld als ware er steeds sprake van voldoende functioneren.

Aan de vervulling van bepaalde vacatures kunnen specifieke aanvullende eisen en/of competenties worden gesteld. Dit kan bijvoorbeeld omdat de functie aantoonbaar noodzakelijke nadere eisen stelt die voorwaardelijk zijn voor het vervullen van de functie. Dit kan echter ook uit oogpunt van de noodzakelijke teamsamenstelling in relatie tot bedrijfsvoeringsaspecten (capaciteit/inzetbaarheid, e.d.). In een team met te veel nachtdienstonthefing kan het bijvoorbeeld wenselijk zijn dat er iemand zonder nachtdienstonthefing het team komt versterken. Daarnaast kan de huidige teamsamenstelling afgezet tegen de context waarin wordt gewerkt en de veiligheidsvraagstukken die er zijn, leiden tot aanvullende eisen in termen van competenties. Bijvoorbeeld: Duitssprekend in de grensgebieden, goed netwerk binnen bepaalde gemeenschappen, ervaring in politiewerk in buitengebieden. Van de vacaturehouder wordt verwacht dat hij de nadere eisen aannemelijk maakt.

Van de N3-Generalist moet worden beoordeeld of hij of zij kan worden toegelaten tot het Overgangstraject N3-Generalist. De instructie over de werkwijze waarop dit plaatsvindt wordt separaat vastgelegd.

De N4-Generalist en de Aspirant 2016–2018 voldoen aan de voorwaarde dat ze in het bezit zijn van het politiediploma niveau 4. De Aspirant 2018–2020 en de N3-Generalist voldoen niet aan deze voorwaarde. Omdat het politiediploma niveau 4 vereist is om in aanmerking te komen voor dit overgangsbeleid, wordt de Aspirant 2018–2020 tijdens de opleidingsperiode geïnformeerd over de mogelijkheden om betreffende diploma te behalen.

Voor de doelgroepen Aspirant 2016–2018 en Aspirant 2018–2020 geldt dat de plaatsing in een Seniorfunctie is in principe in een ander team in de eenheid waar hij of zij werkzaam is of als de medewerker dit wenst in een andere eenheid dan het laatste team waar hij of zij laatstelijk als Generalist werkzaam was. Hiervoor is aansluiting gezocht bij het loopbaanpad zoals dit gaat gelden voor medewerkers die vanaf 1 januari 2021 starten met de basispolitieopleiding niveau 4.

In de uitvoering wordt overeenkomstig deze beleidsregel gehandeld, tenzij dat voor een of meer belanghebbenden gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregel te dienen doelen (artikel 4:84 van de Algemene wet bestuursrecht).