

Beleidsregel Leertraject van start- naar vakbekwaam voor medewerkers GGP

BESLUIT 2025-0051446

De korpschef van politie, overwegende dat

- In het KMTTO van 17 april 2024 het besluit is genomen over te gaan tot landelijke uniformering van het leertraject 'Van start- naar vakbekwaam' voor medewerkers GGP (hierna SBVB);
- In het KMTTO van 13 augustus 2025 akkoord is gegaan met het voorstel over het leertraject van 'start- naar vakbekwaam voor Medewerkers GGP';
- De centrale ondernemingsraad op 3 oktober 2025 heeft ingestemd met het voorgenomen besluit ter vaststelling en inwerkingtreding van het landelijk uniform leertraject 'Van Start- naar Vakbekwaam' medewerkers GGP,
- Met de instemming van de COR op het voorgenomen besluit en de inhoud van de besluitbrief van 9 oktober 2025 het landelijk uniform leertraject 'Van Start- naar Vakbekwaam' medewerkers GGP is vastgesteld en inwerking getreden,
- In aanvulling op voornoemde besluitbrief een beleidsregel inzake het leertraject SBVB door de korpschef zal worden ondertekend en beschikbaar gesteld,

Besluit tot vaststelling van de Beleidsregel Leertraject 'Van start- naar vakbekwaam' voor Medewerkers GGP.

1. Inleiding

In het KMTTO van 17 april 2024 is het besluit genomen over te gaan tot landelijke uniformering van het leertraject 'Van start- naar vakbekwaam' voor medewerkers GGP. De uitwerking heeft geleid tot dit besluit over het landelijk uniform leertraject.

2. Doelgroep

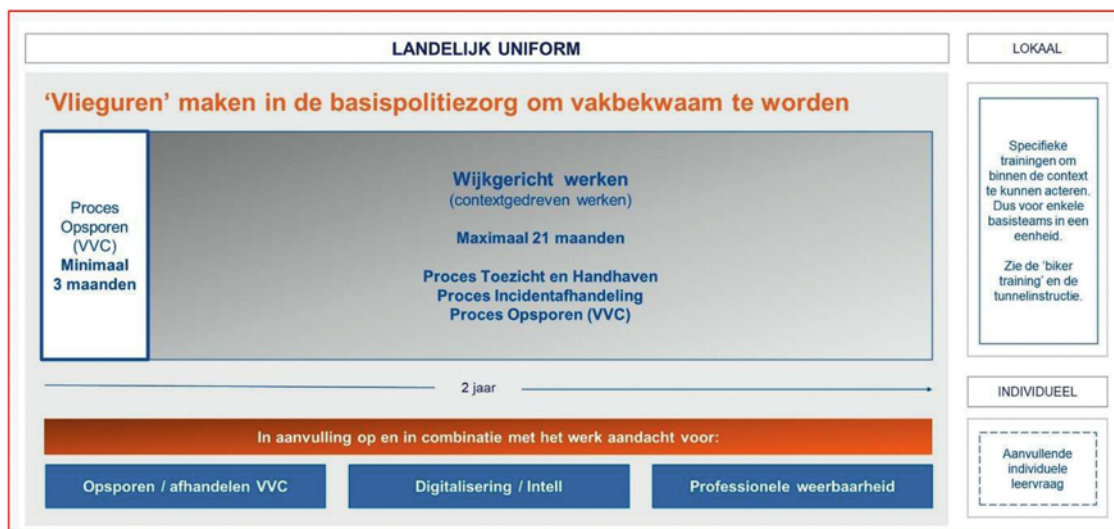
De doelgroep betreft de aspirant die na het behalen van het diploma Politieagent GGP (niveau 4) wordt aangesteld als Medewerker GGP.

3. Uitgangspunten voor het ontwerp van het leertraject 'Van start- naar vakbekwaam' voor medewerkers GGP

- Voor de vakontwikkeling van medewerker GGP vindt het leren plaats in, van en door het werk. Anders geformuleerd, het gaat om vliegrepen maken in de basispolitiezorg en al doende vakbekwaam worden. Het werk geldt als vertrekpunt en is faciliterend voor de individuele leervraag. De Medewerker GGP gaat ervaring opdoen in het werkproces en de begeleiding wordt gedaan door een vakbekwame collega in de betreffende werkcontext. Let wel, deze vakontwikkeling is géén verlenging van het basispolitieonderwijs. Het gaat om het verdiepen, verbreden en daadwerkelijk toepassen wat in het basispolitieonderwijs is geleerd.
- De ontwikkeling van medewerkers GGP is een collectieve opgave van het team. Leidinggevenden faciliteren de vakontwikkeling en coachen op individuele ontwikkeling. Reflectie en feedback zijn standaard onderdeel van het werk. Dit vraagt bereidheid van alle collega's om eigen geleerde lessen met medewerkers GGP te delen. Andersom kunnen collega's met meer ervaring ook leren van medewerkers GGP met verse kennis en kwaliteiten. Van belang is dat collega's bewust zijn van deze wederkerigheid.
- De LFNP-functiebeschrijving, het opleidingsprofiel en het competentieprofiel van de medewerker GGP zijn de basis voor het werk en de ontwikkeling van de medewerker. De LFNP-functiebeschrijving van de Generalist GGP moet dus niet worden gebruikt.
- Vakontwikkeling wordt vastgelegd in de R&O-cyclus. Werk, bekwaamheid en ontwikkeling zijn vanaf de start onderdeel van de R&O-gesprekken. In aanvulling op de jaarlijkse, formele gesprekken is het de bedoeling: 1) na het basispolitieonderwijs een startgesprek te houden en 2) halverwege het eerste en tweede jaar extra een voortgangsgesprek te voeren met de medewerker GGP. Daarmee komt het totaal op vijf gesprekken dat een medewerker GGP met zijn/haar OE voert gedurende deze twee jaar.
- Werkwijze en scope van de vakontwikkeling van medewerkers GGP:
 - a. Onboarding c.q. kennismaking in de eenheid valt er niet onder;

- b. Reguliere professionalisering ten behoeve van alle collega's in de eenheid (en/of het basisteam) valt er niet onder;
- c. Het landelijk uniform vormgeven van de vakontwikkeling van medewerkers GGP is een collectieve, eenheid overstijgende opdracht. Verder is er sprake van uniformering in de inhoud, ten aanzien van de vooraf vastgestelde thema's. Er is sprake van uniformering in de (leer)methoden, er is eenduidigheid in de methodiek van het aanbod. Er is beperkte ruimte in het 'organiseren' c.q. vrijheid voor een eenheid hoe het traject in te regelen.
- De vakontwikkeling van GGP-medewerkers wordt 'lean and mean' georganiseerd: gericht op het maken van veel vliegreuen in de praktijk, efficiënt ingericht en passend binnen de huidige financiële kaders van het korps. Voor drie inhoudelijke thema's is een landelijk leeraanbod samengesteld dat gericht is op het dichten van vastgestelde hiaten in het leertraject.

4. Ontwerp van het leertraject van start- naar vakbekwaam voor Medewerkers GGP



Het landelijk uniforme deel bestaat uit meerdere elementen:

- Het leren 'in, van en door het werk' door het maken van vliegreuen in drie processen van de basispolitiezorg: Toezicht & Handhaven, Incidentafhandeling en Opsporen (VVC).
- Een medewerker GGP brengt minimaal drie maanden door in het Proces Opsporen (VVC) en is daarmee tijdens die drie maanden niet inzetbaar in het wijkgericht werken. Hier staat dus nadrukkelijk een 'hek' omheen. Het opdoen van VVC-vaardigheden wordt daarmee veiliggesteld.
- Maximaal 21 maanden worden doorgebracht in het brede uitvoerende politiewerk in het basisteam, waaronder vooral het wijkgericht werken. Een door het korps beschouwd fundament van goed politiewerk. Daarin doen de medewerkers ervaring op in de processen Toezicht & Handhaven en Incidentafhandeling. Werkende weg komen ze ook in aanraking met het proces Opsporen.
- Er is alleen sprake van kennisoverdracht op het gebied van Opsporen/ afhandelen VVC en Digitalisering/ Intelligence.
- Gedurende de twee jaar vakontwikkeling wordt specifiek voor deze doelgroep tijd en aandacht besteed aan het thema Professionele weerbaarheid.

5. Spelregels van het leertraject 'Van start- naar vakbekwaam' voor medewerkers GGP

De spelregels voor het leertraject 'Van start- naar vakbekwaam' voor Medewerkers GGP zijn:

- De medewerker GGP heeft één vast aanspreekpunt als het gaat om de vakontwikkeling (in meeste gevallen de Operationeel Expert).
- Medewerkers GGP maken gedurende twee jaar vliegreuen in de drie werkprocessen van de basispolitiezorg.
- De drie maanden in het proces Opsporen worden door de eenheden bij voorkeur aansluitend aan het afronden van het basispolitieonderwijs gepland. Als dit niet mogelijk is vanwege organisatorische redenen, dan zorgdragen voor het drie maanden meedraaien in het proces Opsporen in de eerste zes tot negen maanden na de opleiding.
- Kennisoverdracht over Opsporen/ afhandelen VVC vindt plaats gedurende de drie maanden in het proces Opsporen. Als dit organisatorisch en uitvoeringstechnisch haalbaar is, geldt deze werkwijze bij voorkeur ook voor het thema Digitalisering/Intelligence. Het is aan de eenheden om dit in te regelen.
- De Operationeel Expert is verantwoordelijk en zorgt voor de planning van medewerkers GGP over de drie werkprocessen binnen de basispolitiezorg. Hij/zij zorgt er ook voor dat ze voldoende

ervaring kunnen opdoen in deze processen. Dit in combinatie met de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker GGP voor zijn/haar vakontwikkeling.

- Gedurende het leertraject van twee jaar wordt ook aandacht besteed aan Professionele weerbaarheid.
- Het aantal beschikbare dagen voor kennisoverdracht ('leren buiten het werk') inzake 'Opsporen/Afhandelen VVC', 'Digitalisering/Intelligence' en 'Professionele weerbaarheid' is gemaximeerd op 10 dagen.
- De drie vastgestelde landelijke thema's worden uniform ingevuld. Op eenheidsniveau kan hier niet van worden afgeweken.
- Eenheden houden zich – en elkaar – aan de landelijke uniforme afspraken over de vakontwikkeling van medewerkers GGP.
- Voorstellen tot wijziging van het vastgestelde ontwerp en de spelregels voor de vakontwikkeling van Medewerkers GGP doorlopen de reguliere governance.
- Jaarlijks wordt vastgesteld welke aandachtspunten worden meegenomen in deze vakontwikkeling.
- Het leertraject start- naar vakbekwaam voor Medewerkers GGP is een vastgesteld onderdeel van de vakontwikkeling voor alle medewerkers GGP en sluit aan op het vernieuwde curriculum van het basispolitieonderwijs (lichting 23-17 en verder). Het traject heeft een individuele doorlooptijd van twee jaar. De exacte afronding is afhankelijk van het startmoment en verschilt daarmee per deelnemer. Binnen deze termijn voeren medewerkers zelf regie over hun leerroute, waarbij de verplichte onderdelen gepland en afgerond worden binnen de vastgestelde kaders.
- Deelname aan het leertraject start- naar vakbekwaam voor Medewerkers GGP heeft geen arbeidsrechtelijke en rechtspositionele consequenties voor de medewerker GGP. Bij voldoende functioneren wordt een medewerker GGP na twee jaar bevorderd tot Generalist GGP als onderdeel van het loopbaanpad N4.

6. Leeraanbod op drie specifieke thema's

Thema's Opsporen/afhandelen VVC en Digitalisering/ Intelligence

Het online leerplatform Basis Digitaal Vaardig Opsporen (BDVO) wordt aangeboden om de inhoudelijke gap op de thema's Opsporen/ afhandelen VVC én Digitalisering/Intelligence grotendeels te dichten.

BDVO wordt aangeboden en onderhouden door de sector VPO van de Politieacademie. De modules van BDVO die ingaan op het thema Opsporen/ afhandelen VVC moeten worden gevolgd tijdens het drie maanden meedraaien in de VVC. De modules van BDVO die ingaan op het thema Digitalisering/ Intelligence kunnen ook buiten die periode worden gevolgd. In het totaal komt de studiebelasting van BDVO voor een medewerker GGP neer op 21 uur.

Om het geleerde naar de dagelijkse werkpraktijk van de medewerker GGP te brengen wordt gewerkt met zogeheten 'transferdagen'. Deze dagen – of beter gezegd dagdelen – krijgen ieder een specifiek leerdoel mee. De begeleiding tijdens deze dagen wordt verzorgd door collega's uit de eenheid. Het gaat (zeven dagdelen) achtereenvolgens om de volgende onderwerpen/leerdoelen:

1. Verhoor
2. Schriftelijk werk (PV)
3. Alternatieve afdoening
4. Keten
5. Aura + herkennen digitale criminaliteit
6. Netwerk politie
7. Praktijkcasus digitaal

Thema Professionele weerbaarheid

Door OBT/IBT wordt een vierdaagse training Professionele weerbaarheid samengesteld en verzorgd ('vraag gestuurd onderwijs') om de inhoudelijke gap op Professionele weerbaarheid grotendeels te kunnen dichten. Er worden twee dagen verzorgd in het tweede jaar van de basispolitieopleiding Politieagent (niveau 4). Dit mede als opstap naar de twee trainingdagen tijdens het eerste jaar van leertraject start- naar vakbekwaam voor Medewerkers GGP. De trainingdagen zijn inhoudelijk gelijk aan de IBT-uren die worden ingezet voor groepsoptraden en weerbaarheid voor zittende collega's in de GGP. Voor nieuwe collega's maakt het structureel deel uit van het leertraject naar vakbekwaamheid.

Ook voor dit leeraanbod wordt gewerkt met transferdagen (van elk een dagdeel) waarin aandacht wordt besteed aan de volgende onderwerpen/leerdoelen:

1. Morele weerbaarheid. Bespreekbaar maken van morele dilemma in het werk als medewerker GGP en hoe te handelen.



2. Gezondheid/ beroepsziekten. Inzicht hoe fit te blijven in het werk en herkennen van beroepsziekten (ook bij jezelf).
3. Mentale weerbaarheid. Het toepassen van Mentale Kracht- tools in de werkpraktijk

De medewerkers GGP zijn niet inzetbaar in het reguliere werkproces tijdens deze transferdagen.

7. Proces van borging en beheer

Per stakeholder is hieronder weergegeven welke rol hij/zij gaat spelen in het proces van borging en beheer.

De directie HRM is verantwoordelijk voor:

- Het vormgeven en bewaken van het stelsel voor vakontwikkeling van medewerkers GGP.
- Het proces van besluitvorming inzake wijziging van de beleidskaders voor de vakontwikkeling van medewerkers GGP.
- Het – in samenwerking met de dienst HRM – uitvoeren van evaluaties en/of audits gericht op het in beeld krijgen van de effectiviteit en de doelmatigheid van het leertraject 'Van start- naar vakbekwaam' voor medewerkers GGP.

De dienst HRM is verantwoordelijk voor:

- Het beheren, samenstellen en aanpassen van de inhoud en te gebruiken landelijk uniforme leermethoden binnen de vakontwikkeling van medewerkers GGP. Dit in afstemming met experts en teams Leren en Ontwikkelen.
- Het – in samenwerking met de directie HRM – uitvoeren van evaluaties en/of audits gericht op het in beeld krijgen van de effectiviteit en de doelmatigheid van het leertraject 'Van start- naar vakbekwaam' voor medewerkers GGP.
- Het monitoren van het stelsel van vakontwikkeling van medewerkers GGP binnen de eenheden:
 - Het gaat hierbij nadrukkelijk niet om het controleren van de eenheden. Het gaat wel om zicht te houden op en invulling te geven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de vakontwikkeling van medewerkers GGP. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om de vragen 'werkt het' en 'is het effectief'?
 - De monitoring zal hoofdzakelijk van kwalitatieve aard zijn. Denk ter inspiratie aan de monitor die voor PO21 is opgezet. In die monitor worden overigens alumni van de basispolitieopleiding bevraagd over diverse onderwerpen. Mogelijk biedt dit ook mogelijkheden voor de doelgroep 'medewerkers GGP' en de direct betrokkenen.
- Het vormgeven van de gezamenlijke coördinatie – met één à twee Hoofden Bedrijfsvoering op de landelijk uniforme vakontwikkeling, passend bij de verdeling van verantwoordelijkheden. Deze coördinatie wordt mede gebaseerd op de informatie vanuit de monitoring.

Het Hoofd Bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor:

- Het sturing geven aan de uitvoering van de vakontwikkeling van medewerkers GGP binnen de eigen eenheid.
- Het laten monitoren van de vakontwikkeling van medewerkers GGP binnen de eigen eenheid, zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin.
- Het vormgeven van de gezamenlijke coördinatie met de dienst HRM op de landelijk uniforme vakontwikkeling van medewerkers GGP, passend bij de verdeling van verantwoordelijkheden. Deze coördinatie wordt mede gebaseerd op de informatie vanuit de monitoring door de dienst HRM.

Het team Leren en Ontwikkelen is verantwoordelijk voor:

- Het coördineren en het operationaliseren van de uitvoering van de vakontwikkeling medewerkers GGP binnen de eenheid.

De directie HRM – als stelselbewaker – kan het proces van borging en beheer in werking gaan brengen, mede door het inrichten van een doelmatige en effectieve overlegstructuur voor Leren en Ontwikkelen die aansluit op de reguliere governance. Dit mede om mogelijke wijzigingsvoorstellen voor het leertraject start- naar vakbekwaam Medewerker GGP te kunnen bespreken waarna deze al dan niet in diezelfde governance van het korps worden gebracht.

8. Inwerkingtreding

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



9. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als 'Beleidsregel Leertraject van start- naar vakbekwaam voor Medewerkers GGP'.

Aldus vastgesteld te Den Haag, 20 november 2025

*J.C. Knol
Korpschef*