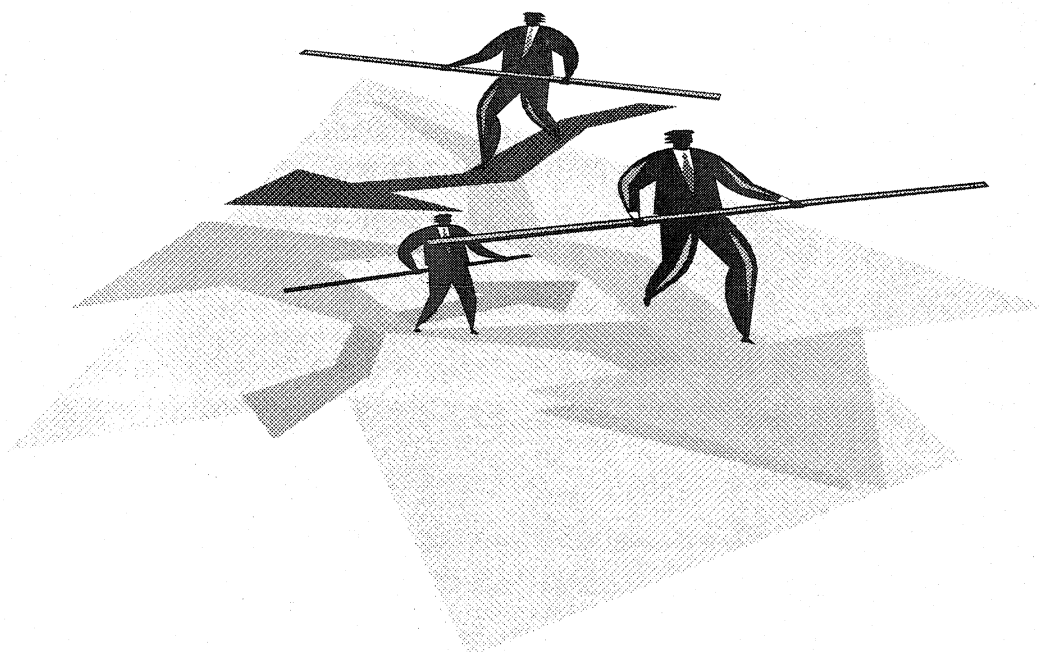


werkgroep loopbaanmogelijkheden recherche



Rapportage 31 maart 2004

Samenvatting en advies

1. Inleiding & aanleiding.

De politieorganisatie in Nederland verandert in een snel tempo. Na de reorganisatie van de politie in 1994 zijn er steeds meer organisaties bijgekomen die (ondersteunende) politietaken uitvoeren op een bovenregionaal niveau. Het gaat dan om allerlei geformaliseerde of niet geformaliseerde bovenregionale samenwerkingsverbanden zoals ABRIO, Lexpo, NCIPS, Kwaliteitsbureau politie, NPI, LSOP, CIP, ISC en PKN. De laatste en grootste opschaling betrof de instelling van de Nationale Recherche (NR) en de Bovenregionale Recherche (BR). Het voornemen van de korpsen om te komen tot een (of meer) shared service organisatie(s) zal naar verwachting leiden tot een verdergaande opschaling naar een bovenregionaal niveau. Bovenregionale samenwerkingsverbanden kennen hun eigen dimensie en problematiek.

Het beleid in algemene zin houdt nog onvoldoende gelijke tred met de ontwikkeling van de bovenregionale samenwerkingsverbanden. De noodzaak om op bovenregionaal niveau te komen tot loopbaanafspraken dringt zich thans in elk geval op bij de vorming van de nationale en de bovenregionale recherche. Er zullen op korte termijn heldere, onderlinge afspraken over uitwisseling van medewerkers moeten worden gemaakt. Voor de lange termijn is het van belang om te komen tot een breed en samenhangend loopbaanbeleid dat in het verlengde van het regionale loopbaanbeleid wordt vormgegeven. De regiegroep Nationale- en Bovenregionale recherche heeft, gelet op de gesignaleerde knelpunten bij de recherche ondermeer gevraagd om maatregelen uit te werken om de loopbaanmogelijkheden van de recherche te verbeteren. Dit heeft geleid tot de instelling van de werkgroep "Loopbaanmogelijkheden Recherche" (zie voor de samenstelling de bijlagen).

De werkgroep heeft haar opdracht breed geïnterpreteerd en heeft een aanpak gekozen die passend is binnen het vigerende Politiebestel en breder is dan de recherche alleen. Het inzoomen op de recherche alleen zou de mogelijkheden voor loopbaanmogelijkheden voor de recherchemedewerkers juist verkleinen terwijl de werkgroep het tegenovergestelde wil bereiken.

De problematiek waarvoor de recherche zich geplaatst ziet vormde de basis voor de verbetervoorstellen van de werkgroep. Deze problemen spelen ook bij andere vormen van bovenregionale tewerkstelling. In het verleden is er onvoldoende verbinding geweest tussen de voormalige kernteams en de regio's op het gebied van loopbaanbeleid. Voorafgaand aan de tijdelijke detachering van een medewerker werden onvoldoende afspraken gemaakt over de terugkeer, waardoor medewerkers na de detachering vaak op plekken terechtkwamen waar ze weinig tot niets konden doen met de opgebouwde ervaring. Vanwege de onzekerheid met betrekking tot de terugkeer in de eigen regio na een periode van detachering was het daarom voor recherchemedewerkers niet aantrekkelijk om de stap te maken naar de toenmalige kernteams. Ook waren er binnen de voormalige kernteams onvoldoende mogelijkheden tot doorgroei of specialisatie.

Specifiek voor de recherche geldt dat met het oog op het versterken van de kwaliteit van de recherche gewerkt moet worden aan aantrekkelijkheid van de recherchefuncties. Deze lijken minder aantrekkelijk te zijn ten opzichte van blauw als

gevolg beloningsaspecten (verlies van inconveniëntentoeslag bij overstap van blauw naar recherche, hoewel het inconveniënt vervalt). Ook speelt hierbij een rol dat het carrièreperspectief binnen de recherche wordt beperkt doordat binnen de politie carrière doorgaans wordt gemaakt via het blauw en / of de lijn. Binnen de recherche zouden meer mogelijkheden moeten zijn voor mobiliteit, zowel horizontaal als verticaal. Dit om de aanwezige expertise te behouden en beter te kunnen benutten.

De werkgroep heeft gezien welke haalbare mogelijkheden er zijn om de loopbaanmogelijkheden op korte en langere termijn te verruimen. Soms wordt dat beperkt door formele regelgeving of korpsafspraken. De terugkeergarantie voor medewerkers werkt bijvoorbeeld belemmerend bij het vergroten van mobiliteit van medewerkers. De terugkeergarantie is onvoldoende motiverend voor de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker voor een loopbaan. Die eigen verantwoordelijkheid voor mobiliteit moet niet bestraft worden maar ingevuld worden in de wetenschap dat indien dat onvoldoende resultaat oplevert de medewerker kan terugvallen op de terugkeergarantie. Ook zijn er instrumenten van belang die nog verder tot ontwikkeling moeten komen. Gedacht moet worden aan de verdere ontwikkeling van functierasters (functierasters zijn er alleen nog voor de recherche, uniform gebruik is nog niet gegarandeerd). De huidige cultuur van de politieorganisatie werkt naar de mening van de werkgroep soms verstikkend voor het loopbaanbeleid. Het cultuuraspect kan het best met een voorbeeld worden toegelicht.

Binnen de politiecultuur heerst het adagium "eigen personeel eerst". Vacatures worden hoofdzakelijk intern opengesteld en mobiliteit is eveneens een intern instrument van korpsen. Door de verdergaande samenwerking op bovenregionaal niveau werkt dat belemmerend voor het bereiken van een optimale mix van korpsbelang, individueel personeelsbelang en het belang van bovenregionale organisaties. Het werken bij een bovenregionale organisatie betekent dat men gedurende een lange periode (tijdelijk) afstand neemt van het korps van herkomst maar het is vanzelfsprekend dat een medewerker terugkeert naar het korps van herkomst. Het is echter denkbaar dat er in andere korpsen of organisaties mogelijkheden zijn die beter passen binnen het uitgestippelde loopbaanpad van medewerkers. De effectiviteit van het loopbaanbeleid zal dus toenemen als de mogelijkheden voor in- uit- en doorstroom op een bovenregionaal niveau verruimd worden en inzichtelijk worden. Het voorkomt dat bovenregionale organisaties verstopt raken, personeel dat uitstroomt heeft onvoldoende loopbaanmogelijkheden en daardoor stopt de nieuwe instroom. Dat vraagt om een aanpassing van de ogenschijnlijke beschermende cultuur van "eigen personeel eerst". Gekomen zal moeten worden van een beschermende cultuur naar een kanscultuur. Als er meer aanbod van personeel is dan zal ook de vraag naar personeel toenemen. Alleen als korpsen en medewerkers het voordeel hiervan inzien kan deze cultuurverandering succesvol zijn. De terugkeergarantie van medewerkers voorkomt dat het personeel grote risico's neemt. Dit lijkt overigens strijdig met het gesignaleerde knelpunt bij de recherche om expertise te behouden, enige normering op dit vlak is daarom wenselijk, bijvoorbeeld op te nemen in de basisafspraken die korpsen onderling maken voor de in- en uitstroom van personeel.

De werkgroep gaat niet in op specifieke problemen die kunnen ontstaan als gevolg van een al dan niet verplichte levering van medewerkers aan bovenregionale samenwerkingsverbanden en de daarmee samenhangende terugkeer van medewerkers. Voor regionale korpsen kan dat op korte termijn een knelpunt opleveren wanneer bijvoorbeeld medewerkers terugkeren naar het korps van herkomst terwijl daar geen formatieve ruimte voor is. De werkgroep is van mening dat de adviezen van de werkgroep er juist toe leiden dat deze problemen sterk verminderd kunnen worden.

2. Uitgangspunten.

De werkgroep heeft haar adviezen gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- De directe aanleiding voor het instellen van de werkgroep is de vorming van de nationale en de bovenregionale recherche. Meer in het algemeen speelt ook de wens om de kwaliteit van de opsporing te versterken een rol.
- Eigen verantwoordelijkheid van de medewerker voor zijn of haar carrière benadrukken.
- Betere begeleiding van medewerkers die elders tewerk zijn gesteld.
- Betere meerjarige kwalitatieve en kwantitatieve personeelsplanning.
- Onderlinge afspraken met betrekking tot bovenregionale tewerkstelling van personeel versterken.
- (Regio) grenzen meer openstellen om uitwisseling van personeel beter mogelijk te maken.
- Meer uniformiteit, heldere procedures en definities is gewenst.
- Gebruik van POP's dient te worden geïntensiveerd.
- Functierasters dienen te worden doorontwikkeld en eenduidig te worden gebruikt.
- Loopbaanbeleid ondersteunen door randvoorwaarden en instrumenten.
- Versterking kanscultuur, vermindering van beschermende cultuur.

3. Adviezen.

De adviezen van de werkgroep zijn hieronder opgenomen. In de rapportage en de bijlagen wordt een en ander nader toegelicht. Tot slot wordt een advies gegeven met betrekking tot het vervolg.

Visie. De werkgroep adviseert korpsen te komen tot de ontwikkeling van een meerjarige visie op de toekomst van de politieorganisatie op een termijn van 5 – 7 jaar. Een dergelijke visie ontbreekt thans in belangrijke mate. De bestaande meerjarige beleidsplannen en de begroting zijn niet meer voldoende. De politiekorpsen dienen meer zicht te krijgen op vragen als:

- Welke organisatievorm gewenst is (verhouding bovenregionaal-decentraal, wijkgebonden).
- Welke taken moeten worden verricht (prioritering, kerntaken, zelf doen of uitbesteden).
- Welke prestaties moeten worden gerealiseerd (prestatieafspraken en regionale prioriteiten).
- Welke middelen zijn daarvoor beschikbaar (welke budget heb ik ter beschikking, welke fluctuaties treden daarin op als gevolg van investeringen, ontwikkeling feitelijke sterkte).

- Welke formatie daarvoor nodig is, hoeveel en welke kwaliteit mensen heb ik nodig?
- Welk personeelsbeleid en beloningsbeleid zijn nodig?
- Welke kwaliteitseisen (competenties) aan het personeel gesteld worden (opleidingseisen, gedragskenmerken) en hieraan gekoppeld het competentie management.

Het doel van een dergelijke visie is het toekomstperspectief van korpsen meer helder te maken en af te zetten tegen de huidige situatie. Er kunnen dan meerjarige scenario's worden opgesteld die van belang zijn voor de kwalitatieve personeelsplanning en de opleiding(sbehoefte).

Kortom, er moet meer samenhang komen in kwantitatieve en kwalitatieve informatie die nodig is om meerjarenplanningen op te stellen en scenario's te maken. De werkgroep heeft met instemming kennis genomen van het initiatief van de Raad van Hoofddoelcommissarissen die bezig is met het formuleren van een visie voor de Nederlandse politie, de zogenaamde 'corporate strategy', binnen het project 'Bovenbouw visieontwikkeling politie in Nederland'.

Daarmee heeft de Raad opdracht gegeven tot het ontwikkelen van een totnogtoe ontbrekende overkoepelende visie rond een aantal elementaire aspecten van de politiefunctie die breed in de politieorganisatie wordt gedeeld. Op grond van en gevoed door de kennis van de huidige situatie in Nederland en daarbuiten m.b.t. toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen, en de gevolgen daarvan voor de politie, zullen de consequenties voor de organisatie inzichtelijk gemaakt worden.

Uniforme aanpak. Bovenregionale afspraken en tewerkstelling van personeel dient te worden gebaseerd op uniforme afspraken, zie ook de huidige rechtspositieregelingen die zijn opgenomen in de bijlagen

De werkgroep heeft een aantal modellen ontwikkeld die voor tewerkstelling bij een bovenregionaal dienstverband kunnen worden gebruikt. In de modellen worden een aantal passages uit het Barp herhaald. Dit om de afspraken een zelfstandig leesbaar karakter te geven. Het Barp is uiteraard leidend, ook wanneer dat zou worden aangepast. Bij het model "tewerkstelling" vanuit dezelfde regio bij een bovenregionaal samenwerkingsverband, dat is geplaatst onder hetzelfde bevoegde gezag, is de werkgroep er van uit gegaan dat de zogenaamde flexbepaling ook van toepassing is op het eigen personeel. Bovendien heeft de werkgroep de processtappen voor een bovenregionale tewerkstelling schematisch in beeld gebracht met daarbij de te nemen acties en de te hanteren instrumenten.

De werkgroep adviseert korpsen om voor bovenregionale tewerkstelling gebruik te maken van de volgende documenten t.w:

- Checklist bovenregionale tewerkstelling. Een checklist met processtappen vanaf de werving tot en met de (eventuele) terugkeer met randvoorwaarden en instrumenten, als basis voor de nadere uitwerking (zie de bijlage).
- Voorbeeld om te komen tot een samenwerkingsovereenkomst tussen korpsen. Hierin staan basisafspraken tussen korpsen over de bereidheid om personeel af te staan voor bovenregionale samenwerkingsverbanden, de

voorwaarden waaronder, de eventuele terugkeer van medewerkers etc. De basisafspraken zijn als eerste aanzet thans alleen voor de NR gereed. Een bredere uitwerking voor andere bovenregionale samenwerkingsverbanden is gewenst. De NR heeft inmiddels met een aantal BR-korpsen afspraken gemaakt (zie de bijlagen).

- Model tijdelijke aanstelling. Een modelovereenkomst tussen de organisatie van herkomst, de organisatie van bestemming en de medewerker. Hierin hebben het Persoonlijk OntwikkelingPlan (POP), de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker voor zijn loopbaan een nadrukkelijke plaats gekregen en zijn de mogelijkheden voor terugkeer verruimd met behoud van de terugkeergarantie. (zie de bijlagen).
- Model detachering. Naast de tijdelijke aanstelling kunnen medewerkers worden gedetacheerd van de organisatie van herkomst naar de organisatie van bestemming. Ook hiervoor heeft de werkgroep een model ontwikkeld (zie de bijlagen).
- Model tewerkstelling. Ook binnen korpsen vindt (her)plaatsing van medewerkers plaats, bijvoorbeeld voor plaatsing bij het BRT dat is ondergebracht in dezelfde regio. Hiervoor is eveneens een model opgesteld (zie de bijlagen).

Het doel van uniformiteit is het op een interregionaal en bovenregionaal niveau uitwisselbaar en vergelijkbaar (transparant) maken van personeelsgegevens en procedures voor korpsen en medewerkers.

Vacature- en mobiliteitsbank. De werkgroep heeft geconstateerd dat er thans geen sprake is van een efficiënt gebruik van een van de bestaande vacaturebanken en dat informatie over mobiliteit niet op een bovenregionaal niveau beschikbaar is. Deels is dit verklaarbaar vanuit het verleden maar de werkgroep acht dit niet passend gelet op het toenemende aantal bovenregionale samenwerkingsverbanden. De loopbaanmogelijkheden van medewerkers kunnen worden vergroot indien er op bovenregionaal niveau meer eenduidige en actuele informatie beschikbaar komt over vacatures en mobiliteit.

Er is een aantal bestaande vacaturesites die thans in beperkte mate worden gebruikt. Er bestaan naar de mening van de werkgroep een aantal goede vacaturebanken. Ook wordt thans een veelbelovende proef gehouden met een vacaturebank die wordt ontwikkeld door Politie Kennis Net (PKN) in samenwerking met Haaglanden en Drenthe. Om pragmatische redenen kiest de werkgroep voor deze vacaturebank. Temeer omdat hierdoor een bijdrage kan worden geleverd aan het op gang brengen van een carrousel van in- en uitstroom van medewerkers van en naar regio's en bovenregionale samenwerkingsverbanden. Er zijn dan ook betere mogelijkheden om koppelingen aan te brengen met bestaande personeelsinformatiesystemen van korpsen en het systeem dat voor het volgen van nieuw personeel bij de politie is ontwikkeld door het LSOP. De regio-interne afspraken om voorrang te geven aan het eigen personeel heeft de werkgroep niet nader bezien. Het verschil in aanpak tussen korpsen is daarvoor te groot. De mobiliteit van personeel kan echter worden versterkt door het openbreken van de

cultuur "eigen personeel eerst". De vraag rijst of deze stelling wel in het belang is van de medewerkers.

De werkgroep adviseert korpsen om gebruik te maken van één bovenregionale uniforme vacature- en mobiliteitsbank, t.w.:

- Kom tot een gestructureerde melding van vacatures op PKN. Kom daarbij ook tot een bovenregionale mobiliteitslijst om de mogelijkheden van vraag en aanbod interregionaal te verbeteren. De cultuur van "eigen personeel eerst" dient nader te worden gezien want hierdoor worden de mogelijkheden van organisatie en medewerkers beperkt. Betrek de mogelijkheid van externe mobiliteit (buiten het korps van herkomst) nadrukkelijk bij het opstellen van POP's.
- Waarborg de uniformiteit door gebruik te maken van de functiebenamingen van de functierasters zoals die thans voor de recherche zijn ontwikkeld.

Het doel van een vacature- en mobiliteitsbank is tweeledig. Het belang van het korps is om vacatures (regionaal, interregionaal en bovenregionaal) kwalitatief goed en snel in te vullen. Het belang van medewerkers is dat beter zicht ontstaat op bovenregionale vacatures die passen bij de uitgestippelde carrièreplanning op basis van de opgestelde POP's.

Loopbaancentrum. Vraag en aanbod, vacatures en mobiliteit kunnen beter op elkaar worden afgestemd als dat mede op een bovenregionaal niveau wordt georganiseerd. Bovendien kunnen op bovenregionaal niveau meerdere zaken ten aanzien van het loopbaanbeleid efficiënt worden belegd. De werkgroep adviseert korpsen om in overleg met BZK te komen tot instelling van een of meer loopbaancentra. De vacature- en mobiliteitsbank zijn een van de belangrijke instrumenten van een loopbaancentrum. Mogelijke taken van een dergelijk centrum zijn:

- Onderhoud vacature- en mobiliteitsbank. Zorgdragen dat informatie compleet, actueel en uniform is.
- Initiator en beheerder digitaal ontwikkelplein.
- Onderhoud stelsel loopbaanmogelijkheden.
- Onderhouden van contacten met regio's, bovenregionale en nationale organisaties, respectievelijk het verstevigen van het netwerk mobiliteit.
- Onderhouden van contacten met organisatie buiten de politie.
- Matchen van vraag en aanbod.
- Zorgdragen voor digitaliseren van functierasters met koppeling aan loopbaanmogelijkheden en de vacature- en mobiliteitbank.
- Adviseren van leidinggevenden en personeelsfunctionarissen op basis van specifieke kennis en deskundigheid.
- Voorlichten aan medewerkers, leidinggevenden en personeelsfunctionarissen over de mogelijkheden op het gebied van loopbaanontwikkeling.
- Coördineren en tijdig evalueren van de inzet van assessment centers, talententesten etc.
- Verzorgen van trainingen.

- Het ontwikkelen van instrumenten voor het eenduidig voeren van functioneringsgesprekken, POP's en beoordelingsgesprekken.

Het doel van een loopbaancentrum is om te bereiken dat, aanvullend op de regionale inspanning voor loopbaanbemiddeling, vraag en aanbod van personeel op een interregionaal en bovenregionaal niveau beter wordt geborgd en dat er een instituut ontstaat dat verantwoordelijk wordt voor het uitstippelen van mogelijke loopbaanpaden en contacten onderhoud met andere partijen.

De werkgroep spreekt zich niet uit over de vorm van een loopbaancentrum maar adviseert wel te komen tot een bovenregionale aanpak. Dat kunnen meerdere centra zijn of een versterkt netwerk van bestaande loopbaanbemiddelingsadviesfuncties bij korpsen. De vorm zal door het veld nader moeten worden uitgewerkt. De rol van het ministerie van BZK kan zijn om de bovenregionale loopbaanadviesfunctie financieel te stimuleren. De gedachte voor een stimuleringsbijdrage is niet nieuw binnen het departement.

Overige adviezen

- De werkgroep heeft met belangstelling kennis genomen van het handboek Ontwikkelingsgericht Personeelsbeleid (OPB). In dit handboek zijn ondermeer formulieren opgenomen voor het opstellen van Persoonlijke Ontwikkelingsplannen, voor Beoordelingsgesprekken en functioneringsgesprekken. Deze formulieren acht de werkgroep zeer bruikbaar en beveelt aan om deze te gebruiken.
- De werkgroep adviseert te komen tot de ontwikkeling van competentierasters. Als vervolg op, en in het verlengde van, de functierasters is het gewenst te komen tot het beschrijven van uniforme gedragskenmerken (competenties) met behulp van het competentiewoordenboek uit het handboek OPB (in te zien via www.icpolitie.nl/opb/html/rol.html). De regio Fryslân is bijvoorbeeld vergevorderd met het competentiegericht beschrijven van functies. De koppeling van competenties en het opleidingsaanbod van het LSOP is daarbij evident.
- De werkgroep adviseert voortvarend voort te gaan met de ontwikkeling van functierasters. De pilot voor de opsporing dient te worden verbreed om uitwisselbaarheid tussen de recherchekolom en andere taakonderdelen van de politie te verbeteren. Zeker als functiebenamingen op termijn op een uniforme wijze worden gehanteerd ontstaan er meer loopbaanmogelijkheden op een interregionaal en bovenregionaal niveau.
- De reikwijdte van de adviezen van de werkgroep is breed, de politieorganisatie in zijn totaliteit en zelfs daarbuiten. De werkgroep adviseert om de recherchekolom te gebruiken als pilot voor de verbetering van de in deze rapportage opgenomen adviezen.

4. Het vervolg.

De werkgroep geeft in dit rapport een aantal adviezen die relevant zijn voor bovenregionale tewerkstelling van personeel en uitwisseling van personeel. Niet alleen voor de bestaande bovenregionale samenwerkingsverbanden maar ook

voor toekomstige in het kader van de Shared Service gedachte. Voor het vervolg adviseert de werkgroep het volgende tijdpad op hoofdlijnen:

- Bespreking van de rapportage, via het deelproject Personeel, in de Regiegroep NR/BR (april 2004).
- Voorstellen van de werkgroep inbrengen in een consultatieronde met de beraden (mei/juni 2004). De beraden zal om een advies worden gevraagd.
- Korpsen informeren over de adviezen van de werkgroep en de uitkomsten van de consultatieronde (juni/juli 2004).
- De adviezen van de werkgroep en de resultaten van de consultatieronde inbrengen in de voorbereiding van de brede HRM aanpak BZK-korpsen (juli 2004). Leg hier de coördinatie voor het vervolg.
- Themabijeenkomst -kick-off- organiseren (september/oktober 2004)

5. Bijlagen:

Omdat de werkgroep een uitgebreide samenvatting met adviezen heeft opgesteld is afgezien van een uitgebreide beschrijving van alle onderdelen afzonderlijk. In de bijlagen geeft de werkgroep een nadere toelichting t.w:

Bijlage 1. Aanpak

Bijlage 2. Toelichting op adviezen

Bijlage 3. Vormen van tewerkstelling bij een bovenregionaal samenwerkingsverband

Bijlage 4. Checklist bovenregionale tewerkstelling met processtappen

Bijlage 5. Voorbeeld van basisafspraken voor een personeelsarrangement

Bijlage 6. Modelovereenkomst tijdelijke aanstelling

Bijlage 7. Modelovereenkomst detachering

Bijlage 8. Modelovereenkomst tewerkstelling

Bijlage 9. Samenstelling werkgroep

Bijlage 1 Aanpak

Aanleiding

De directe aanleiding om met het loopbaanbeleid binnen de recherche aan de slag te gaan vormt de oprichting van de nationale en de bovenregionale recherche per 1 januari 2004.

Bij het inrichten van de nationale en bovenregionale recherche is het uitgangspunt om zoveel mogelijk de verbinding met de regio's te borgen. Een van de manieren waarop deze verbinding wordt vormgegeven is door de uitwisseling van personeel tussen de nationale en bovenregionale recherche en de regio's. Na een periode van werken bij de nationale of bovenregionale recherche keren medewerkers terug naar de organisatie waar ze vandaan komen. Deze uitwisseling van personeel maakt samenwerking tussen regio's, de bovenregionale en de nationale recherche op personeelsgebied noodzakelijk; ook wordt het van belang dat bepaalde aspecten van personeelsbeleid op elkaar worden afgestemd (bijv. personeelsplanning). Vervolgens heeft de Regiegroep Nationale en Bovenregionale recherche in maart 2003 uitgesproken te willen toewerken naar één rechtspositie, één functieraster en één loopbaanbeleid voor zowel de nationale als de bovenregionale recherche.

Een meer algemene aanleiding vormt het traject Versterking Kwaliteit Opsporing, dat de komende jaren zal worden uitgevoerd door politie, OM en departementen van Justitie en BZK. In dit traject komen de verschillende lopende projecten op het gebied van kwaliteitsverbetering van de opsporing bij elkaar. Thema's waaraan aandacht wordt gegeven zijn bijvoorbeeld informatiehuishouding, forensisch-technisch onderzoek en personeel (o.a. verbetering deskundigheid). In het kader van dit traject wordt ook gewerkt aan het aantrekken en behouden van de benodigde deskundigheid binnen de opsporing en het optimaal kunnen benutten van beschikbare expertise ten behoeve van de opsporing. Het versterken van het loopbaanbeleid binnen de recherchekolom is een van de manieren om deze doelen te bereiken.

Probleemstelling

In de afgelopen jaren zijn verschillende rapporten verschenen op het terrein van de opsporing, waarin knelpunten worden gesignaleerd ten aanzien van loopbaanmogelijkheden binnen de recherche.¹ In 2003 is door het ministerie van BZK een expertmeeting gehouden over het loopbaanbeleid binnen de recherche. Ook is op een themadag over de nationale en bovenregionale recherche een workshop gehouden over dit onderwerp. In het onderstaande wordt kort een overzicht gegeven van de knelpunten die zijn gesignaleerd in de verschillende rapporten en bijeenkomsten.

Algemeen

- Carrièreperspectief binnen de recherche wordt beperkt doordat carrière binnen de politie doorgaans wordt gemaakt via de (blauwe) lijn.

¹ O.a. Evaluatie Kernteams (2002), Onderzoek Carrièreperspectieven in de recherchebovenbouw (2002), Evaluatie Financieel Rechercheren (2002)

- Aantrekkelijkheid van recherchefuncties t.o.v. blauw lijkt minder groot vanwege beloningsaspecten (verlies van inconveniënten bij overstap van blauw naar recherche). Ook spelen hierbij aspecten mee als de toenemende werkbelasting bij de recherche en de 'onregelmatige' onregelmatigheid van het werk. Het recherchewerk zou als vak beter moeten worden gepositioneerd en het vakmanschap meer gewaardeerd.
- Mobiliteit binnen de recherche is beperkt; recherche vertoont trekken van een life-time job. Bepaalde medewerkers zitten heel lang op 1 plek. Naast verticale mobiliteit juist ook meer horizontale mobiliteit creëren.

Uitwisseling

- Er is onvoldoende verbinding geweest tussen de voormalige kernteams en de regio's m.b.t. het gevoerde loopbaanbeleid. Hierdoor wordt medewerker tijdens detachering bij kernteam uit het oog verloren en wordt opgebouwde deskundigheid en expertise van terugkerende medewerker niet altijd goed gebruikt na terugkomst in moederkorps. In dit opzicht is de personeelsplanning binnen veel korpsen ook een verbeterpunt.
- Relatief grote instroom van onervaren mensen bij voormalige kernteams; voor ervaren medewerkers waren kernteams onaantrekkelijk als gevolg van knelpunten bij doorstroom en uitstroom.
- Weinig doorgroeimogelijkheden binnen voormalige kernteams als gevolg van: te korte werktijd bij kernteams i.v.m. tijdelijke detachering, bevordering kernteam wordt door eigen korps niet overgenomen, onvoldoende mogelijkheden voor horizontale mobiliteit of specialisatie.
- Tekort aan specialistische ondersteuning bij bovenregionale teams (IFT's hebben moeite om kennis en kunde te verkrijgen, financiële desks kernteams kampen met leegloop; tekort aan analisten bij voormalige kernteams)
- Bureaucratische procedures bij indiensttreding en terugkeer naar eigen korps

De werkgroep is van mening dat naast vorenstaande problemen ook cultuuraspecten een rol spelen. De werkgroep bedoelt hiermee dat plaatsing en terugplaatsing als te vanzelfsprekend wordt ervaren. De terugkeergarantie geeft wel zekerheid maar belemmert tegelijkertijd de loopbaanmogelijkheden van de medewerker. Korpsen werken hieraan mee door het uitgangspunt te hanteren van "eigen personeel eerst".

Opdracht en interpretatie

In de vergadering van de regiegroep Nationale- en Bovenregionale Recherche van 12 maart 2003 is uitgesproken dat er één loopbaanbeleid moet komen voor respectievelijk de nationale en de bovenregionale recherche. Een eerste stap in het ontwikkelen van een gezamenlijke richting voor een loopbaan bij de recherche is de pilot functieraster opsporing. Het functieraster schept door de uniformiteit bij het toepassen de basis voor een verbeterde uitwisseling van personeel. Tevens biedt het de mogelijkheid tot het creëren van loopbaanpaden door de verschillende niveaus heen (regionaal, bovenregionaal, nationaal). Voorwaarde is dat het functieraster door allen consistent wordt toegepast en dat er duidelijke onderlinge spelregels worden afgesproken over loopbaanmogelijkheden; zeker waar het inter- en bovenregionale uitwisseling van personeel betreft.

In de deelprojectgroep Personeel van 11 augustus 2003 is de opdracht nader gezien en geconstateerd dat het nu zaak is om een verdere stap te zetten naar een gezamenlijke richting op weg naar mogelijke afspraken, randvoorwaarden en spelregels die in dit verband van belang zijn. Hierdoor wordt ook aangesloten op de breder levende wens vanuit de versterking van de kwaliteit van de opsporing om te werken aan verbetering van loopbaanmogelijkheden binnen de recherche. Daarbij komt dat aansluitend op het Ontwikkelingsgericht P-beleid bij de korpsen, het loopbaanbeleid bij de korpsen (verder) zal worden geprofessionaliseerd in de huidige kabinetsperiode.

De werkgroep loopbaanmogelijkheden recherche heeft haar opdracht breed geïnterpreteerd. Dat wil zeggen dat is gezien welke adviezen het loopbaanbeleid van de politie in algemene zin kunnen verbeteren. Het is naar de mening van de werkgroep van belang dat niet alleen naar de recherche wordt gekeken om de mogelijkheden voor het loopbaanbeleid bij in- door- en uitstroom te verruimen. De voorstellen van de werkgroep zijn daarom gebaseerd op toepassing op verschillende vormen van bovenregionale taakuitvoering. De NR en de BR zijn wel bij uitstek geschikt om de voorgestelde adviezen in praktijk te brengen. Waar mogelijk heeft de werkgroep gebruik gemaakt van best practice. Door de gekozen insteek op een bovenregionaal niveau bleek evenwel dat er weinig best practice beschikbaar is. De werkgroep heeft waar dat mogelijk was gebruik gemaakt van goede voorbeelden maar heeft ook een aantal zelfstandige adviezen geformuleerd die de mogelijkheden van het loopbaanbeleid kunnen verbeteren.

Doelen

Op korte termijn is het doel om het proces van uitwisseling van personeel tussen de regio's, zoals ten behoeve van de bovenregionale en de nationale recherche te optimaliseren. Hiertoe dienen afspraken te worden gemaakt over de wijze waarop het proces van de personele uitwisseling vorm wordt gegeven (uitgangspunten m.b.t. in-, door- en uitstroom), afspraken en verantwoordelijkheden. Daarnaast wordt gezien binnen welke randvoorwaarden dat zou dienen plaats te vinden en welke instrumenten daarvoor beschikbaar zijn of moeten worden ontwikkeld op landelijk en / of regionaal niveau om de uitwisseling van personeel verder te kunnen optimaliseren. De werkgroep heeft getracht dit te bereiken door een samenhangend pakket van maatregelen te presenteren die er in samenhang van kunnen zorgdragen dat een deel van de gesignaleerde knelpunten in bij de recherche beter kunnen worden aangepakt. Maatregelen die te maken met belonen heeft de werkgroep niet uitgewerkt. Beloning maakt onderdeel uit van de rechtspositie en is wordt bediscussieerd aan de CAO-onderhandelingstafel.

Omgevingsschets (relevante ontwikkelingen)

Loopbaanbeleid kan niet los worden gezien van allerlei ontwikkelingen bij de politie. Dit hoofdstuk gaat kort in op enkele relevante ontwikkelingen.

Korpsen ontwikkelen eigen instrumenten voor de toepassing van loopbaanbeleid. Mede als gevolg van enkele CAO afspraken is het Ontwikkelingsgericht Personeels Beleid (OPB) en de invoering van Persoonlijke OntwikkelingsPlannen (POP's) verder tot ontwikkeling gebracht. Bovendien is aan korpsen ondersteuning geboden bij de

invoering van competentie management en ontwikkelingsgericht beoordelen. Voor de lopende CAO onderhandelingen is voorgesteld om de werkgroep Ontwikkelingsgericht Personeelsbeleid voor een periode van twee jaar te continueren. Kortom het totale instrumentarium is constant in ontwikkeling met een hoog innovatief karakter.

De taakuitvoering en het beheer ontwikkelen zich in toenemende mate in een opwaartse organisatorische richting, van regionaal maar bovenregionaal en nationaal. De toenemende aandacht voor het verbeteren van de samenwerking en de versterking van beheersverantwoordelijkheden leiden er toe dat de grenzen tussen korpsen op onderdelen vervagen, soms onder druk van budgetkorting die gericht zijn op het bereiken van een grotere doelmatigheid en doeltreffendheid, soms door kabinetsafspraken. Zonder uitpuittend te willen zijn moet hierbij worden gedacht aan de inrichting van de bovenregionale recherche, de nationale recherche, samenwerking tussen regio's van regionale recherche onderdelen, diverse ICT voorzieningen (CIP en ISC) en projecten waaronder Abrio, Gids etc. Kortom een verschuiving van taken en personeel van regionaal niveau naar een bovenregionaal niveau. Het bestaande regionale loopbaanbeleid verliest aan betekenis voor de categorie personeel die voor lange(re) tijd bovenregionaal of elders werkzaam is.

In het Hoofdlijnenakkoord is opgenomen dat de beheersbevoegdheden van de minister van BZK zullen worden versterkt. In een brief van de minister van BZK aan de Tweede kamer van september 2003 worden hiervoor nadere voorstellen gepresenteerd. Ondermeer is opgenomen dat de huidige constructie van beheersverantwoordelijkheid op uitsluitend regionaal niveau leidt vaak tot een – vanuit de regionale optiek logisch – streven naar optimalisatie van het beheer in het belang van de regionale behoefte. Dit streven naar regionale optimalisatie staat in veel gevallen op optimalisatie op interregionaal niveau en/of landelijk niveau in de weg. De bovenregionale, landelijke en internationale belangen blijven voor de politieregio's doorgaans buiten beeld. De vraag rijst of het huidige systeem van zesentwintig zelfstandige korpsen werkelijk toekomstbestendig is. In de brief worden een aantal voorstellen gedaan om de sturingsrelatie tussen de minister van BZK en de korpsen op hoofdlijnen te verbeteren en door het creëren van een samenwerkingsvoorziening op publiekrechtelijke grondslag (shared service). De wetsvoorstellen hiervoor zijn inmiddels voorgelegd aan de Raad van State.

Bijlage 2 Toelichting op adviezen

Visie

De ontwikkeling van een meerjarige visie op de toekomst van de politieorganisatie op een termijn van 5 – 7 jaar ontbreekt thans in belangrijke mate. De bestaande meerjarige beleidsplannen en de begroting zijn niet meer voldoende. De politiekorpsen dienen meer zicht te krijgen op het toekomstperspectief van hun organisatie. Meer helderheid is gewenst op een aantal thema's. Als het toekomstbeeld meer helder wordt en afgezet wordt tegen de huidige feitelijke situatie dan kunnen er meerjarige scenario's worden opgesteld die van belang zijn voor de kwalitatieve personeelsplanning, het loopbaanbeleid en de opleiding(sbehoefte). Kortom, er moet meer samenhang komen in kwantitatieve en kwalitatieve informatie die nodig is om meerjarenplanningen op te stellen en scenario's te maken op een termijn van 5 tot 7 jaar. Thans zijn er een aantal planningsinstrumenten beschikbaar maar die hebben allen een kwantitatieve insteek of een korte(re) looptijd.

De werkgroep heeft met instemming kennis genomen van het initiatief van de Raad van Hoofdcommissarissen die bezig is met het formuleren van een visie voor de Nederlandse politie, de zogenaamde 'corporate strategy', binnen het project 'Bovenbouw visieontwikkeling politie in Nederland'.

Daarmee heeft de Raad opdracht gegeven tot het ontwikkelen van een totnogtoe ontbrekende overkoepelende visie rond een aantal elementaire aspecten van de politiefunctie die breed in de politieorganisatie wordt gedeeld. Op grond van en gevoed door de kennis van de huidige situatie in Nederland en daarbuiten m.b.t. toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen, en de gevolgen daarvan voor de politie, zullen de consequenties voor de organisatie inzichtelijk gemaakt worden.

In relatie tot de werkzaamheden van de werkgroep is in het bijzonder van belang de ontwikkeling van een gemeenschappelijke visie op het terrein van het strategische personeelsbeleid door de board Personeel van de Raad. Dit (deel)document -dat in het voorjaar 2004 zal worden ingevoegd in de 'all over' visie zal tevens aanbevelingen bevatten voor concrete activiteiten voor het jaar 2004 en volgende.

Momenteel is er een algemene trend waarneembaar om processen op het terrein van personeelsbeleid meer landelijk of bovenregionaal te benaderen en te organiseren. Dit met het doel om de politieprestaties te verbeteren, zonder daarbij eventuele regionale knelpunten uit het oog te verliezen.

De decentrale verschillen en ontbrekende structuren die een integrale aanpak bemoeilijken, worden steeds meer beschouwd vanuit het perspectief van een concreet gemis aan eenheid van beleid, beleidsuitvoering- en evaluatie op het gebied van Human Resource Management.

Geconstateerd kan worden dat de informatiepositie m.b.t. de uitwisseling van kennis over lopende ontwikkelingen, in relatie tot de politie praktijk en de politieke context, evenals de analyse van patronen in de personele opbouw van korpsen en de regie op de relevante projecten en ontwikkelingen op HRM-gebied verbeterd kan worden. Hierdoor zullen betere resultaten geboekt kunnen worden.

In het deeldocument van de Board Personeel zullen, voor zover het zich laat aanzien, aanbevelingen gedaan worden voor verbeteringen op de HRM-thema's:

- Sturing en Beleid.
- Organisatiezaken en P-Beheer.
- Arbeidsvoorwaarden.
- Opleidingen.
- Mobiliteit, Flexibiliteit en Loopbaanbeleid in- door- en uitstroom.
- Arbo, Diversiteit en Integriteit.

Zonder vooruit te kunnen lopen op de resultaten van dit proces valt te voorzien dat de door de werkgroep geformuleerde adviezen in lijn liggen met de thans gevoerde discussie binnen de werkgroep Visieontwikkeling van de Board Personeel van de Raad van Hoofddoelcommissarissen.

Er is hierdoor een platform gecreëerd om de discussie op de rails te krijgen en te houden

Vacature- en mobiliteitsbank

Het verruimen van loopbaanmogelijkheden heeft een sterke relatie met de transparantie van vacatures en (afgesproken) mobiliteit. De werkgroep heeft geconstateerd dat er thans geen sprake is van een efficiënt gebruik van een van de bestaande vacaturebanken en dat informatie over mobiliteit niet op een bovenregionaal niveau beschikbaar is. Deels is dit verklaarbaar vanuit het verleden maar de werkgroep acht dit niet passend gelet op het toenemende aantal bovenregionale samenwerkingsverbanden. De loopbaanmogelijkheden van medewerkers kunnen worden vergroot indien er op bovenregionaal niveau meer eenduidige en actuele informatie beschikbaar komt over vacatures en mobiliteit.

Er zijn een aantal bestaande vacaturesites die thans in beperkte mate worden gebruikt. Er behoort naar de mening van de werkgroep geen nieuwe vacaturebank te worden ontwikkeld, er zijn kwalitatief goede beschikbaar. Ter toelichting:

Vacatures. De werkgroep heeft een korte inventarisatie gehouden van de beschikbaarheid van informatie over vacatures bij de politie. Dit met als doel om te bezien of het nodig is om een nieuwe vacaturebank op te zetten voor de politie of aan te sluiten bij een bestaande vacaturebank. Dit is van belang, mede in het oog houdende dat volgens de uitstroombepalingen 2003-2013 in het jaar 2004 er circa 1200 executieve medewerkers uitstromen en ruim 800 administratief/technische medewerkers. In de jaren daarna zal de uitstroom jaarlijks verder toenemen. Het aantal vacatures en de mobiliteit bij de politie zal hierdoor groter worden. De mogelijkheden voor het melden van vacatures zijn:

De vacaturebank van overheid.nl is een vacaturebank waarin alle vacatures die bij de overheid uitstaan worden vermeld. Onder overheid wordt verstaan het Rijk (ministeries, Hoge Colleges van Staat en Rechterlijke Macht), de provincies, gemeenten, wetenschappelijke instellingen, de politie, de rechterlijke macht en de waterschappen. Op de internetsite overheid.nl kun je klikken op 'vacatures', waarna je op de site werkenbijdeoverheid.nl terecht komt.

Sites als werkenbijdeoverheid.nl, werkenbijhetrijck.nl, gemjobs.nl, mobiliteitsbank.nl (voor rijksambtenaren) en in de toekomst leraar.nl maken gebruik van dezelfde database. De opzet is dus zeer breed. Op de vacaturebank staan ongeveer 500 vacatures. De politie is een van de organisaties die bij deze overheid.nl is aangesloten maar vertegenwoordigt een klein gedeelte van deze vacaturebank. Bij het selecteren op politie komt er dan ook een klein aantal vacatures te voorschijn (ongeveer 6 van de 500).

De gebruiker kan op diverse deelnemende sites inloggen op het carrière dossier en vanaf daar gebruik maken van de geboden functionaliteiten. De gebruiker kan bijvoorbeeld instellen dat het curriculum vitae overal of juist in bepaalde sectoren door recruiters in de CV-bank gevonden wordt.

Werkenbijdeoverheid.nl is opgericht om de arbeidsmarkt van de publieke sector transparant te maken. Eindeloze zoektochten op het web naar vacatures van verschillende overheidsorganisaties zijn met de komst van deze vacaturebank overbodig geworden.

Op de site www.politie-werving.nl staan uitstaande vacatures van in principe alle regiokorpsen en het KLPD. Door op 'vacatures' te klikken krijgt de gebruiker een overzicht van de vacatures die open staan bij de verschillende korpsen. De beschrijving van de vacature is meestal vrij summier en algemeen.

Om meer informatie te krijgen wordt vaak doorverwezen naar de internetsite van het betreffende korps. Het is onbekend of van deze (vrij beperkte vacaturebank) veel gebruik wordt gemaakt. Er staan namelijk ongeveer veertig vacatures in vermeld.

In het APB verschijnen regelmatig vacatures. Het is onbekend of alle politievacatures standaard in dit blad verschijnen of dat dit incidenteel gebeurt, op aanvraag van afzonderlijke korpsen.

Mobiliteit. Binnen enkele korpsen is een loopbaanadviescentrum aanwezig. Deze centra bemiddelen bij loopbaantrajecten van medewerkers, adviezen geven, zich soms bezig houden met het opstellen van POP's etc. Daarbij wordt er bemiddeld tussen vacatures en beschikbare kandidaten. Er wordt voornamelijk bemiddeld bij interne mobiliteit. (eigen personeel eerst).

In beperkte vorm vindt detachering plaats buiten het eigen korps, bijvoorbeeld bij de rijksrecherche of het LSOP. Detachering vindt veelal plaats onder de afspraak dat de medewerker na de detachering weer terug komt in het korps van oorsprong.

Een specifieke groep medewerkers binnen de politie die vraagt om mobiliteit zijn de herplaatsers. Herplaatsingskandidaten zijn medewerkers die betrokken zijn bij een reorganisatie en die, op basis van de Regeling Plaatsing Personeel bij Reorganisaties, niet zijn geplaatst. Deze groep medewerkers bieden zich aan als kandidaat voor mobiliteit. Bij interne vacaturestellingen krijgen deze kandidaten de voorkeur boven andere kandidaten. Deze groep medewerkers heeft als zoekgebied het korps van tewerkstelling. Er wordt niet op een structurele wijze gekeken naar andere korpsen of andere organisaties.

De POP-mobiliteitsafspraken en de herplaatsingen worden opgenomen in een mobiliteitslijst. De mobiliteitslijst genereert dus een deel van de vraag naar een andere (vacante) functie. Hoewel hierover geen landelijke cijfers beschikbaar zijn wordt de omvang van de mobiliteitslijst geschat op 3 á 4 procent van de sterkte. Een aanzienlijk percentage dat mede door de introductie van de POP's is toegenomen.

Ten aanzien van de informatie over vacatures trekt de werkgroep de conclusie dat er te veel verschillende mogelijkheden worden gebruikt door de korpsen om vacatures open te stellen en dat het beeld dat daaruit ontstaat onvolledig en niet actueel is. Uniformiteit ontbreekt en de functieomschrijvingen zijn vaak heel algemeen en summier.

Ten aanzien van de mobiliteit trekt de werkgroep de conclusie dat mobiliteit hoofdzakelijk intern wordt gehanteerd.

De mogelijkheid om een medewerker elders te plaatsen wordt bepaald door openstaande interne vacatures of vacatures die in voorkomende gevallen bij het korps bekend zijn gemaakt door derden. Tussen korpsen onderling wordt weinig of geen gebruik gemaakt van elkanders mobiliteitslijsten. De mogelijkheden voor interregionale mobiliteit worden onvoldoende benut.

De regio-interne afspraken om voorrang te geven aan het eigen personeel heeft de werkgroep niet nader bezien. Het verschil in aanpak tussen korpsen is daarvoor te groot. De mobiliteit kan even wel worden versterkt door het openbreken van de cultuur "eigen personeel eerst". De vraag rijst of deze aanpak wel in het belang is van de medewerkers. De werkgroep spreekt zich niet uit over de wenselijkheid voor een landelijk centrum dan wel meerdere centra. De organisatievorm zal nader moeten worden bepaald.

Loopbaancentrum

Vraag en aanbod, vacatures en mobiliteit kunnen beter op elkaar worden afgestemd als dat op een bovenregionaal niveau wordt georganiseerd. Bovendien kunnen op bovenregionaal niveau meerdere zaken ten aanzien van het loopbaanbeleid efficiënt worden belegd. Er kunnen loopbaanpaden worden ontwikkeld die de organisaties overstijgen. Er kan een breder inzicht worden gecreëerd in de kwaliteiten die de korpsen nodig hebben en de kwaliteiten die in andere korpsen worden aangeboden. Met behulp van een bovenregionaal loopbaancentrum kunnen de korpsen hun personeel uit een breder bestand werven dan het eigen korps.

Daarbij kan een bovenregionaal loopbaancentrum expertise bieden met betrekking tot loopbaanbegeleiding van individuen en daarbij een brede scope hanteren door de mogelijkheden in meerdere korpsen aan te bieden.

Een bovenregionaal loopbaancentrum zal uiteraard gebruik maken van de kennis en ervaring die in regionale loopbaancentra is opgedaan.

Bijlage 3 Vormen van tewerkstelling bij een bovenregionaal samenwerkingsverband

Bij de vraag op welke wijze de ambtenaar op basis van de huidige rechtspositieregelingen al flexibel kan worden ingezet, moet een onderscheid worden gemaakt tussen de flexibiliteit in de plaats waar de ambtenaar werkt (de mogelijkheid van een geografische verplaatsing) en de flexibiliteit ten aanzien van de functie (de mogelijkheden om de ambtenaar tewerk te stellen in een andere functie).

Vanzelfsprekend moet ook de combinatie van deze mogelijkheden worden gezien.

Vanuit de rechtspositie gezien zijn er een aantal mogelijkheden t.w.:

- a. De mogelijkheden van een geografische verplaatsing
- b. De mogelijkheden om een ambtenaar tewerk te stellen in een andere functie
- c. De mogelijkheid van een geografische én functionele verplaatsing
- d. Wanneer is een geografische of functionele verplaatsing niet mogelijk

De mogelijkheden van een geografische verplaatsing

1. In de aanstelling van de betrokken ambtenaar kunnen meer plaatsen van tewerkstelling worden vermeld (artikel 10, eerste lid, onder d, en tweede lid, van het Barp). Dat kan bij aanvang van het dienstverband al worden gedaan, maar er kan ook een wijziging van de aanstelling plaatsvinden. In het geval dat meer plaatsen van tewerkstelling zijn aangewezen, is artikel 12a van de Rvvp (de voorheen een guldenregeling = € 0,45) van toepassing.
2. De ambtenaar kan een aanvraag doen om een tewerkstelling op een andere plaats (artikel 65 van het Barp).
3. De ambtenaar kan een dienststopdracht worden gegeven om op een andere plaats zijn werk te verrichten. De ambtenaar is dan op dienstreis en het regime voor dienstreisen geldt. Als de ambtenaar een bevoegd gegeven niet kennelijk onredelijke dienststopdracht negeert, kan dat ernstig plichtsverzuim opleveren.
4. Indien het belang van de dienst dit in bijzondere gevallen vordert, kan de ambtenaar een andere plaats van tewerkstelling binnen of buiten de regio worden aangewezen (artikel 64 van het Barp). Het belang van de dienst kan hierbij heel breed zijn; gedacht kan worden aan onderbezetting op een bepaalde plaats in de organisatie maar bijvoorbeeld ook aan onverenigbaarheid van karakters waarbij een persoon moet worden overgeplaatst.
5. Indien het belang van de dienst dit vordert kan de ambtenaar in het kader van een door het bevoegd gezag vastgesteld personeels- en organisatiebeleid een andere plaats van tewerkstelling binnen of buiten de regio worden aangewezen (artikel 65a van het Barp). In dat geval geldt dat de extra reistijd boven een half uur per dienst in tijd wordt vergoed (artikel 30a, eerste lid, van het Bbp).
6. De ambtenaar kan ten behoeve van een bovenregionaal samenwerkingsverband, in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd worden aangesteld bij een ander regionaal politiekorps of bovenregionaal samenwerkingsverband, (artikel 4a van het Barp). Na afloop van de tijdelijke aanstelling heeft de betrokkene de garantie dat hij terugkeert bij zijn korps waar hij in vaste dienst was aangesteld.
7. De ambtenaar kan worden gedetacheerd naar een ander bevoegd gezag of eventueel naar een organisatie buiten de politie (artikel 62 van het Barp). In dat geval

geldt op grond van artikel 30 van het Bbp dat een vergoeding gelijk aan de overwerkvergoeding wordt toegekend voor de tijd waarmee de totale reistijd per dag de 90 minuten overschrijdt.

Ten aanzien van deze mogelijkheden van geografische verplaatsing kan nog een aantal opmerkingen worden gemaakt. Een geografische verplaatsing kan permanent of tijdelijk zijn en de tijdelijke verplaatsing kan van lange of korte duur (ad hoc) zijn. De ambtenaar kan op drie manieren geografisch worden verplaatst, te weten op zijn aanvraag, in overleg met hem of omdat het hem in het belang van de dienst wordt opgedragen. Daarnaast kan er een verplaatsing wenselijk zijn binnen de regio, soms daarbuiten. Het spreekt voor zich dat per geval moet worden beoordeeld welke van de hiervoor genoemde mogelijkheden het beste kan worden toegepast. Wel is het zo dat – even los van de administratieve en financiële lasten - voor elke wenselijke geografische verplaatsing de rechtspositie een mogelijkheid biedt. Op dit moment moet daarbij nog worden aangetekend dat een aantal van de hiervoor genoemde mogelijkheden slechts geldt tot 1 januari 2004. Per die datum zullen de zogenoemde flexbepalingen (waaronder de artikelen 4a, 65a en – voor zover het betreft een verplaatsing buiten de regio – artikel 64 van het Barp) vervallen, tenzij de politievakorganisaties instemmen met een voortzetting van deze bepalingen. In alle gevallen van verplaatsing geldt dat instemming van de ambtenaar met de verplaatsing wenselijk is. Het is dan ook verstandig om – waar dat niet al uit de rechtspositionele bepaling voortvloeit – (tijdig) in overleg met de ambtenaar te treden. Dat kan de last van bezwaar of beroep aanzienlijk beperken.

De mogelijkheden om een ambtenaar tewerk te stellen in een andere functie

1. Aanstelling in een andere functie na sollicitatie.
2. Plaatsing in een andere functie op aanvraag van de ambtenaar (artikel 65 van het Barp)
3. Indien het belang van de dienst dit in bijzondere gevallen vordert, kan de ambtenaar in een andere functie worden geplaatst (artikel 64 van het Barp).
4. Indien het belang van de dienst dit vordert kan de ambtenaar in het kader van een door het bevoegd gezag vastgesteld personeels- en organisatiebeleid een andere functie worden opgedragen (artikel 65a van het Barp).
5. De ambtenaar kan ten behoeve van een bovenregionaal samenwerkingsverband, in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd worden aangesteld bij een ander regionaal politiekorps, of bovenregionaal samenwerkingsverband (artikel 4a van het Barp). Na afloop van de tijdelijke aanstelling heeft de betrokkene de garantie dat hij terugkeert bij zijn korps waar hij in vaste dienst was aangesteld.
6. De ambtenaar kan worden gedetacheerd in een andere functie bij een ander bevoegd gezag (artikel 62 van het Barp). In dat geval geldt op grond van artikel 30 van het Bbp dat de een vergoeding gelijk aan de overwerkvergoeding wordt toegekend voor de tijd waarmee de totale reistijd per dag de 90 minuten overschrijdt.

Ook een functionele verplaatsing kan permanent of tijdelijk (lang, kort of zelfs ad hoc) zijn. De ambtenaar kan op drie manieren worden verplaatst, te weten op zijn aanvraag, in overleg met hem of omdat het hem in het belang van de dienst wordt opgedragen. Daarnaast kan er een functionele verplaatsing wenselijk zijn binnen de regio, soms daarbuiten. Het spreekt ook hier voor zich dat per geval beoordeeld

moet worden welke van de hiervoor genoemde mogelijkheden toepasselijk is. Zeker is dat voor elke redelijke wens tot verplaatsing de rechtspositie een mogelijkheid biedt.

Indien de ambtenaar krachtens een daartoe strekkende aanwijzing van het bevoegd gezag tijdelijk een samenstel van werkzaamheden verricht dat een andere functie vormt dan de functie van de ambtenaar zelf is sprake van waarneming. In dat geval kan onder de voorwaarden genoemd in artikel 17 van het Bbp sprake zijn van een waarnemingstoelage.

De mogelijkheid van een geografische én functionele verplaatsing

Op basis van de hiervoor gegeven afzonderlijke mogelijkheden voor geografische en functionele verplaatsingen kan worden geconcludeerd dat als een geografische verplaatsing mogelijk is vrijwel altijd ook een functionele verplaatsing mogelijk is (en omgekeerd).

Om een tijdelijk, ad hoc probleem op te lossen is het ook mogelijk personeel in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd aan te stellen ter uitvoering van werkzaamheden van een kennelijk tijdelijk karakter en ter vervanging van een wegens ziekte of uit anderen hoofde afwezige ambtenaar.

Wanneer is een geografische of functionele verplaatsing niet mogelijk

Op basis van het vorenstaande moet worden geconcludeerd dat geografische en functionele verplaatsingen slechts onmogelijk zijn als de ambtenaar bezwaren uit tegen een verplaatsing waarvoor geen reden bestaat of een verplaatsing die onredelijk is. Verder zal steeds moeten worden voldaan aan de concrete vereisten van een verplaatsingsmogelijkheid. Zo is detachering zonder instemming van de ambtenaar niet mogelijk.

bijlage 4 Checklist bovenregionale tewerkstelling met processtappen

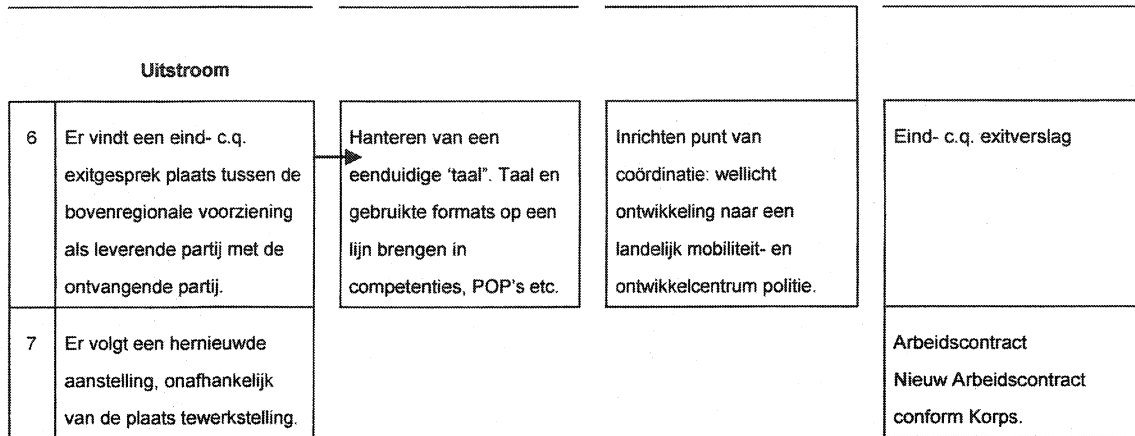
Proces Loopbaanmogelijkheden Korpsen en Bovenregionale Voorzieningen

Nr.	Procedure	Spelregels	Randvoorwaarden	Instrumenten
Instream				
1	De Korpsen en bovenregionale voorzieningen communiceren hun vacatures met elkaar.	<p>Mobiliteitsbureau licht toe, geeft functie- en procedure-informatie aan geïnteresseerden.</p> <p>Benutten van de eigen regionale competenties binnen de ontwikkel- of gesprekscyclus. Er wordt een POP vastgesteld waar de leidinggevende zijn handtekening onder zet.</p>	<p><i>Landelijk beheer vanuit mobiliteitsbureau. Deze faciliteert het proces door middel van beheer databases, vacaturebeheer, ontwikkelplein assessment- en 360 graden-feedback instrumenten.</i></p> <p><i>Aanbeveling: in vervolg op het functieraster; ontwikkeling competenties voor de researchfuncties.</i></p> <p>Er dient een definitielijst geformuleerd te worden om eenduidigheid te borgen als input voor het landelijk ontwikkelplein.</p>	<p>POP</p> <p>Ieder Korps stelt zich ten doel een gesprekscyclus te organiseren waarvan het Persoonlijk Ontwikkelplan van medewerkers een van de producten is. In het POP wordt tussen leidinggevende overeengekomen hoe hij zich de komende tijd verder wil ontwikkelen.</p>
2	Partijen leggen aan het begin, voorafgaand aan de tijdelijke aanstelling, de individuele loopbaanplanning vast.	<p>Faciliteit: de POP genereren binnen cyclus van de bovenregionale voorziening, aansluitend op het interne P-beleid.</p>	<p>Er is een personeelsarrangement tussen twee korpsen (veelal een Centrumkorps en Korps of KLPD) waarin overkoepelende afspraken rond in- door en uitstroomvolumes zijn overeengekomen.</p> <p>Er is een contract op individueel niveau.</p> <p>Voor beide aanstellingsconvenanten geldt dat zij eenduidig dienen te zijn (voordeel gebruik regiepunt e.d.).</p>	<p>Personeelsarrangement</p> <p>Hierin zijn vervat afspraken rondom de kwantiteiten van in en uit te stromen medewerkers, de wijze waarop dit wordt geregeld v.w.b. de procedures bij werving en selectie, de wijze van aanstelling, promotiemogelijkheden etc.</p>

3	Vertaling en afstemming op de eisen van de Korpsen en bovenregionale voorzieningen.	Medewerker zit in de reguliere P-cyclus van het korps, eindproduct is korps-POP. Kwaliteit p-gesprekken binnen de regio's is leidend: functie wordt besproken middels jaarcyclus, ontwikkelgesprek (POP): dit is loopbaantechnisch de basis voor bewegingen richting bovenregionale voorzieningen .	Vastlegging vertrek, bindingstermijn etc. conform model convenant tijdelijke aanstelling. Er is een terugkeergarantie. De bovenregionale voorzieningen communiceren hun vacatures met de verschillende korpsen.	Aanstellingsconvenant, Detacheringsconvenant <i>Dit zijn contracten tussen drie partijen: de medewerker, het leverende korps en het ontvangende Korps . In dit contract worden rechtspositionele afspraken neergelegd die zijn gemaakt tussen partijen.</i>
---	---	---	--	--

Doorstroom

4	1 jaar voor einde bindingstermijn geldt als matchingsjaar. In dit jaar zijn partijen alert op de mogelijkheden die zich voordoen binnen de uitgesproken voorkeursrichting(en).	Het mobiliteitsbureau houdt het zicht op en de coördinatie over de relevante vacatures en de medewerker signaleert zelf op basis van de aangeboden informatiebronnen. Als uitdrukkelijke spelregel hierbij geldt dat alle regio's, europol etc. hun vacatures melden bij het mobiliteitscentrum.	Uitgangspunt is zichtbaarheid van een uitgewerkt functieraster met daarin de eisen, competenties en een nadere uitwerking van de vereiste opleidingen. Conditie is dat er een landelijk mobiliteitscentrum wordt ingericht, vooralsnog voor de recherchekolom.	Functieraster Het vernieuwde referentiemateriaal Functieraster Opsporing met daarin de kernfuncties, dat basis is voor de gehele opsporingskolom in Nederland voor wat betreft functiebenamingen en niveaubepalingen.
5	Het binnen de bovenregionale voorzieningen gegenereerde POP wordt doorgesproken met het korps van herkomst. Wat zou hierbij de vervolgfunctie kunnen zijn.	Kan het korps van herkomst hieraan voldoen of moet er verder worden gekeken bij andere korpsen. Beoordeling mogelijkheden bovenregionale voorzieningen (b.v. expertfuncties).	Medewerker is primair verantwoordelijk. De organisatie moet kwaliteiten kunnen (h)erkennen vanuit eigen belang. Aanbeveling: inzichtelijker maken van de opleidingseisen en eenduidige gesprekscyclus binnen de regio's.	Competentiesysteem- en raster Een eenduidig raster gebaseerd op het Functieraster waarin per functie en functieniveau wordt aangegeven welke vakinhoudelijke en gedragscompetenties men als bagage dient te hebben of verder te ontwikkelen. Ontwikkeling competentiesysteem.



Bijlage 5 Voorbeeld van basisafspraken voor een personeelsarrangement

**tussen de Korpschef van het Korps.....
en
de Korpschef van het Korps landelijke politiediensten**

**inzake de tijdelijke tewerkstellingen van medewerkers van het Korps bij
de Dienst Nationale Recherche**

De Korpschef van het Korps.....(hierna het Korps) en de Korpschef van het Korps landelijke politiediensten (hierna KLPD) zijn gezamenlijk aan te duiden als partijen of ieder afzonderlijk als partij bij dit arrangement.

Overwegende dat

- Per 1 april 2004 de plaatsing van de medewerkers van de NR zal aanvangen en per 1 januari 2005 aanstellingen op basis van Barp 4a zullen plaatsvinden.
- Er een wederzijds belang is dat er een vorm van personeelsrotatie ontstaat en blijft bestaan tussen NR, BR en regionale korpsen.
- Er een belang is om de personeelsinstrumenten (zoals Ontwikkelingsgericht Personeelsbeleid en POP's) en het personeelsbeleid op elkaar af te stemmen
- Pas op grond van keuzen van de individuele medewerker en de uitwerking van de afspraken met het GO KLPD inzicht zal ontstaan in de daadwerkelijke aantallen medewerkers bij de NR van de respectievelijke korpsen
- Feitelijk personeelsarrangement dus pas in de loop van 2004 kunnen worden afgesloten
- Het van belang is dat omtrent de intentie tussen de korpsen onderling helderheid bestaat en deze intenties ook naar de medewerkers kan worden gecommuniceerd
- Medewerkers weliswaar zelf verantwoordelijk blijven voor hun loopbaan, maar zij hierin wel dienen te worden ondersteund.
- Het derhalve noodzakelijk is de basisafspraken omtrent de uitwerking van de personeelsarrangementen vooraf vast te leggen.
- Deze basisafspraken derhalve gezien kunnen worden als de kaders voor de feitelijke uitwerking van de personeelsarrangementen.

Komen overeen dat

- Er tussen beide korpsen een personeelsarrangement zal worden opgemaakt dat de afspraken omtrent de in- en uitstroom tussen korpsen naar de NR regelt.
- In dit arrangement op basis van de verwachte uitstroom per jaar een minimum en maximum aantal zal worden opgenomen van het aantal mensen dat zal terugkeren naar de regio en tevens dat zal instromen in de NR

- Deze in- en uitstroom gebaseerd zal zijn op de afloop van bindingstermijnen en in te schatten natuurlijke in- en uitstroom
- Dat partijen over een periode van meerdere jaren zullen streven om binnen deze marges te komen tot in- en herplaatsing en dat dit ook kan betekenen dat geschikte kandidaten van een andere herkomstregio door de NR worden ingenomen.
- Er naast deze vorm van personeelsuitwisseling ook afspraken zullen worden gemaakt over uitwisseling in het kader van werkervaringsplaatsen en MD.
- Dat instroom bij de NR plaatsvindt op grond van voordracht van kandidaten van de regio, passend binnen het loopbaanbeleid van de regio, die voldoen aan de functie-specificatie, waarna door de NR een vorm van matching zal plaatsvinden. Daarbij zal de NR per functie in principe kunnen matchen dan wel selecteren uit meerdere kandidaten.
- De NR zal bij een geschikte matching van deze kandidaten zorgdragen voor aanstelling op grond van art 4a van het Barp.
- Dat partijen overeen kunnen komen dat indien kandidaten voldoen aan de gestelde opleidings- en functie-eisen binnen het kader van dezelfde functiereeks kunnen worden bevorderd naar de naast hogere schaal volgens de loopbaanregels van het regiokorps .
- Dat aanstelling in en bevordering naar schaal 9 en hoger dan wel aanstelling in een leidinggevende functie alleen kan plaatsvinden met instemming van het zendende korps.
- Dat voorafgaand aan de terugkeer na afloop van de bindingstermijn, een heroriëntatieprocedure zal worden vastgesteld.
- Dat teruggekeerde kandidaten op grond van opgedane ervaring, opleidingen en voorkeur hiertoe in de regel zullen worden aangesteld op een functie in de opsporingskolom.
- Dat teneinde de overgang soepel te laten verlopen kandidaten ten minste 1 jaar voor afloop van de bindingstermijn, in het korps van herkomst zullen worden beschouwd als interne kandidaat.
- De verdere uitwerking en afspraken zullen worden vastgelegd in het op te stellen personeelsarrangement dan wel in het op te maken aanstellingsconvenant.

Aldus opgemaakt te

Bijlage 6 Modelovereenkomst tijdelijke aanstelling

**MODEL UITWERKINGSOVEREENKOMST TIJDELIJKE AANSTELLING
OP GROND VAN ARTIKEL 4A VAN HET
BESLUIT ALGEMENE RECHTSPOSITIE POLITIE**

De korpsbeheerder van het regionale politiekorps, namens deze de korpschef (hierna: het bevoegde gezag van het korps van herkomst)

en

de korpsbeheerder van het regionale politiekorps, namens deze de korpschef (hierna: het bevoegde gezag van het korps van bestemming)

en

de heer/mevrouw (hierna: betrokkene)

Betrokkene zal met toepassing van artikel 4a van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd worden aangesteld bij het korps van bestemming, organisatieonderdeel Daartoe ontvangt hij een aanstellingsbesluit.

Ter verdere uitvoering daarvan, met inachtneming van de arbeidsvoorwaarden van het korps van bestemming en (**optioneel**) de regeling, komen bovengenoemde partijen het volgende overeen:

0. Begrippen

Barp	: het Besluit algemene rechtspositie politie;
Korps van herkomst	: het korps waar betrokkene direct voorafgaand aan de tijdelijke aanstelling is aangesteld in vaste dienst;
Korps van bestemming	: het korps waar betrokken werkzaamheden zal verrichten gedurende de tijdelijke aanstelling;
Korpsbeheerder	: de korpsbeheerder van het korps;
Korpschef	: de korpschef van het korps, bevoegd om namens de korpsbeheerder dit convenant af te sluiten;
Organisatieonderdeel	: het onderdeel van het korps van bestemming waar betrokken werkzaam zal verrichten;
Betrokkene	: de ambtenaar van politie die op basis van artikel 4a Barp in tijdelijke dienst is aangesteld bij het korps van bestemming;
Tijdelijke aanstelling	: de aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd als omschreven in aanstellingsbesluit.

1. Het bevoegde gezag van het korps van herkomst verleent betrokkene ontslag onder gelijktijdige aanstelling door het bevoegde gezag van het korps van bestemming van betrokkene in tijdelijke dienst bij het korps van bestemming.
2. Indien betrokkene op de datum van zijn ontslag in verband met de aanstelling in tijdelijke dienst bij het korps van herkomst nog aanspraak heeft op verlof, behoudt hij in afwijking van artikel 26, eerste lid, van het Barp deze aanspraak in zijn aanstelling in tijdelijke dienst.
3. Indien betrokkene op de datum van terugkeer naar het korps van herkomst bij het korps van bestemming nog aanspraak heeft op verlof, behoudt hij in afwijking van artikel 26, eerste lid, van het Barp deze aanspraak in zijn hernieuwde aanstelling in vaste dienst, voor het gedeelte van deze aanspraak dat de aanspraak op verlof, bedoeld in onderdeel 3 niet overtreft. Op de eventueel resterende aanspraak op verlof is artikel 26 van het Barp onverkort van toepassing.
4. Indien betrokkene tussentijds terugkeert naar het korps van herkomst wordt de aanspraak op verlof berekend op basis van de verstreken tijdsduur van de tijdelijke aanstelling. Een surplus aan verlofaanspraken wordt bij het korps van bestemming opgenomen dan wel uitbetaald door het korps van bestemming.
5. Overuren kunnen niet worden meegenomen naar het korps van bestemming of het korps van herkomst. Overuren die niet in vrije tijd (kunnen) worden verleend dienen te worden vergoed conform artikel 27 Bbp.
6. Na afloop van de tijdelijke aanstelling heeft betrokkene een garantie op terugkeer bij het korps van herkomst. In het kader van de persoonlijke loopbaanontwikkeling kan betrokkene op vrijwillige basis een functie elders aanvaarden. Bij aanvaarding van een functie elders is de terugkeergarantie niet meer van toepassing.
7. **(optioneel voorbeeld)** Als sprake is van bijzondere "organisatiespecifieke" arbeidsvoorwaarden is het zeer wenselijk daarover in deze overeenkomst afspraken te maken of in een bijlage op te nemen die integraal deel uitmaakt van deze overeenkomst. Gedacht moet bijvoorbeeld worden aan gevolgen van de tijdelijke aanstelling voor organisatiespecifieke arbeidsvoorwaarden, zoals PC-privé project, ouderschapsverlof of spaarregeling.
8. De betrokkene kan tijdens de tijdelijke aanstelling niet worden bevorderd dan nadat daarover met het korps van herkomst overeenstemming bestaat.
9. Indien voor de ambtenaar gedurende de tijdelijke aanstelling voor een periode langer dan 4 jaren een hogere salarisschaal geldt dan de salarisschaal die voor hem gold bij het korps van herkomst, direct voorafgaande aan de tijdelijke aanstelling, dan geldt bij terugkeer naar het korps van herkomst ten minste die hogere salarisschaal (artikel 6a BBP).

10. Indien voor de ambtenaar gedurende de tijdelijke aanstelling voor een periode van 4 jaar of korter een hogere salarisschaal geldt dan de salarisschaal die hij heeft genoten bij het korps van herkomst, direct voorafgaande aan de tijdelijke aanstelling, geldt bij terugkeer tenminste de salarisschaal welke voorafgaand aan de tijdelijke aanstelling voor hem gold, met dien verstande dat door het bevoegde gezag van het korps van herkomst bij terugkeer bij de indeling in de schaal wordt uitgegaan van tenminste die salarisregel die voor de ambtenaar zou hebben gegolden indien geen aanstelling in tijdelijke dienst zou hebben plaatsgevonden (artikel 6a BBP). Hierbij geldt een inspanningsverplichting om betrokkene te plaatsen in een gelijkwaardig niveau als tijdens de tijdelijke aanstelling (art. 4a, lid 8 Barp).

11. Het bevoegde gezag van het korps van herkomst draagt een kopie van het persoonsdossier van betrokkene over aan het korps van bestemming.

12. Het in het korps van bestemming opgebouwde persoonsdossier van betrokkene wordt bij diens terugkeer naar het korps van herkomst overgedragen aan het bevoegde gezag van het korps van herkomst

13. Van deze overeenkomst maakt deel uit het aangehechte, door partijen ondertekende document over de individuele loopbaanplanning en de leerdoelen van betrokkene, de verwezenlijking van die leerdoelen en de begeleiding daarbij van betrokkene (model POP volgens handboek OPB). De opgestelde loopbaanplanning geeft een inspanningsverplichting voor alle partijen.

14. In overleg met de betrokkene is binnen het korps van herkomst voor de duur van de tijdelijke aanstelling de heer/mevrouw
..... (incl. functie) aangewezen als contactpersoon. De contactpersoon heeft tot taak de loopbaanontwikkeling van de ambtenaar te volgen en zorg te dragen voor de daarvoor benodigde informatie-uitwisseling tussen de betrokken partijen.

15. Betrokkene en het bevoegde gezag van het korps van herkomst beraden zich minimaal 12 maanden voor de afloop van de duur van de overeenkomst gezamenlijk en afzonderlijk over de mogelijkheden voor de realisatie van de loopbaanplanning van betrokkene.

16. Bij terugkeer naar het korps van herkomst stelt het bevoegde gezag van het korps van bestemming een eindbeoordelingsverslag over de hele periode op over het functioneren van betrokkene. Daarbij wordt tevens aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van de ambtenaar in het kader van de afgesproken leerdoelen. Het verslag wordt uiterlijk een maand voorafgaand aan de feitelijke terugkeer aan het korps van herkomst ter beschikking gesteld.

17. Terugkeer naar het korps van herkomst vindt plaats met in achtneming van de afspraken in het bijgevoegde POP en in lijn met het vigerende werving- en selectiebeleid van het korps van herkomst.

18. Bij ziekte of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van betrokkene tijdens de aanstelling in tijdelijke dienst wordt conform de afspraken 'ziekteverzuim' van het korps van bestemming gehandeld.

19. Bij ziekte en (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid tijdens de aanstelling in tijdelijke dienst vindt, zolang niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag als bedoeld in artikel 94, eerste lid, onderdeel e, van het Barp, herplaatsing plaats bij het korps van herkomst. De termijnen van de Wet Verbetering Poortwachter zijn hierbij van toepassing.

20. Ingeval sprake is van een dienstongeval gedurende de tijdelijke aanstelling, draagt het bevoegde gezag van het korps van bestemming zorg voor de eventuele aanvulling op de bezoldiging. De kosten voor de eventuele aanvulling op de bezoldiging komen voor rekening van het korps van bestemming gedurende de resterende aanstellingsperiode. Hierna komen de kosten voor een eventuele aanvulling voor rekening van het korps van herkomst.

21. Indien tijdens de aanstelling in tijdelijke dienst bij een ingesteld veiligheidsonderzoek aangaande betrokkene, op grond van de Wet veiligheidsonderzoeken, een verklaring van geen bezwaar wordt geweigerd of ingetrokken, wordt betrokkene gelijktijdig met de ontheffing uit de functie ontslagen uit de aanstelling in tijdelijke dienst en keert hij terug naar het korps van herkomst. Betrokkene kan niet terugkeren in een veiligheidsfunctie.

22. Aanstelling vindt plaats voor een periode van maximaal 6 jaar. Tot uiterlijk 3 maanden voor afloop van de aanstelling in tijdelijke dienst kunnen partijen afspraken maken over een eenmalige verlenging van de aanstellingsduur met ten hoogste 2 jaar.

23. Het bevoegde gezag van het korps van bestemming kan na overeenstemming met het bevoegde gezag van het korps van herkomst betrokkene, al dan niet op verzoek van betrokkene, ontslaan met toepassing van artikel 90, tiende lid, van het Barp. De terugkeergarantie als bedoeld in artikel 4a van het Barp blijft daarbij in stand. Er ontstaat dan geen recht op wachtgeld.

24. Indien betrokkene tussentijds wordt ontslagen op grond van artikel 77, lid 1 onderdeel e Barp, vervallen de terugkeergarantie en alle overige uit dit convenant voortvloeiende afspraken.

25. Eventuele financiële verplichtingen bij ontslag komen gedurende de resterende looptijd van de tijdelijke aanstelling voor rekening van het korps van bestemming. Hierna komen de kosten voor rekening van het korps van herkomst.

Plaats, datum

De korpsbeheerder van ..., namens deze, de korpschef

Plaats, datum

De korpsbeheerder van ..., namens deze, de korpschef

Plaats, datum

De heer/mevrouw

Bijlage 7 Modelovereenkomst detachering

**MODEL UITWERKINGSOVEREENKOMST DETACHERING
OP GROND VAN ARTIKEL 62 VAN HET
BESLUIT ALGEMENE RECHTSPOSITIE POLITIE**

De korpsbeheerder van het regionale politiekorps, namens
deze de korpschef (hierna: het bevoegde gezag van het korps van herkomst)

en

de korpsbeheerder van het regionale politiekorps, namens
deze de korpschef (hierna: het bevoegde gezag van het korps van bestemming)

en

de heer/mevrouw(hierna: betrokkene)

Betrokkene zal met toepassing van artikel 62 van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) bepaalde tijd worden gedetacheerd bij het korps van bestemming, organisatieonderdeel Ter verdere uitvoering daarvan komen bovengenoemde partijen het volgende overeen:

1. Specifieke afspraken:

de detachering loopt van tot
de plaats van tewerkstelling is.....
het aantal uren per week bedraagt
de functienaam luidt.....
bezoldiging vindt plaats volgens schaal, regel
detacheringstoelage (indien van toepassing) bedraagt

2. Detachering vindt plaats voor een periode van maximaal 6 jaar. Tot uiterlijk 3 maanden voor afloop van de detachering kunnen partijen afspraken maken over een eenmalige verlenging van de aanstellingsduur met ten hoogste 2 jaar.

3. Betrokkene is gehouden de aan hem, binnen het kader van deze overeenkomst, verstrekte opdrachten uit te voeren als ware hij in dienst van het korps van bestemming.

4. Indien betrokkene op de datum van zijn detachering bij het korps van herkomst nog aanspraak heeft op verlof, behoudt hij in afwijking van artikel 26, eerste lid, van het Barp deze aanspraak bij het korps van bestemming.

5. Indien betrokkene tussentijds terugkeert naar het korps van herkomst wordt de aanspraak op verlof berekend op basis van de verstreken tijdsduur van de detachering. Een surplus aan verlofaanspraken bij het korps van bestemming wordt opgenomen bij het korps van bestemming dan wel uitbetaald aan betrokkene.

6. Overuren kunnen niet worden meegenomen naar het korps van bestemming of het korps van herkomst. Overuren die niet in vrije tijd (kunnen) worden opgenomen dienen te worden vergoed conform artikel 27 Bbp.
7. Betrokkene kan op grond van artikel 17b Barp een toelage worden toegekend indien betrokkene wordt belast met werkzaamheden die gewaardeerd worden op een hoger niveau dan de salarisschaal waarin betrokkene is geplaatst bij het korps van herkomst. De toelage vervalt bij het beëindigen van de detachering.
8. Voor woon- werkverkeer kan betrokkene een tegemoetkoming worden verleend op grond van de geldende regeling van het korps van bestemming.
9. Van deze overeenkomst maakt deel uit het aangehechte, door partijen ondertekende document over de individuele loopbaanplanning en de leerdoelen van betrokkene, de verwezenlijking van die leerdoelen en de begeleiding daarbij van betrokkene (model POP volgens handboek OPB). De opgestelde loopbaanplanning geeft een inspanningsverplichting voor alle partijen.
10. In overleg met de betrokkene is binnen het korps van herkomst voor de duur van de detachering de heer/mevrouw (incl. functie) aangewezen als contactpersoon. De contactpersoon heeft tot taak de loopbaanontwikkeling van betrokkene te volgen en zorg te dragen voor de daarvoor benodigde informatie-uitwisseling tussen de betrokken partijen.
11. Betrokkene en het bevoegde gezag van het korps van herkomst beraden zich minimaal 6 maanden voor de afloop van de duur van de overeenkomst gezamenlijk en afzonderlijk over de mogelijkheden voor de realisatie van de loopbaanplanning van betrokkene.
12. Gedurende de detacheringsperiode worden functioneringsgesprekken gehouden met betrokkene, overeenkomstig het terzake geldende beleid bij het korps van bestemming. Een vastgestelde beoordeling wordt ter beschikking gesteld van het korps van herkomst.
13. Bij terugkeer naar het korps van herkomst stelt het bevoegde gezag van het korps van bestemming een eindbeoordelingsverslag over de hele periode op over het functioneren van betrokkene. Daarbij wordt tevens aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van betrokkene in het kader van de afgesproken leerdoelen. Het verslag wordt uiterlijk een maand voorafgaand aan de feitelijke terugkeer aan het korps van herkomst ter beschikking gesteld.
14. Terugkeer naar het korps van herkomst vindt plaats met in achtneming van de afspraken in het bijgevoegde POP en in lijn met het vigerende werving- en selectiebeleid van het korps van herkomst.

15. Het bevoegde gezag van het korps van bestemming kan tijdens de detachering met instemming van betrokkene inzage krijgen in het persoonsdossier van betrokkene bij het korps van herkomst.
16. Bij ziekte of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van betrokkene tijdens de aanstelling in tijdelijke dienst wordt conform de afspraken 'ziekteverzuim' van het korps van bestemming gehandeld.
17. Het korps van bestemming is verplicht, ingeval betrokkene een dienstongeval of beroepsziekte is overkomen, dit onverwijld te melden aan de instantie als bedoeld in artikel 9 van de Arbowet 1998 en ervoor zorg te dragen dat ter zake een rapport wordt opgemaakt waarin de toedracht van het dienstongeval/de beroepsziekte zodanig wordt vastgelegd dat daaruit met een redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het dienstongeval/ de beroepsziekte het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van een ongeval of beroepsziekte als in het gegeven geval.
18. Ingeval sprake is van een dienstongeval gedurende de detachering wordt in principe, zolang niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag als bedoeld in artikel 94, lid 1, onderdeel e Barp, de detachering beëindigd. De termijnen van de Wet Verbetering Poortwachter zijn hierbij van toepassing.
19. Indien tijdens de detachering bij een ingesteld veiligheidsonderzoek aangaande betrokkene, op grond van de Wet veiligheidsonderzoeken, een verklaring van geen bezwaar wordt geweigerd of ingetrokken, wordt de detachering beëindigd en keert betrokkene terug naar het korps van herkomst. Betrokkene kan niet terugkeren in een veiligheidsfunctie.
20. Detachering van betrokkene kan binnen de afgesproken periode in goed overleg tussen partijen worden beëindigd op verzoek van betrokkene en/of van het bevoegde gezag van het korps van bestemming. Betrokkene behoudt daarbij bij terugkeer het recht van plaatsing in een passende functie. Bij tussentijdse beëindiging wordt in principe de wettelijke opzegtermijn aangehouden. In geval beëindiging door het bevoegde gezag van het korps van bestemming wordt gewenst, in verband met disfunctioneren van betrokkene, dient hieraan in beginsel minimaal één beoordeling, brieven of gespreksverslagen ten grondslag te liggen.
21. Het bevoegde gezag van het korps van bestemming kan na overeenstemming met het bevoegde gezag van het korps van herkomst de detachering beëindigen.
22. Kosten voor dienstreizen, verblijfkosten, studiekosten en telefoonkosten worden rechtstreeks door het korps van bestemming aan betrokkene vergoed.
23. Het korps van bestemming is aansprakelijk voor schade die betrokkene lijdt of veroorzaakt tijdens of door de uitvoering van werkzaamheden, behoudens in geval deze is veroorzaakt door opzet of grove nalatigheid van betrokkene.

Plaats, datum

De korpsbeheerder van ..., namens deze, de korpschef

Plaats, datum

De korpsbeheerder van ..., namens deze, de korpschef

Plaats, datum

De heer/mevrouw

Bijlage 8 Modelovereenkomst tewerkstelling²**MODEL UITWERKINGSOVEREENKOMST TEWERKSTELLING BINNEN EEN KORPS**

De korpsbeheerder van het regionale politiekorps, namens deze de korpschef (hierna: het bevoegde gezag van het korps van herkomst)

en

de heer/mevrouw, namens deze de korpschef (hierna: betrokkene)

Betrokkene zal op grond van artikel 65 dan wel 65a (doorhalen wat niet van toepassing is) van het Barp voor bepaalde tijd te werk worden gesteld bij het bovenregionale samenwerkingsverband

..... van het korps van herkomst. Ter verdere uitvoering daarvan komen bovengenoemde partijen het volgende overeen:

1. Specifieke afspraken:

de tewerkstelling loopt van tot
 de plaats van tewerkstelling is.....
 het aantal uren per week bedraagt
 de functienaam luidt.....
 bezoldiging vindt plaats volgens schaal, regel
 tewerkstellingstoelage (indien van toepassing) bedraagt

2. Tot uiterlijk drie maanden voor afloop van de tewerkstelling kunnen partijen afspraken maken over een eenmalige verlenging van de tewerkstelling met ten hoogste twee jaren. De tewerkstelling kan maximaal 8 jaar bedragen.

3. Betrokkene is gehouden de aan hem, binnen het kader van deze overeenkomst, verstrekte opdrachten uit te voeren als ware hij in dienst van het bovenregionale samenwerkingsverband.

4. Indien betrokkene op de datum van zijn tewerkstelling bij het korps van herkomst nog aanspraak heeft op verlof, behoudt hij in afwijking van artikel 26, eerste lid, van het Barp deze aanspraak bij het bovenregionale samenwerkingsverband.

5. Indien betrokkene tussentijds terugkeert naar het korps van herkomst wordt de aanspraak op verlof berekend op basis van de verstreken tijdsduur van de tewerkstelling. Een surplus aan verlofaanspraken bij het bovenregionale

² Het gebruik van dit model is afhankelijk van de organisatievorm van het samenwerkingsverband. Het model gaat uit van een organisatievorm met een grote mate van zelfstandigheid zoals voor de BR en de NR.

samenwerkingsverband wordt opgenomen bij het bovenregionale samenwerkingsverband dan wel uitbetaald aan betrokkene.

6. Overuren kunnen niet worden meegenomen naar het bovenregionale samenwerkingsverband of het korps van herkomst. Overuren die niet in vrije tijd (kunnen) worden opgenomen dienen te worden vergoed conform artikel 27 Bbp.
7. Indien voor betrokkene gedurende de tewerkstelling voor een periode langer dan 4 jaren een hogere salarisschaal geldt dan de salarisschaal die voor hem gold bij het korps van herkomst, direct voorafgaande aan de tijdelijke aanstelling, dan geldt bij terugkeer naar het korps van herkomst ten minste die hogere salarisschaal (artikel 6a BBP).
8. Indien voor betrokkene gedurende de tewerkstelling voor een periode van 4 jaar of korter een hogere salarisschaal geldt dan de salarisschaal die betrokkene heeft genoten bij het korps van herkomst, direct voorafgaande aan de tewerkstelling, geldt bij terugkeer ten minste de salarisschaal welke voorafgaand aan de tewerkstelling voor betrokkene gold, met dien verstande dat door het bevoegde gezag van het korps van herkomst bij terugkeer bij de indeling in de schaal wordt uitgegaan van ten minste die salarisregel die voor betrokkene zou hebben gegolden indien geen aanstelling in tijdelijke dienst zou hebben plaatsgevonden (artikel 6a Bbp).
9. Betrokkene kan op grond van artikel 17b Barp een toelage worden toegekend indien betrokkene wordt belast met werkzaamheden die gewaardeerd worden op een hoger niveau dan de salarisschaal waarin betrokkene is geplaatst bij het korps van herkomst. De toelage vervalt bij het beëindigen van de tewerkstelling.
10. Voor woon- werkverkeer kan betrokkene een tegemoetkoming worden verleend op grond van de geldende regeling van het bovenregionale samenwerkingsverband.
11. Van deze overeenkomst maakt deel uit het aangehechte, door partijen ondertekende document over de individuele loopbaanplanning en de leerdoelen van betrokkene, de verwezenlijking van die leerdoelen en de begeleiding daarbij van betrokkene (model POP volgens handboek OPB). De opgestelde loopbaanplanning geeft een inspanningsverplichting voor alle partijen.
12. In overleg met de betrokkene is binnen het korps van herkomst voor de duur van de tewerkstelling de heer/mevrouw
(incl. functie) aangewezen als contactpersoon. De contactpersoon heeft tot taak de loopbaanontwikkeling van betrokkene te volgen en zorg te dragen voor de daarvoor benodigde informatie-uitwisseling tussen de betrokken partijen.
13. Betrokkene en het bevoegde gezag van het korps van herkomst beraden zich minimaal 6 maanden voor de afloop van de duur van de overeenkomst gezamenlijk en afzonderlijk over de mogelijkheden voor de realisatie van de loopbaanplanning van betrokkene.

14. Gedurende de tewerkstellingsperiode worden functioneringsgesprekken gehouden met betrokkene, overeenkomstig het terzake geldende beleid bij het bovenregionale samenwerkingsverband. Een vastgestelde beoordeling wordt ter beschikking gesteld van het korps van herkomst.
15. Bij terugkeer naar het korps van herkomst stelt de leiding van het bovenregionale samenwerkingsverband een eindbeoordelingsverslag over de hele periode op over het functioneren van betrokkene. Daarbij wordt tevens aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van betrokkene in het kader van de afgesproken leerdoelen. Het verslag wordt uiterlijk een maand voorafgaand aan de feitelijke terugkeer aan het korps van herkomst ter beschikking gesteld.
16. Terugkeer naar het korps van herkomst vindt plaats met in achtneming van de afspraken in het bijgevoegde POP en in lijn met het vigerende werving- en selectiebeleid van het korps van herkomst.
17. De leiding van het bovenregionale samenwerkingsverband kan tijdens de tewerkstelling met instemming van betrokkene inzage krijgen in het persoonsdossier van betrokkene bij het korps van herkomst.
18. Bij ziekte of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van betrokkene tijdens de aanstelling in tijdelijke dienst wordt conform de afspraken 'ziekteverzuim' van het bovenregionale samenwerkingsverband gehandeld. Daarnaast stelt betrokkene in geval van ziekte/arbeitsongeschiktheid de organisatie van herkomst hiervan onmiddellijk in kennis. Ten aanzien van de wettelijke verplichtingen met betrekking tot de verzuimbegeleiding (Wet verbetering poortwachter) blijft de verantwoordelijkheid rusten op het korps van herkomst.
19. De leiding van het bovenregionale samenwerkingsverband is verplicht, ingeval betrokkene een dienstongeval of beroepsziekte is overkomen, dit onverwijld te melden aan de instantie als bedoeld in artikel 9 van de Arbowet 1998 en ervoor zorg te dragen dat ter zake een rapport wordt opgemaakt waarin de toedracht van het dienstongeval/de beroepsziekte zodanig wordt vastgelegd dat daaruit met een redelijke mate van zekerheid kan worden opgemaakt of en in hoeverre het dienstongeval/ de beroepsziekte het gevolg is van het feit dat onvoldoende maatregelen waren genomen ter voorkoming van een ongeval of beroepsziekte als in het gegeven geval.
20. Ingeval sprake is van een dienstongeval gedurende de tewerkstelling wordt in principe, zolang niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag als bedoeld in artikel 94, lid 1, onderdeel e jo lid 3 Barp, de tewerkstelling beëindigd. De termijnen van de Wet Verbetering Poortwachter zijn hierbij van toepassing.
21. Indien tijdens de tewerkstelling bij een ingesteld veiligheidsonderzoek aangaande betrokkene, op grond van de Wet veiligheidsonderzoeken, een verklaring van geen bezwaar wordt geweigerd of ingetrokken, wordt de tewerkstelling beëindigd en keert

betrokkene terug naar het korps van herkomst. Betrokkene kan niet terugkeren in een veiligheidsfunctie.

22. Tewerkstelling van betrokkene kan binnen de afgesproken periode in goed overleg tussen partijen worden beëindigd op verzoek van betrokkene en/of van de leiding van het bovenregionale samenwerkingsverband. Betrokkene behoudt daarbij bij terugkeer het recht van plaatsing in een passende functie. Bij tussentijdse beëindiging wordt in principe de wettelijke opzegtermijn aangehouden. In geval beëindiging door de leiding van het bovenregionale samenwerkingsverband wordt gewenst, in verband met disfunctioneren van betrokkene, dient hieraan in beginsel minimaal één beoordeling, brieven of gespreksverslagen ten grondslag te liggen.

23. De leiding van het bovenregionale samenwerkingsverband kan na overeenstemming met het bevoegde gezag van het korps van herkomst de tewerkstelling beëindigen. De terugkeergarantie als bedoeld in artikel 4a van het Barp blijft daarbij in stand.

24. Het korps van herkomst blijft verantwoordelijk voor de uitbetaling van het salaris, de reiskosten woon/werkverkeer, de overwerkvergoeding en overige vergoedingen en toelagen. Het korps van herkomst declareert (of belast) deze kosten bij het bovenregionale samenwerkingsverband.

25. Kosten voor dienstreizen, verblijfkosten, studiekosten en telefoonkosten worden, indien hierover geen andere afspraken zijn gemaakt, rechtstreeks door het bovenregionale samenwerkingsverband aan betrokkene vergoed.

26. Het bovenregionale samenwerkingsverband is (budgettair) aansprakelijk voor schade die betrokkene lijdt of veroorzaakt tijdens of door de uitvoering van werkzaamheden, behoudens in geval deze is veroorzaakt door opzet of grove nalatigheid van betrokkene.

Plaats, datum

De korpsbeheerder van, namens deze, de korpschef

Plaats, datum

De heer/mevrouw

Bijlage 9 Samenstelling werkgroep loopbaanmogelijkheden recherche

Voorzitter:

Paul Rutten
Coördinerend senior beleidsmedewerker
Afdeling Onderwijs en Loopbaanbeleid
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directie Politie

Secretaris:

Saskia Broek
Beleidsmedewerker
Afdeling Onderwijs en Loopbaanbeleid
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directie Politie

Deelnemers:

Eline de Vries
Senior beleidsmedewerker
Afdeling Politieel Veiligheidsbeleid
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directie Politie

Cees Adriaanse
Coördinerend senior beleidsmedewerker
Afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid
Directie Politie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Fred Diepenbach
Beleidsadviseur HRM
Afdeling Bedrijfsvoering
Nederlands Politie Instituut

Joop de Graaf
Senior adviseur beleid en ontwikkeling
Concerndienst P&O
Korps Landelijke Politiediensten

Gerard ten Have
Hoofd Bovenregionale Recherche NON
Politieregio IJsselland

Herman Kaan
Beleidsmedewerker P&O/projecten
Afdeling Personeel en Organisatie
Politieregio Zuid-Holland-Zuid

Hennie Kusters
Hoofd bedrijfsvoering
Divisie recherche
Politieregio Midden- en West-Brabant

Hans Plageman
Unithoofd Recherche Infodesk
Divisie Justitiële Zaken
Politie regio Gelderland-Midden

Hammie Leenburg
Beleidsmedewerker Opleiding en Ontwikkeling
Afdeling Personeelsmanagement
Politieregio Fryslân

Razia Badoella
Hoofd Personeel en Organisatie
Personeelszaken
Nederlands Politie Instituut

Karel de Neef
Beleidsadviseur
Afdeling Organisatie en Personeel
Politieregio Rotterdam-Rijnmond