

## **Q&A's overgangsbeleid seniorfunctie GGP**

*Wat staat er in de CAO over het loopbaanpad naar de seniorfunctie?*

Daarin staat dat het loopbaanpad gaat gelden voor collega's die vanaf 1 januari 2021 beginnen aan de basispolitieopleiding tot Allround Politiedeskundige (Niveau 4). De duur is van het loopbaanpad na de opleiding is maximaal 10 jaar. Dat je Senior wordt staat niet ter discussie. Voorwaarde is wel ervaring in een andere functie, werkterrein of ander team en dat je geen onvoldoende beoordeling hebt.

*Wat staat in de CAO over het zittende personeel?*

Daarin staat dat er voor zittend personeel overgangsbeleid komt. Je krijgt als generalist N4 ook een garantie op een seniorfunctie en bevordering verloopt gefaseerd. Dat betekent dat niet iedereen tegelijk voor bevordering in aanmerking kan komen. De manier waarop de invulling precies gaat, wordt in de komende weken nog nader overleg gevoerd.

### **Voor wie gaat het overgangsbeleid gelden?**

*Heb je het politiediploma niveau 4 en ben je generalist?*

Je voldoet aan de opleidingseis en komt in aanmerking voor het overgangsbeleid naar de senior functie.

*Ben je opgeleid op niveau 3?*

De CAO-afspraken zijn voor jou verruimd! Het volgen van een doorstroomopleiding was jarenlang bijna niet mogelijk. Nu is de garantie afgegeven dat je de kans krijgt om je te kwalificeren voor allround politiedeskundige (N4). Vervolgens ga je mee in het loopbaanpad. Let op, dit geldt niet als je als N2 bent opgeleid en de N3 opleiding hebt behaald via een doorstroomopleiding. Reden daarvoor is dat de CAO-afspraken gaan over een eerste loopbaanpad na het behalen van een politiediploma.

*Ben je aspirant?*

De CAO-afspraken zijn voor jou verruimd! De overgangsregeling gaat ook gelden voor aspiranten die de totale N4-opleiding volgen maar ook voor de groep die de N4-opleiding minus twee modules (en daarmee een N3-diploma krijgt) volgt. Deze laatste krijgen de kans de ontbrekende modules alsnog te volgen.

*Ben je generalist en heb je een politiediploma van voor de start van de nieuwe Politieopleiding 2002?*

De CAO afspraken zijn voor jou verruimd! Is jouw oude opleiding op grond van de conversietabel gelijkgesteld aan niveau 4 dan val je onder de overgangsregeling.

*Ben je werkzaam in een ander vakgebied binnen de uitvoering dan de TO en GGP?*

Voor jou is de afspraak verruimd. Je kunt gewoon meedoen aan het overgangsbeleid. Of de bevordering perse plaats moet vinden op een functie binnen de TO of GGP is nog onderwerp van overleg.

*Politiekundigen en assistenten?*

Uitwerking van deze loopbaanpaden volgt nog. De deadline van 1 maart 2019 gold niet voor deze afspraken.

## **Hoe gaat alles nu in zijn werk?**

### *Wat bepaalt de volgorde van de bevorderingen?*

Er wordt een ranking gemaakt op basis van politiedienstjaren, waarbij collega's met de meeste politiedienstjaren voorrang krijgen. Je krijgt in de komende jaren een gegarandeerd aanbod op een senior functie in de GGP of de Tactische Opsporing. Zolang er géén sprake is van een onvoldoende beoordeling. Collega's die al het langst op bevordering wachten komen ook het eerst aan de beurt.

### *Wat moet ik doen?*

Je krijgt een oproep om aan te geven dat je onder de overgangsregeling wilt vallen en of je in aanmerking wilt komen voor bevordering. Daarop moet je reageren. Hoe dit precies gaat verlopen zal nog worden uitgewerkt. Hier is voor gekozen omdat de personeelssystemen niet voldoende up-to-date zijn, opleidingen zijn niet altijd goed vastgelegd. De oproep voorkomt dat collega's vergeten worden.

### *Hoe lang duurt het voordat ik bevorderd kan worden?*

Dat hangt af van het aantal jaren dat je in dienst bent en van het tempo waarin er plekken openvallen doordat collega's uit dienst gaan door pensioen of om andere redenen. Daarnaast is afgesproken dat ieder jaar wordt gekeken naar de gerealiseerde doorstroom. Als het te langzaam gaat worden aanvullende maatregelen genomen. Nu al is afgesproken dat er bij het korps 500 fte extra seniorfuncties komen. Met 17.000 collega's van 55 en ouder is onze stellige overtuiging dat het proces sneller zal zijn afgerond dan 2034. Vooral de komende jaren zal er sprake zijn van een heel behoorlijke uitstroom en dus ook een hoog aantal bevorderingen. Iedereen komt in ieder geval aan de beurt voor 2034, voor de collega's die per 2021 instromen als aspirant.

### *Is er wel voldoende plek?*

Naar onze beleving dus wel. Reden daarvoor is de verwachte grote uitstroom van oudere collega's. Maar we hebben daarboven nog aanvullende afspraken gemaakt. Het korps verhoogt het aantal seniorfuncties met 500 FTE. Ook is afgesproken dat de doorstroom voor zittende personeel naar de politieopleiding Niveau 5 (HBO) tijdens de looptijd van het overgangsbeleid wordt verhoogd naar 50%. Dit biedt voor tenminste 1000 collega's een mooie kans en het vergroot meteen de ruimte voor de doorstroom naar senior met het zelfde aantal plekken. Ten slotte is afgesproken dat jaarlijks wordt gekeken of de doorstroom op schema ligt of dat er aanvullende maatregelen nodig zijn.

### *Hoe word ik senior?*

Dit moet nog verder uitgewerkt. In ieder geval zal het aantal politiedienstjaren en de afstand woon-werkverkeer daarbij meewegen.

### *Hoe kom ik op een functie buiten de TO en GGP?*

Dat kan in ieder geval via de reguliere vacatures voor die functies. Verder is dat nog een onderwerp van overleg.

### *Uitzonderingen voor beperkt aantal specifieke functie (bijv. beredenen en hondengeleiders)*

Een zeer beperkt aantal specifieke functies binnen de GGP en Tactische Opsporing (bijvoorbeeld hondengeleiders en beredenen) blijven vervuld via reguliere vacatures.

*Wordt gecontroleerd hoe het proces verloopt?*

Jaarlijks wordt bekeken of de doorstroom op schema ligt, en of er aanvullende acties nodig zijn.

### **Is dit nou een goede CAO-afspraken?**

*Ja, eindelijk voor duizenden collega's een gegarandeerde bevordering!*

De organisatie zat jarenlang op slot en je had weinig of geen kans op bevordering. Daar maken we nu een eind aan. 20.000 collega's krijgen een garantie op bevordering!

*Niet direct bevordering maar het komt eraan!*

Door het slot dat jarenlang op de organisatie zat, zijn de achterstanden niet in een handomdraai rechtgezet. Dat duurt dus een aantal jaren. Dat is bij het voorleggen van het CAO resultaat ook altijd duidelijk gemaakt en stond zwart op wit in het CAO voorstel.

*Afspraken voor de toekomst!*

Met de afspraken voor de nieuwe collega's moeten dit soort problemen in de toekomst niet meer voorkomen. Dat je Senior wordt staat niet ter discussie. Tenzij je onvoldoende functioneert en mits je mobiel bent geweest in functie, werkterrein of team.

*Kan ik worden 'ingeaald' door nieuwe collega's? Kunnen zij eerder worden bevorderd dan zittend personeel?*

Voorwaarde van onze kant is steeds geweest dat de meer dan 20.000 zittende collega's aan de beurt komen voordat de nieuwe collega's van het nieuwe beleid profiteren (2034). En naar onze overtuiging zal iedereen eerder dan 2034 aan de beurt zijn. Waarom? Er zijn 17.000 collega's van 55 jaar en ouder en elk jaar is er 2% onverwachte uitstroom. De toekomst zal het uitwijzen en elk jaar houden we de voortgang in de gaten en kijken we of aanvullende maatregelen nodig zijn. Wij zijn overtuigd van het positieve van de loopbaanafspraken. Zonder deze afspraken zouden medewerkers geen enkele garantie hebben gehad op bevordering.