

**Datum**  
8 April 2003

**Kenmerk**  
EA2003/61668

**Onderdeel**  
directie Politie

**Inlichtingen**  
R. Demilt  
T (070) 426 7586  
F (070)

**Blad**  
1 van 2

**Aantal bijlagen**  
1

**Bezoekadres**  
Schedeldoekshaven 200  
2511 EZ Den Haag

**Postadres**  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

**Aan**

De Minister van Justitie  
de korpsbeheerders van de regionale politiekorpsen  
de korpsbeheerder van het Klpd  
de voorzitter van het college van bestuur van het  
LSOP  
de Regieraad ICT Politie  
i.a.a.

- de korpschefs van de regionale politiekorpsen
- de korpschef van het Klpd
- de (fgd) hoofdofficieren van Justitie
- de voorzitter van de raad van toezicht van het  
LSOP
- de directeur van de IT-organisatie
- de directeur van de Rijksrecherche
- de hoofden P&O van de politiekorpsen
- de politievakorganisaties d.t.v. het CAOP.

**Onderwerp** Sociaal Statuut ICT Politie

**Doelstelling** Informatie

**Juridische grondslag**

**Relaties met andere circulaire's**

**Ingangsdatum**

**Geldig tot**

**Datum**  
8 April 2003

**Kenmerk**  
EA2003/61668

**Blad**  
2 van 2

Bijgaand doe ik u toekomen het Sociaal Statuut Vorming ICT-Organisatie Politie, zoals overeengekomen d.d. 20 maart 2003.  
Aan de hoofden P&O zal vanuit de Veranderorganisatie ICT nog een speciale uitgave van dit sociaal statuut worden gezonden.

De regionale politiekorpsen die deel uitmaken van ISC Zuid, wijs ik nog in het bijzonder op het overgangsrecht zoals neergelegd in artikel 53 van het sociaal statuut.

Naar de verdere inhoud van het bijgevoegde sociaal statuut verwijs ik korthedshalve. Ik verzoek u belanghebbenden van de inhoud van deze circulaire in kennis te stellen.

DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN  
KONINKRIJKSRELATIES,  
voor deze,  
de directeur Politie,

J.C. Goet



**SOCIAAL STATUUT  
VORMING ICT — ORGANISATIE NEDERLANDSE POLITIE**

## INLEIDING

### Op weg naar een nieuwe ICT-organisatie

#### Doelstelling

De informatiehuishouding van de Nederlandse Politie en de bijbehorende infrastructuur is opgezet op regionale basis. Deze regionale opzet wordt vervangen door een landelijke opzet die de efficiency en effectiviteit van de politie verhoogt. Dit wordt gerealiseerd door de oprichting van een geheel nieuwe ICT-structuur voor het gehele politieveld die landelijk werkt. Met de oprichting van de nieuwe structuur wordt niet alleen eenheid beoogd, maar ook het op een hoger niveau brengen van de kwaliteit van het informatiemanagement en van de ICT-dienstverlening.

Hieronder volgt een beschrijving van het proces van organisatieveranderingen welke het gevolg zijn van de uitwerking van het zogenaamde ICT-bestek. Dit Bestek 2001-2005 voor de vernieuwing van de informatiehuishouding van de Nederlandse politie is in het voorjaar van 2001 door alle in de Regieraad ICT Politie vertegenwoordigde partijen goedgekeurd. Er is sprake van een complex van veranderingen waarbij vele organisaties in een tijdsperspectief van 2-3 jaar betrokken zijn. De veranderingen zullen fasegewijs worden ingevoerd.

Voor de achtergrond van de organisatorische veranderingen wordt verwezen naar een drietal documenten te weten

- Instellingsregeling Regieraad ICT Politie gedateerd 22 november 1999;
- ICT-bestek Politie 2001-2005 gedateerd 16 februari 2001;
- Plan van Aanpak Uitvoering ICT-bestek Politie gedateerd 24 oktober 2001

De ontwikkeling van de huidige organisatie van het ICT-veld binnen de politie naar een geïntegreerde informatiehuishouding vindt, gezien vanuit organisatorisch oogpunt, plaats in een aantal te onderscheiden stappen.

#### **Opbouw van de Kernorganisaties CIP en ISC (2001 — 2002)**

In 2001 is gestart met de oprichting van twee privaatrechtelijke coöperaties voor de Vraag naar (Coöperatie Informatiemanagement Politie, afgekort CIP) en het Aanbod van (ICT-Service Coöperatie Politie Justitie en Veiligheid, afgekort ISC) ICT-diensten ten behoeve van de politie.

Deze kernorganisaties CIP en ISC zijn inmiddels opgebouwd tot organisaties van beperkte omvang met enige tientallen medewerkers. Deze opbouw was nodig om de eerste stappen te zetten in de analyse, de ordening en de verwerving van controle op de ICT-hoofdprocessen. Twee verandermanagers zijn benoemd tot directeuren ad-interim van de coöperaties. De werving van sleutelfunctionarissen is in 2001 begonnen en inmiddels afgerond. Dit zijn kwartiermakers die de organisaties verder uitwerken. De noodzakelijke kernbezetting is door hen gerealiseerd via werving in de loop van het jaar 2002.

De projecten van de ICT-taakorganisatie, voorzover passend binnen de doelstellingen, zijn in 2002 overgenomen door de CIP. De bij deze projecten betrokken medewerkers zijn eveneens overgenomen door CIP.

### **Tot stand komen van verzorgingsgebieden (tot eind 2003)**

In het Plan van Aanpak Uitvoering ICT-bestek wordt de indeling in verzorgingsgebieden genoemd met de daarin betrokken regiokorpsen en het KLPD.

Onder een verzorgingsgebied wordt verstaan een gebied waarbinnen regionale ISC-datacommunicatie- en rekencentrumfaciliteiten wordt ingericht ten behoeve van de binnen dat gebied gevestigde politiekorpsen en andere organisaties binnen de OOV-keten.

De oprichting, inrichting en het management van de verzorgingsgebieden is de verantwoordelijkheid van ISC en vindt in nauwe samenwerking met de korpsen plaats.

Het personele aspect van het tot stand komen van verzorgingsgebieden voor datacommunicatie en rekencentrumfaciliteiten is bestuurlijk gezien de verantwoordelijkheid van de desbetreffende korpsen en het landelijke beheerkorps. De leiding van de ISC treedt daarbij op als gemandateerde van de beheerder van het beheerkorps.

De overgang naar de ISC betekent voor de betrokken medewerkers ofwel het (tijdelijk) in dienst treden bij het beheerkorps en tegelijkertijd van daar uit gedetacheerd worden bij ISC of —desgewenst— het direct bij ISC in dienst treden. Door middel van detachering wordt de rechtspositie volledig gehandhaafd. De Regeling detachering politie is hierop reeds aangepast.

Met de keuze voor n landelijk beheerkorps kan de overgang naar het publiekrechtelijk lichaam op gemakkelijke wijze worden gerealiseerd. Voorts kan door het gemandateerde beheer door de leiding van de ISC, met behoud van de formele posities, reeds feitelijk invulling worden gegeven aan de toekomstige beheersverantwoordelijkheden van het op te richten publiekrechtelijk lichaam.

### **Integratie ICT-organisaties met CIP en/of ISC (2003/2004)**

In deze stap vindt integratie van Npol en ABRIO of onderdelen daarvan plaats met een van beide of met beide co peraties.

Uitgaande van het organisatieplan van CIP en ISC zal op basis van inventarisatie worden bepaald of er wellicht een splitsing aan de orde is naar vraag- en/of aanbodorganisatie. Het feitelijke tijdstip en het integratiepad worden per afzonderlijke organisatie bepaald en zijn onder meer afhankelijk van urgentie, complexiteit en realisatie van de definitieve publiekrechtelijke structuur van CIP en ISC.

De overgang zal hier in eerste instantie in het algemeen de vorm aannemen van een — per definitie tijdelijke- detachering naar de co peraties, al dan niet voorafgegaan door een overgang naar het beheerkorps. Er kan door de medewerker ook gekozen worden voor direct in dienst treden.

In deze fase wordt via een wetgevingstraject voorzien in de vorming van een publiekrechtelijke structuur voor de ICT-politie (uiterlijk 1 januari 2005) Zowel in geval van detachering als bij in dienst treden van de co peraties zal worden voorzien in een van rechtswege overgang naar deze publiekrechtelijke organisaties.

## **Integratie ITO met CIP en/of ISC**

De integratie van ITO en ISC neemt, vanwege de omvang en complexiteit van dit proces, in het veranderingstraject een bijzondere plaats in. Alhoewel het personeel als gevolg van de duur van het wetgevingstraject naar verwachting eerst per 1 januari 2005 van rechtswege naar de publiekrechtelijke structuur overgaat, wordt de organisatorische integratie nu reeds voorbereid.

Door ISC en CIP wordt sedert april 2002 met ITO samengewerkt binnen een convenant waarin de onderlinge samenwerking en afstemming wordt geregeld. Gedurende de transitiefase behoudt ITO weliswaar de agentschapsstatus, maar wordt zo veel mogelijk al samengewerkt tussen ISC en ITO (virtuele integratie).

Aspecten, projecten en activiteiten die geraakt worden door de virtuele integratie vallen onder de verantwoordelijkheid van een holdingdirectie, onder voorzitterschap van de Directeur ISC en bestaande uit de directeurs ISC en ITO.

Onder aansturing van de holdingdirectie wordt op dit moment door het gezamenlijk management een pad uitgestippeld om te komen tot een uitgewerkt integratieplan.

Deze acties zijn erop gericht om de medewerkers van ITO in een zo vroeg mogelijk stadium duidelijkheid te geven over hun toekomstige positie, daarin zo mogelijk reeds op detacheringbasis aan de slag te laten gaan en eventuele doublures in de bezetting te voorkomen.

De uitgangspunten van dit Sociaal Statuut en de beschreven procedures zullen van toepassing zijn op dat proces. Daarbij dient te worden bedacht dat ITO ophoudt te bestaan, zodat achterblijven in deze organisatie niet mogelijk zal zijn. De ISC zal daarom alle ITO-medewerkers (moeten) plaatsen.

## **Positie medewerkers van In-Pact**

Medewerkers van In-Pact die als direct gevolg van de reorganisatie, hun functie bij In-Pact verliezen en in dienst worden genomen bij een verzorgingsgebied, ISC of CIP, vallen formeel niet onder het sociaal statuut, maar hebben materieel aanspraak op het flankerend beleid als in dit sociaal statuut opgenomen.

## **Overgang naar de publiekrechtelijke structuur voor vraag en aanbod (uiterlijk 1 januari 2005)**

Hierbij geldt de garantie van een dienstverband in de nieuwe definitieve structuur.

### **Reorganisatieproces**

Met de keuze voor een landelijke structuur voor de informatiehuishouding is gekozen voor een majeure operatie op tactisch, technisch en operationeel niveau. Het reorganisatieproces zal gevolgen hebben voor functies en taken van medewerkers en in een aantal gevallen voor de locatie van de werkplek.

De regionale politiekorpsen, het KLPD en aanpalende organisaties en de vier politievakorganisaties zijn het Sociaal Statuut vorming ICT-organisatie Nederlandse Politie overeengekomen dat de personele gevolgen van de oprichting van de co peraties op landelijk niveau regelt, dat de rechten en plichten van de werkgevers (regionale korpsen/beheerkorps) en van alle betrokken medewerkers vastlegt en dat de grenzen bepaalt tussen het proces van regionaal korps naar de co peraties en uiteindelijk naar de publiekrechtelijke structuur.

In een afzonderlijk hoofdstuk van dit Statuut zijn bepalingen opgenomen voor de overgang van aanpalende ICT-organisaties naar een van beide co peraties of beide co peraties.

Politiefunctionarissen op zogenaamde sleutelfuncties stromen rechtstreeks vanuit hun regiokorps of aanpalende organisaties in bij n van de co peraties hetzij door detachering, hetzij door indiensttreding. De daarbij geldende bepalingen zijn aangegeven in hoofdstuk 6.

Functionarissen die tijdens dit gehele traject vanuit buiten de politieorganisatie worden aangesteld, kunnen geen aanspraak maken op de bepalingen uit dit Sociaal Statuut, met uitzondering van het gestelde in hoofdstuk 7.

Dit Sociaal Statuut is ook van toepassing op de politiemedewerkers die als gevolg van de ICT-operatie in de korpsen worden geconfronteerd met een wijziging van hun taak of functie alsmede voor de medewerkers met een politierechtspositie die thans werkzaam zijn in de aanpalende organisaties. De regiokorpsen zullen hun organisaties in verband met de overgang van functies en taken in overleg met de eigen medezeggenschap moeten aanpassen waarbij voor de opvang van de sociale gevolgen die daaruit voortvloeien eveneens gebruik dient te worden gemaakt van dit Sociaal Statuut.

## UITGANGSPUNTEN

In het Plan van Aanpak Uitvoering ICT-bestek heeft de Regieraad een aantal uitgangspunten geformuleerd dat leidend is voor de uitwerking van het reorganisatieproces. Voor dit Sociaal Statuut zijn deze uitgangspunten de basis geweest voor de uitwerking van regels en van de rechten en plichten.

In dit statuut zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- **Zorgvuldige omgang met de medewerkers**  
De spanning tussen de reorganisatie, de wens om de kwaliteit van de informatiehuishouding op een hoger plan te brengen en de rechten van de betrokken medewerkers zullen niet mogen leiden tot een proces waarin één van deze elementen de andere overschaduw. Met de toepassing van dit Sociaal Statuut is een evenwicht aangebracht tussen het belang van een goed werkende nieuwe structuur en het belang van medewerkers om daarin een juiste plaats te vinden die bijdraagt aan (verdere) ontwikkeling van die medewerker in zijn nieuwe functie.

- **Keuzevrijheid van de medewerker**  
De medewerker kan in het kader van belangstellingsregistratie aangeven dat hij uitsluitend in aanmerking wil komen voor een functie binnen de restformatie van het eigen korps. In dat geval wordt de medewerker niet in aanmerking gebracht voor een functie binnen het desbetreffende verzorgingsgebied. Indien de medewerker echter niet kan worden geplaatst in de restformatie van het eigen korps, kan hij tijdens de plaatsingsprocedure —uitsluitend met zijn schriftelijke instemming— alsnog worden voorgedragen voor een functie binnen dat verzorgingsgebied.  
Geeft de medewerker echter aan dat hij niet alsnog hiervoor in aanmerking wil komen, dan krijgt hij de status van herplaatsingskandidaat binnen het eigen korps.

In verband met de fasering van het reorganisatieproces behoudt de medewerker ook na afronding van het plaatsingsproces voor zijn eigen verzorgingsgebied, het recht om te opteren voor een functie bij de centrale organisatie van ISC of CIP.

- **Het bevoegd gezag biedt de medewerker die is aangewezen als herplaatsingskandidaat een passende functie aan binnen het eigen korps.** Als ondanks aantoonbare inspanningen van het bevoegd gezag het niet mogelijk is gebleken de medewerker een passende functie binnen het eigen korps aan te bieden, wordt een passende functie elders binnen de politie aangeboden. Indien ook elders binnen de politie of het LSOP het niet mogelijk is een passende functie aan te bieden, zal na voorafgaande schriftelijke instemming van de ambtenaar externe begeleiding en/of faciliteiten worden geboden tot behoud van zijn werkgelegenheid elders. Indien betrokkene hiervan geen gebruik wil maken, blijft hij herplaatsingskandidaat en wordt weer binnen zijn korps en de politie of het LSOP gekeken naar een passende functie totdat die is gevonden.

Het vorenstaande geldt eveneens voor de werknemer die zijn voorkeur heeft uitgesproken voor een functie in het verzorgingsgebied, maar daar uiteindelijk (al dan niet na detachering) niet wordt geplaatst.

Nadat betrokkene als herplaatsingskandidaat is geplaatst op een functie met een lagere



waardering dan de oorspronkelijke functie, zal het bevoegd gezag trachten betrokkene in een later stadium alsnog te plaatsen op een functie met het oorspronkelijke functieniveau. Uit de globale inventarisatie en vergelijking van bezette ICT-functies met die welke in de ISC worden voorzien, blijkt dat er —kwalitatief gezien- voldoende inhoudelijk passende functies beschikbaar zijn om de huidige medewerkers onder te brengen.

De uiteindelijke mate waarin het plaatsingsproces tot een oplossing van de personeelsproblematiek leidt, is afhankelijk van de uitkomsten van de functievergelijkingen, de individuele keuzen van de medewerker en de individuele geschiktheidstoetsen voor de nieuwe functies.

Waar mogelijk moeten medewerkers -al dan niet onder voorwaarden- in aanmerking worden gebracht voor functies binnen de co peraties.

Voor het herplaatsingsonderzoek geldt geen termijn. In geval een medewerker twee maanden na het besluit niet te plaatsen binnen de ISC/CIP of het eigen korps, niet elders is geplaatst, kan de niet geplaatste medewerker een beroep doen op ondersteuning ten behoeve van externe begeleiding, opleiding of uitplaatsing.

Onverminderd de verplichting van de werkgever rust ook op de medewerker een inspanningsverplichting een passende functie binnen zijn korps of de politie of het LSOP en indien hij schriftelijk heeft ingestemd met externe begeleiding en/of faciliteiten ook daarbuiten te vinden en aantoonbaar medewerking te verlenen aan de herplaatsingsactiviteiten. Hij is verplicht een passende functie te aanvaarden. Mocht de medewerker dit in uitzonderlijke situaties aantoonbaar niet meewerken, het geval zijn dan kan tot ontslag worden overgegaan. Het bevoegd gezag zal hiertoe het voornemen ter advisering moeten voorleggen aan een landelijke, paritair samengestelde commissie met een onafhankelijk voorzitter.

- Het reorganisatieproces is mede gericht op de ontwikkeling van (organisatie en) mensen. Dit is noodzakelijk, omdat n van de hoofddoelen van het verplaatsen van taken en het opnieuw inrichten van het ICT-proces de verhoging van de kwaliteit van de informatiehuishouding en de ICT-dienstverlening betreft. Dit kan alleen door te streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit van de toekomstige medewerkers. Aangezien het niet de wens is om op grote schaal medewerkers van buiten aan te trekken wordt de kwaliteitsimpuls, waar noodzakelijk en mogelijk, in eerste instantie gegeven door verdere ontwikkeling van de eigen medewerkers door hen op te leiden, loopbaanpaden op te zetten; kortom te investeren in de kwaliteit van de eigen medewerkers en daardoor in de organisatie.
- Werving geschiedt in eerste instantie bij de politieregio s en andere aanpalende organisaties, pas in tweede instantie daarbuiten. De functies in de nieuwe structuur zijn in eerste instantie voorbehouden aan medewerkers die werkzaam zijn binnen het reorganisatiegebied van de betrokken politiekorpsen of aanpalende organisaties, met uitzondering van de sleutelfuncties. Dit geschiedt allereerst door functievolging en, als dat geen of onvoldoende resultaat oplevert, door plaatsing van niet-functievolgers uit het reorganisatiegebied. Pas wanneer plaatsen niet vanuit die groep betrokken medewerkers vervuld kunnen worden volgt werving binnen het gehele politieveld en vervolgens daarbuiten.

## **WERKINGSSFEER**

1. Dit Sociaal Statuut regelt de gevolgen van het reorganisatieproces van regiokorpsen, het KLPD en van de aanpalende ICT-organisaties naar de beide co peraties, CIP en ISC, en tenslotte de overgang naar de publiekrechtelijke structuur, alsmede de procedure waarlangs deze reorganisatie dient plaats te vinden.
2. Het wordt daarmee van toepassing verklaard op de medewerker, aangesteld in vaste of tijdelijke dienst voor een proeftijd, die, al dan niet onder voorwaarden en al dan niet middels aanstelling bij een beheerkorps, vanuit het regiokorps wordt tewerkgesteld bij een van de co peraties en daarna naar de publiekrechtelijke structuur. Het geldt eveneens voor de medewerker met een politierechtspositie die vanuit het Korps KLPD of vanuit de aanpalende organisaties wordt betrokken bij de reorganisatie, omdat taken en werkzaamheden van deze organisaties overgaan naar een van de co peraties dan wel naar de publiekrechtelijke structuur.
3. De voorzieningen uit dit Sociaal Statuut zijn eveneens van toepassing op de medewerker voorzover hij beschikt over een politierechtspositie en wiens functie in het korps van herkomst vervalt c.q. wijzigt als direct gevolg van dit proces.
4. De bepalingen uit hoofdstuk 6 gelden uitsluitend voor de politiefunctionarissen die rechtstreeks vanuit de regiokorpsen, KLPD en aanpalende organisaties instromen op sleutelfuncties bij n van de beide co peraties, hetzij door detachering, hetzij door indiensttreding.
5. Externe functionarissen die rechtstreeks worden aangesteld en voorafgaande aan de aanstelling niet beschikken over een politierechtspositie kunnen geen aanspraak maken op de bepalingen van dit Sociaal Statuut, met uitzondering van hoofdstuk 7.

## **WERKINGSDUUR**

1. Dit Sociaal Statuut is overeengekomen voor een periode die voortduurt tot maximaal n jaar na de wettelijke instellingsdatum van de publiekrechtelijke structuur, met dien verstande dat de periode gedurende welke de hierin opgenomen rechten en verplichtingen daadwerkelijk op een medewerker van toepassing zijn, onverminderd van toepassing blijft. De inhoud hiervan kan tijdens de looptijd door partijen worden gewijzigd door bijzondere omstandigheden die thans in het Plan van Aanpak Uitvoering ICT-bestek gedateerd 24 oktober 2001 niet zijn voorzien, of door verandering in wettelijke bepalingen waardoor de ratio aan (onderdelen van) dit Statuut is komen te ontvallen.
2. Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van deze looptijd zullen de partijen in CGOP-verband aan elkaar kenbaar maken, of zij dit Sociaal Statuut wensen te verlengen, alsmede, of en zo ja, welke wijzigingen zij wensen aan te brengen. Tijdens dit overleg in CGOP-verband blijven de oude bepalingen van dit Sociaal Statuut tot uiterlijk twaalf maanden na het verstrijken van de werkingsduur van kracht.
3. Met het oog op de totstandkoming van het samenwerkingsverband ICT Zuid zijn voorafgaand aan de totstandkoming van dit Sociaal Statuut specifieke sociale beleidskaders afgesproken met het RGO aldaar.  
Ten aanzien van de werking van de sociale beleidskaders ICT Zuid geldt dat het dit statuut

ingeval van strijd voorrang heeft. Indien de ambtenaar op grond van dit statuut meer rechten heeft, geldt aldus het bepaalde in dit statuut. De voorrang van dit statuut heeft uiteraard geen betrekking op de plaatsingsprocedure, aangezien deze procedure reeds is afgerond.

## **MEDEZEGGENSCHAP EN GEORGANISEERD OVERLEG**

1. Wanneer een verzorgingsgebied wordt ingericht zal interregionaal een vorm van medezeggenschap worden opgezet waaraan alle betrokken regio's een bijdrage leveren. De directeur ISC, zal met het voor dit doel opgezet interregionaal medezeggenschapsorgaan ingevolge de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) overleggen over de inrichting van het verzorgingsgebied.
2. Het bevoegd gezag van elk regiokorps is verantwoordelijk voor de aanpassing van de eigen ICT-functie na overdracht van taken en functies aan het betreffende verzorgingsgebied. Over de aanpassing van de organisatie vindt daartoe overleg plaats met de ondernemingsraad conform de daarvoor gebruikelijk procedure binnen dit regiokorps. Voor de opvang van de sociale gevolgen zijn de bepalingen van dit Sociaal Statuut van toepassing.
3. Bij de inrichting van de coöperaties zal worden voorzien in oprichting van ondernemingsraden ingevolge de bepalingen van de WOR en zal conform deze wettelijke regeling overleg plaatsvinden.  
Ten behoeve van het kunnen voeren van georganiseerd overleg zal een bijzondere commissie worden ingericht die met de leiding van de coöperaties overleg voert. Daarbij zijn de bepalingen uit het BOM van overeenkomstige toepassing.

## PROCEDURES EN VOORZIENINGEN

### Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

#### Artikel 1

In dit statuut wordt verstaan onder:

- a. Barp: Besluit algemene rechtspositie politie;
- b. Beheerkorps: het korps dat de formele werkgever is van personeel in de verzorgingsgebieden waarop de politierechtspositie direct van toepassing is;
- c. Bevoegd gezag: de korpsbeheerder van het korps van herkomst voor aanstelling bij het verzorgingsgebied of de korpsbeheerder van het beheerkorps;
- d. Korps: het regionale politiekorps of het Korps landelijke politiediensten;
- e. Korps van herkomst: het korps waar de medewerker was aangesteld direct voorafgaande aan de aanstelling bij het verzorgingsgebied;
- f. Medewerker: de ambtenaar, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel i, van het Barp, aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd of aangesteld in vaste dienst en werkzaam op een functie in het reorganisatiegebied - al dan niet op detachingsbasis via In-pact - in n van de aan de samenwerking deelnemende korpsen, met uitzondering van de vakantiewerker;
- g. Functionaris: de ambtenaar, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel i, van het Barp, aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd of aangesteld in vaste dienst en werkzaam binnen een van de ICT-organisaties Npol, Abrio of ITO, met uitzondering van de vakantiewerker;
- h. Reorganisatiegebied: de functies behorend bij de ICT-functie van het korps van herkomst dan wel de functies na oprichting van het verzorgingsgebied;
- i. Restformatie: de ICT-functies die binnen het korps van herkomst ontstaan of blijven bestaan;
- j. Verzorgingsgebied: een gebied waarbinnen regionale ISC-datacommunicatie- en rekencentrumfaciliteiten worden ingericht ten behoeve van de binnen dat gebied gevestigde politiekorpsen en andere organisaties binnen de OOV-keten;
- k. Functievoller: de medewerker, bedoeld in artikel 7, eerste lid;
- l. Passende functie: de functie, bedoeld in artikel 12, eerste en tweede lid;
- m. Sleutelfunctie: de functies, bedoeld in hoofdstuk 6, die buiten het plaatsingsproces om worden opgevuld;
- n. Horizontale plaatsing: plaatsing op een functie waaraan een bezoldigingsniveau is gekoppeld dat gelijk is aan het bezoldigingsniveau van de oorspronkelijke functie;
- o. Plaatsing hogere functie: plaatsing op een functie waaraan een bezoldigingsniveau is gekoppeld dat hoger is dan het bezoldigingsniveau van de oorspronkelijke functie;
- p. Plaatsing lagere functie: plaatsing op een functie waaraan een bezoldigingsniveau is gekoppeld dat lager is dan het bezoldigingsniveau van de oorspronkelijke functie;
- q. Oorspronkelijke functie: de functie waarin een medewerker van de deelnemende korpsen op de ingangsdatum van dit Sociaal Statuut officieel was aangesteld;
- r. Bezoldigingsniveau: de salarisschaal die geldt voor de desbetreffende functie;
- s. Ondersteuningsfonds: het fonds waaruit ondersteuning wordt gefinancierd voor te herplaatsen medewerkers;
- t. ISC: de ICT-service Co peratie Politie Justitie en Veiligheid U.A., bedoeld in artikel 2 van de Regeling detachering politie;
- u. CIP: de Co peratie Informatiemanagement Politie U.A., bedoeld in artikel 2 van de Regeling detachering politie;
- v. Regieraad: de Regieraad ICT Politie, bedoeld in de Instellingsregeling Regieraad ICT Politie.

## **Hoofdstuk 2. Overgang van een korps naar een verzorgingsgebied**

### **1. Voorbereiding**

#### Artikel 2

1. De leiding van de ISC stelt, na overleg met de korpsen binnen het verzorgingsgebied, de nieuwe organisatiestructuur (formatie) van het verzorgingsgebied vast. Daarbij worden aangegeven de aantallen functies met de bijbehorende functieniveaus en vereiste bekwaamheden. Tegelijkertijd beschrijft ieder korps de restformatie.
2. De leiding van de ISC stelt, na overleg met de korpsen binnen het verzorgingsgebied, een functievergelijkingscommissie in. De functievergelijkingscommissie stelt aan de hand van de gegevens, bedoeld in het eerste lid, een functievergelijking op. Om vast te stellen welke functies overeenkomen met de oorspronkelijke functies worden alle functies in het te reorganiseren gebied van de regiokorpsen door de functievergelijkingscommissie aan de hand van de formele functiebeschrijvingen van de korpsen van herkomst vergeleken met de functies binnen het te vormen verzorgingsgebied.
3. De aan de inrichting van een verzorgingsgebied deelnemende partijen stellen een tijdpad op waarin de reorganisatie haar beslag dient te krijgen.

### **2. Start van de reorganisatie**

#### Artikel 3

De medewerker aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd en de medewerker aangesteld in vaste dienst, wier functie in verband met de in dit statuut bedoelde reorganisatie is opgeheven, worden aangewezen als te plaatsen medewerker.

#### Artikel 4

1. De leiding van de ISC stelt per verzorgingsgebied een plaatsingsadviescommissie in.
2. De plaatsingsadviescommissie is als volgt samengesteld:
  - a. een onafhankelijk voorzitter/lid op de gezamenlijke voordracht van het beheerkorps en de RGO s van alle deelnemende korpsen;
  - b. n lid per korps op voordracht van de andere korpsen;
  - c. in totaal twee leden op de gezamenlijke voordracht van de RGO s van alle deelnemende korpsen; en
  - d. n lid als vertegenwoordiger van de ISC op de voordracht van de directeur ISC.
3. De korpsen binnen het verzorgingsgebied geven de plaatsingsadviescommissie inzicht in de vakkennis, ervaring en persoonlijke kwaliteiten van de medewerkers.

#### Artikel 5

1. Onder de medewerkers wordt een belangstellingsregistratie uitgevoerd.
2. Het vastleggen van de belangstelling geschiedt aan de hand van een door de plaatsingsadviescommissie samengestelde vragenlijst, waarop onder meer de functies in de nieuwe organisatie zijn vermeld. Indien de medewerker functievolger is, behoudt hij die status.
3. De medewerker kan bij de belangstelling kenbaar maken dat hij uitsluitend in aanmerking wenst te komen voor een functie binnen de restformatie. In dat geval wordt de medewerker niet in aanmerking gebracht voor een functie binnen het desbetreffende verzorgingsgebied. Indien de medewerker echter niet kan worden geplaatst in de restformatie van het eigen korps, kan hij tijdens de plaatsingsprocedure —uitsluitend met

zijn schriftelijke instemming- alsnog worden voorgedragen voor een functie binnen dat verzorgingsgebied. Geeft de medewerker echter aan dat hij niet alsnog hiervoor in aanmerking wil komen, dan krijgt hij de status van herplaatsingskandidaat binnen het eigen korps.

4. De plaatsingsadviescommissie kan een medewerker in de gelegenheid stellen de belangstelling mondeling toe te lichten.

#### Artikel 6

1. De plaatsingsadviescommissie stelt aan de hand van de gegevens, bedoeld in de artikelen 2 en 5, en met inachtneming van 3 van dit hoofdstuk een plaatsingsplan op.
2. In het plaatsingsplan wordt aangegeven het aantal medewerkers uit de korpsen dat binnen het verzorgingsgebied kan worden geplaatst en:
  - a. welke medewerker functievolger is en voor welke functie;
  - b. welke niet-plaatsbare functievolger of welke medewerker, niet functievolger, plaatsbaar is en welke functie aan hem kan worden toebedeeld in het verzorgingsgebied of bij het eigen korps, inclusief de eventueel aan die plaatsing te stellen voorwaarden;
  - c. welke medewerker boventallig is en moet worden herplaatst door het korps van herkomst.
3. De plaatsingsadviescommissie stelt aan de hand van het plaatsingsplan voor iedere medewerker een plaatsingsadvies op, dat ter hand wordt gesteld aan het bevoegd gezag van het korps van herkomst en het bevoegd gezag van het beheerkorps.

### **3. Plaatsingsvolgorde**

#### Artikel 7

1. De medewerker volgt zijn functie als de functie voor wat betreft inhoud op hoofdtaken, niveaubepalende elementen en het vereiste denk- en werkniveau volledig of in belangrijke mate overeenkomt met de oorspronkelijke functie. Indien de functie een vertrouwensfunctie, als bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken, betreft, volgt de medewerker de functie slechts indien een verklaring, als bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken, is afgegeven.
2. Indien het aantal functievolgers voor een functie groter is dan het aantal nieuwe functies in het verzorgingsgebied, wordt aan de hand van de navolgende aflopende prioriteitsvolgorde bepaald welke medewerker niet zijn functie volgt, waarbij als peilmoment geldt de ingangsdatum van de reorganisatie:
  - a. zij die het geringst aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst hebben doorgebracht;
  - b. zij die de leeftijd van vijfendertig jaar nog niet hebben overschreden, te beginnen met hen die het geringste aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst hebben doorgebracht;
  - c. zij die vijfendertig of meer voor pensioen geldige dienstjaren hebben, waarbij ouderen in leeftijd v r jongeren gaan.
3. Voor de berekening van het aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst wordt mede in aanmerking genomen de tijd die is gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de medewerker behorende 0-4-jarige eigen, stief- of pleegkinderen tot een maximum van in totaal zes jaren.
4. Indien het dienstbelang dit vereist, kan van de volgorde, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.

#### Artikel 8

1. De verdere toedeling van functies aan de te plaatsen medewerkers geschiedt met inachtneming van vakkennis, ervaring en persoonlijke kwaliteiten van de medewerker.

2. Bij gelijke mate van vakkennis, ervaring en persoonlijke kwaliteiten wordt rekening gehouden met
  - a. ambitie, wensen, persoonlijke omstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden;
  - b. de bij de belangstellingsregistratie kenbaar gemaakte voorkeur; en
  - c. de mogelijkheid tot om- of bijscholing in een periode van twaalf maanden.
3. Indien er meer plaatsingsmogelijkheden voor een medewerker zijn, gaat horizontale plaatsing voor plaatsing in een hogere functie, en gaan horizontale plaatsing en plaatsing in een hogere functie voor plaatsing in een lagere functie.
4. Plaatsing in een functie kan slechts indien deze functie de medewerker, gelet op zijn opleiding, ervaring, persoonlijkheid, persoonlijke omstandigheden, bezoldigingsniveau en bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen
5. Plaatsing in een lagere functie kan slechts indien het voor de functie geldende bezoldigingsniveau niet meer dan twee schalen lager is dan het bezoldigingsniveau van de oorspronkelijke functie.
6. Plaatsing in een functie onder voorwaarden is slechts mogelijk indien de ontbrekende bekwaamheden redelijkerwijs binnen de periode van ten hoogste twaalf maanden zijn te verwerven. Een plaatsing onder voorwaarden geschiedt in de vorm van een detachering.
7. Bij plaatsing onder voorwaarden wordt in het desbetreffende besluit aangegeven welke concrete bekwaamheden de medewerker dient te verwerven om te kunnen voldoen aan de functie-eisen, welke eventuele faciliteiten daarvoor worden geboden, op welke termijn dit traject moet zijn afgerond en wat de gevolgen zijn wanneer dit niet binnen de gestelde termijn wordt gerealiseerd. Of voldaan is aan de voorwaarden wordt vastgesteld door middel van ten minste n functioneringsgesprek gedurende de afgesproken termijn en een formele beoordeling.

#### Artikel 9

Medewerkers die niet geplaatst kunnen worden in een verzorgingsgebied of in het korps van herkomst blijven en niet hun oorspronkelijke functie behouden, zijn herplaatsingskandidaat. Zij worden herplaatst met inachtneming van /5.

### **4. Besluitvorming**

#### Artikel 10

1. Het bevoegd gezag van het beheerkorps is bevoegd tot plaatsing in het verzorgingsgebied. Indien het betreft een medewerker die reeds in dienst is van het beheerkorps geschiedt de plaatsing door wijziging van de aanstelling. Indien het betreft een medewerker die in dienst is van een ander korps dan het beheerkorps vindt aanstelling plaats door het bevoegd gezag van het beheerkorps. In dit geval vindt gelijktijdig ontslag plaats uit de functie bij het andere korps. Het ontslag wordt gegeven door het bevoegd gezag van het korps van herkomst.
2. De medewerker die in het korps van herkomst wordt geplaatst in een andere functie, ontvangt van het bevoegd gezag van dat korps een wijziging van zijn aanstelling.
3. Het desbetreffende bevoegde gezag stelt op basis van het plaatsingsadvies een voornemenbesluit op.
4. Namens het desbetreffende bevoegde gezag deelt de plaatsingsadviescommissie het voorgenomen besluit aan de medewerker mede.
5. De medewerker kan binnen twee weken na ontvangst van het voorgenomen besluit schriftelijk zijn zienswijze naar voren brengen. Indien de medewerker bij zijn schriftelijke zienswijze daarom heeft verzocht, kan hij in de gelegenheid worden gesteld zijn zienswijze mondeling toe te lichten aan de plaatsingsadviescommissie.

Indien de medewerker bij dit voornemen wordt meegedeeld dat hij niet wordt geplaatst in het verzorgingsgebied, ontvangt hij tevens van het bevoegd gezag van het beheerkorps een voor bezwaar vatbaar besluit tot afwijzing van de plaatsing in het verzorgingsgebied.

6. Na het ongebruikt verstrijken van de termijn voor het geven van de zienswijze of nadat de medewerker zijn zienswijze heeft gegeven en de plaatsingsadviescommissie daarover haar advies heeft uitgebracht, beslist het bevoegd gezag.

## **5. Herplaatsing van herplaatsingskandidaten**

### Artikel 11

Het bevoegd gezag biedt de medewerker die is aangewezen als herplaatsingskandidaat een passende functie aan binnen het korps. Als ondanks aantoonbare inspanningen van het bevoegd gezag het niet mogelijk is gebleken de medewerker een passende functie binnen het korps aan te bieden, wordt een passende functie binnen de politie of het LSOP aangeboden. Indien ook binnen de politie of het LSOP het niet mogelijk is een passende functie aan te bieden, zal na voorafgaande schriftelijke instemming van de medewerker externe begeleiding en/of faciliteiten worden geboden tot behoud van zijn werkgelegenheid elders. Indien betrokkene hiervan geen gebruik wil maken, blijft hij herplaatsingskandidaat en wordt weer binnen zijn korps en de politie of het LSOP gekeken naar een passende functie totdat die is gevonden.

### Artikel 12

1. Van een passende functie als bedoeld in artikel 11 is sprake indien de medewerker beschikt over de vakkennis, ervaring en persoonlijke kwaliteiten die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel indien de medewerker binnen redelijke termijn om-, her- of bijgeschoold kan worden, en deze functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn persoonlijke omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.
2. Bij het eerste lid geldt de beperking dat uitsluitend sprake kan zijn van een passende functie indien het voor de functie geldende bezoldigingsniveau niet meer dan twee schalen lager is dan het bezoldigingsniveau van de oorspronkelijke functie.
3. Het bevoegd gezag kan de medewerker herplaatsen in een functie waarvan het geldende bezoldigingsniveau meer dan twee schalen lager is dan het bezoldigingsniveau van de oorspronkelijke functie indien er bijzondere omstandigheden zijn die zulks rechtvaardigen en indien de medewerker daarmee instemt.

### Artikel 13

Uitsluitend ten aanzien van de procedure van herplaatsing is voor het overige het beleid van het korps van herkomst van toepassing.

### Artikel 14

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 11 rust ook op de medewerker een inspanningsverplichting om een passende functie te vinden.
2. De medewerker is verplicht een passende functie te aanvaarden.

### Artikel 15

1. De medewerker die slechts in een voor hem passende functie kan worden herplaatst na om-, her- of bijscholing kan hiertoe worden verplicht, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.



2. Aan de medewerker, die op grond van het eerste lid is verplicht om scholing te volgen, wordt een volledige vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten toegekend en wordt scholingsverlof met behoud van bezoldiging verleend, voor zover de scholing in diensttijd wordt genoten en voor zover de dienst het verlof toelaat.

#### Artikel 16

1. De medewerker die heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van dit hoofdstuk opgelegde verplichting, kan ontslag op grond van artikel 91, eerste lid, van het Barp worden verleend.
2. Het ontslag kan niet worden gegeven dan nadat advies van de landelijke commissie is verkregen.
3. De landelijke commissie wordt benoemd door de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en is als volgt samengesteld:
  - a. een onafhankelijk voorzitter;
  - b. een lid op de voordracht van de gezamenlijke werkgevers;
  - c. een lid op de voordracht van politievakorganisaties, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994.

### **6. Rechtspositionele gevolgen**

#### **6.1. Status**

##### Artikel 17

De status van de medewerker verandert niet als gevolg van plaatsing op een functie binnen het verzorgingsgebied.

#### **6.2. Financiële regelingen en faciliteiten bij (her)plaatsing**

##### Artikel 18

1. Wanneer een medewerker op een functie wordt geplaatst waaraan een lagere schaal is verbonden, behoudt de medewerker zijn huidige salarisschaal.
2. Ingeval de plaatsing onder voorwaarden is geschied en de medewerker buiten zijn toedoen niet in staat blijkt zich binnen de gestelde termijn, bedoeld in artikel 8, zevende lid, de vereiste bekwaamheden eigen te maken, keert de medewerker terug naar zijn korps.
3. Terugplaatsing in het korps van herkomst of terugkeer naar zijn korps geschiedt als herplaatsingskandidaat als bedoeld in 5.
4. Terugplaatsing of terugkeer op grond van het voorgaande lid is gebaseerd op ten minste n functioneringsgesprek gedurende de afgesproken termijn en een formele beoordeling.

#### **6.3. Overuren**

##### Artikel 19

Overuren opgebouwd in de aanstelling bij het korps van herkomst, worden niet door het beheerkorps vergoed of op andere wijze gecompenseerd. Het korps van herkomst vergoedt op voet van het bepaalde in het Besluit bezoldiging politie een eventueel tegoed aan overuren bij plaatsing bij het verzorgingsgebied aan de medewerker.

#### **6.4. Verlofuren**

##### Artikel 20

1. Indien de medewerker op de datum van zijn ontslag in verband met de aanstelling bij het verzorgingsgebied nog aanspraak heeft op verlof, behoudt hij in afwijking van artikel 26 Barp deze aanspraak in zijn nieuwe aanstelling.
2. Een eventueel afgesloten spaarcontract met betrekking tot verlofuren wordt voortgezet in de nieuwe aanstelling.

### **6.5. Reiskosten / reistijd**

#### Artikel 21

1. De medewerker voor wie in verband met zijn aanstelling bij het verzorgingsgebied de afstand tussen de woning en het werk toeneemt, wordt voor een termijn van ten hoogste zes jaar een extra tegemoetkoming in de reiskosten toegekend.
2. De extra tegemoetkoming bedraagt het verschil tussen de ingaande de eerste dag van zijn nieuwe aanstelling bij het verzorgingsgebied toegekende tegemoetkoming op grond van artikel 11, eerste lid, van het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie en de tegemoetkoming die aan de medewerker zou zijn toegekend op grond van artikel 11, tweede lid, van het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie, waarbij de op grond van dat besluit in de Regeling verplaatsingskosten politie bepaalde maxima niet van toepassing zijn.
3. Onder door het desbetreffende bevoegde gezag te stellen voorwaarden kan het recht op de extra tegemoetkoming in de reiskosten op aanvraag van de medewerker worden afgekocht.
4. Indien de reistijd ten gevolge van de nieuwe aanstelling met meer dan 30 minuten per enkele reis wordt verlengd ten opzichte van de reistijd woon-werkverkeer die voor de medewerker gold in de functie bij het korps van herkomst, wordt gedurende een periode van vier jaar die verlengde reistijd tot de diensttijd gerekend.

### **6.6. Verhuisplicht en verhuiskosten**

#### Artikel 22

1. Plaatsing in een functie bij het verzorgingsgebied brengt geen verhuisplicht mee, tenzij de goede vervulling van de functie met zich brengt dat de medewerker in de nabijheid van de plaats van tewerkstelling woont.
2. Ondanks het ontbreken van een verplichting tot verhuizen wordt de medewerker die in verband met de plaatsing in een functie binnen twee jaar na die plaatsing zich binnen een straal van 10 km van de plaats van tewerkstelling vestigt en de afstand tussen de eerdere woonplaats en de plaats van tewerkstelling meer dan 10 km bedraagt, een bruto tegemoetkoming in verhuiskosten toegekend van 10.000.
3. Ondanks het ontbreken van een verplichting tot verhuizen wordt de medewerker die in verband met de plaatsing in een functie in het derde of vierde jaar na die plaatsing zich binnen een straal van 10 km van de plaats van tewerkstelling vestigt en de afstand tussen de eerdere woonplaats en de plaats van tewerkstelling meer dan 10 km bedraagt, een bruto tegemoetkoming in verhuiskosten toegekend van 7.500.
4. Naast deze tegemoetkoming bestaat geen recht op enige andere vergoeding van kosten die met de verhuizing samenhangen.
5. Het gestelde in de leden twee, drie en vier is niet van toepassing indien de medewerker verzoekt om een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie, waarbij recht op tegemoetkoming kan ontstaan indien betrokkene verhuist en de afstand tussen de oorspronkelijke woonplaats en de

plaats van tewerkstelling ten minste 50 kilometer bedraagt en hij zich vestigt binnen een afstand van 25 kilometer van de nieuwe plaats van tewerkstelling.

### **6.7. Ouderschapsverlof**

Artikel 23

1. Bij de aanvragen voor betaald ouderschapsverlof wordt voor de bepaling van de duur van de dienstbetrekking, zoals bedoeld in artikel 41, tweede lid, van het Barp, de periode doorgebracht in dienstbetrekking bij het korps van herkomst meegerekend.
2. Bij het bepalen van de duur van het ouderschapsverlof vindt aftrek plaats van eventueel reeds bij het korps van herkomst genoten ouderschapsverlof indien het hetzelfde kind betreft.

### **6.8. Studiefaciliteiten**

Artikel 24

Schriftelijk overeengekomen of verleende studiefaciliteiten voor de ingangsdatum van dit Sociaal Statuut voor ICT gerelateerde, vakgerichte opleidingen worden door het beheerkorps overgenomen. Overige schriftelijk overeengekomen faciliteiten in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan worden in beginsel overgenomen door het beheerkorps.

## **7. Overige voorzieningen bij terugkeer, herplaatsing, of vrijwillig vertrek**

### **7.1. Vacaturevervulling na reorganisatie**

Artikel 25

1. De medewerker wordt tot n jaar na plaatsing bij het verzorgingsgebied binnen het korps van herkomst bij de vervulling van vacatures gelijkgesteld aan een interne kandidaat van dat korps.
2. Vacatures binnen het verzorgingsgebied worden binnen alle korpsen opengesteld. Sollicitanten uit de korpsen worden als interne kandidaat beschouwd, voor zover het betreft de in dit Statuut bedoelde medewerkers. Herplaatsingskandidaten, bedoeld in 5, hebben een preferente positie bij de sollicitatie. Indien vacatures op deze wijze niet worden vervuld, is het beleid van het beheerkorps van toepassing.

### **7.2. Het ondersteuningsfonds**

Artikel 26

1. Ter ondersteuning van de herplaatsing worden bij ISC/CIP gelden gereserveerd.
2. Ondersteuning vindt plaats door bijdragen ter beschikking te stellen voor externe begeleiding, opleiding of uitplaatsing.
3. Ondersteuning is mogelijk voor medewerkers die niet geplaatst kunnen worden en hun oorspronkelijke functie niet behouden en voor medewerkers waarvan vastgesteld is dat zij niet hebben kunnen voldoen aan de voorwaarden overeengekomen bij een plaatsing onder voorwaarden.
4. Ondersteuning is mogelijk vanaf twee maanden na aanvang van het herplaatsingsonderzoek.
5. Ondersteuning wordt aangevraagd bij de co peraties door de voor herplaatsing verantwoordelijke organisatie.

6. Aanvragen voor ondersteuning dienen vergezeld te gaan van een door de medewerker en door de voor herplaatsing verantwoordelijke organisatie geaccordeerd actieplan.
7. Het actieplan dient concreet gericht te zijn op het aanvaarden van een nieuwe betrekking binnen of buiten de Nederlandse politie.

### **7.3. Regeling stimuleringspremies vrijwillig vertrek**

#### Artikel 27

1. De herplaatsingskandidaat en de medewerker waarvan is vastgesteld dat hij niet voldoet aan de voorwaarden overeengekomen bij een plaatsing onder voorwaarden ontvangt bij vrijwillig vertrek een premie ten laste van het ondersteuningsfonds, bedoeld in 7.2. Op de premie wordt het bedrag dat reeds is verstrekt op grond van artikel 26 in mindering gebracht tot ten hoogste het bedrag van de premie.
2. De hoogte van de premie is afhankelijk van het moment van het ontslag op verzoek en bedraagt:
  - 50% van het bruto jaarsalaris bij ontslag eerder dan 4 maanden na aanvang van het herplaatsingsonderzoek;
  - 40% van het bruto jaarsalaris bij ontslag in de periode van 4 maanden tot 6 maanden na aanvang van het herplaatsingsonderzoek;
  - 30% van het bruto jaarsalaris bij ontslag in de periode van 6 maanden tot 8 maanden na aanvang van het herplaatsingsonderzoek;
  - 20% van het bruto jaarsalaris bij ontslag in de periode van 8 maanden tot 10 maanden na aanvang van het herplaatsingsonderzoek;
  - 10% van het bruto jaarsalaris bij ontslag in de periode van 10 maanden tot 12 maanden na aanvang van het herplaatsingsonderzoek.

### **8 Bezwaarprocedure**

#### Artikel 28

Ten aanzien van de beslissing op het bezwaarschrift is de bezwaarprocedure van het desbetreffende korps dat het besluit heeft genomen waartegen het bezwaar is gericht, van toepassing.

### **Hoofdstuk 3. Procedure voor overgang van verzorgingsgebied naar ISC**

#### Artikel 29

1. De binnen een verzorgingsgebied geplaatste medewerker wordt op een nader door de directie ISC te bepalen tijdstip bij het beheerkorps aangesteld en gedetacheerd bij de ISC met toepassing van de Regeling detachering politie.
2. De rechtspositie wijzigt niet ten gevolge van de detachering.
3. De medewerker wordt schriftelijk over deze overgang geïnformeerd.
4. De detachering eindigt op het moment dat de medewerker opgaat in een nog in te stellen publiekrechtelijke structuur.

### **Hoofdstuk 4. Procedure voor overgang van ICT-organisaties naar de coöperaties**

#### **1. Algemeen**

#### Artikel 30

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de ICT-organisaties Npol en Abrio en op de in die organisaties werkzame functionarissen.
2. De reorganisatie van de in het eerste lid bedoelde organisaties strekt zich uit over de desbetreffende ICT-organisatie en de ISC dan wel de CIP.
3. De functionarissen worden rechtstreeks vanuit het korps van herkomst, dan wel na indiensttreding bij een beheerkorps gedetacheerd bij de ISC of de CIP met inachtneming van dit in dit hoofdstuk beschreven procedure en met toepassing van de Regeling detachering politie.
4. In dit hoofdstuk wordt onder plaatsing detachering verstaan.
5. De detachering eindigt op het moment dat de co peraties opgaan in een nog in te stellen publiekrechtelijke structuur.

#### Artikel 31

1. De leiding van de ISC of CIP stelt de nieuwe organisatiestructuur (formatie) vast. Daarbij worden aangegeven de aantallen functies met de bijbehorende functieniveaus en vereiste bekwaamheden.
2. De leiding van de ISC of CIP stelt, na overleg met de desbetreffende ICT-organisatie, een functievergelijkingscommissie in. De functievergelijkingscommissie stelt aan de hand van de gegevens, bedoeld in het eerste lid, een functievergelijking op. Om vast te stellen welke functies overeenkomen met de oorspronkelijke functies worden alle functies door de functievergelijkingscommissie aan de hand van de formele functiebeschrijvingen van de desbetreffende ICT-organisatie vergeleken met de functies in de nieuwe organisatie.
3. De bij de inrichting van de nieuwe organisatie betrokken partijen stellen een tijdpad op waarin de reorganisatie haar beslag dient te krijgen.

### **2. Procedure van detachering**

#### Artikel 32

1. De co peraties stellen een detacheringsadviescommissie in.
2. De detacheringsadviescommissie is als volgt samengesteld:
  - a. een voorzitter op de voordracht van de co peraties;
  - b. n lid van de desbetreffende ICT-organisatie; en
  - c. n lid als vertegenwoordiger van de politievakorganisaties.
3. De desbetreffende ICT-organisatie geeft de co peraties inzicht in de personeelsformatie en de vakkennis, ervaring en persoonlijke kwaliteiten van de bij haar werkzame functionarissen.

#### Artikel 33

1. Onder de functionarissen wordt een belangstellingsregistratie uitgevoerd.
2. Het vastleggen van de belangstelling gebeurt aan de hand van een door de detacheringsadviescommissie samengestelde vragenlijst, waarop onder meer de functies in de nieuwe organisatie zijn vermeld.
3. De detacheringsadviescommissie kan een functionaris in de gelegenheid stellen de belangstelling mondeling toe te lichten.

#### Artikel 34

1. De detacheringsadviescommissie stelt aan de hand van de gegevens, bedoeld in de artikelen 31, 32, derde lid, en 33, en met inachtneming van 3 van dit hoofdstuk een plaatsingsplan op.

2. In het plaatsingsplan wordt aangegeven het aantal functionarissen dat kan worden geplaatst en:
  - a. welke functionaris functievoller is en voor welke functie;
  - b. welke niet-plaatsbare functievoller of welke functionaris, niet functievoller, plaatsbaar is en welke functie aan hem kan worden toebedeeld in de nieuwe organisatie, inclusief de eventueel aan die plaatsing te stellen voorwaarden;
  - c. welke functionaris boventallig is en moet worden herplaatst door het korps van herkomst.
3. De detacheringsadviescommissie stelt aan de hand van het plaatsingsplan voor iedere functionaris een plaatsingsadvies op, dat ter hand wordt gesteld aan de desbetreffende organisatie en het bevoegd gezag van het korps waarbij de functionaris is aangesteld.

### **3. Plaatsingsvolgorde**

#### Artikel 35

1. De medewerker volgt zijn functie als de functie voor wat betreft inhoud op hoofdtaken, niveaubepalende elementen en het vereiste denk- en werkniveau volledig of in belangrijke mate overeenkomt met de oorspronkelijke functie. Indien de functie een vertrouwensfunctie, als bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken, betreft, volgt de medewerker de functie slechts indien een verklaring, als bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken, is afgegeven.
2. Indien het aantal functievollers voor een functie groter is dan het aantal nieuwe functies in het verzorgingsgebied, wordt aan de hand van de navolgende aflopende prioriteitsvolgorde bepaald welke medewerker niet zijn functie volgt, waarbij als peilmoment geldt de ingangsdatum van de reorganisatie:
  - a. zij die het geringst aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst hebben doorgebracht;
  - b. zij die de leeftijd van vijftig jaar nog niet hebben overschreden, te beginnen met hen die het geringste aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst hebben doorgebracht;
  - c. zij die vijftig of meer voor pensioen geldige dienstjaren hebben, waarbij ouderen in leeftijd v r jongeren gaan.
3. Voor de berekening van het aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst wordt mede in aanmerking genomen de tijd die is gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de medewerker behorende 0-4-jarige eigen, stief- of pleegkinderen tot een maximum van in totaal zes jaren.
4. Indien het dienstbelang dit vereist, kan van de volgorde, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.

#### Artikel 36

1. De toedeling van de overige functies bij de co peraties geschiedt met inachtneming van vakkennis, ervaring en persoonlijke kwaliteiten van de functionaris.
2. Bij gelijke mate van vakkennis, ervaring en persoonlijke kwaliteiten wordt rekening gehouden met
  - a. ambitie, wensen, persoonlijke omstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden;
  - b. de bij de belangstellingsregistratie kenbaar gemaakte voorkeur; en
  - c. de mogelijkheid tot om- of bijscholing in een periode van twaalf maanden.
3. Indien er meer plaatsingsmogelijkheden voor een functionaris zijn, gaat horizontale plaatsing voor plaatsing in een hogere functie, en gaan horizontale plaatsing en plaatsing in een hogere functie voor plaatsing in een lagere functie.

4. Plaatsing in een functie kan slechts indien deze functie de functionaris, gelet op zijn opleiding, ervaring, persoonlijkheid, persoonlijke omstandigheden, bezoldigingsniveau en bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen
5. Plaatsing in een lagere functie kan slechts indien het voor de functie geldende bezoldigingsniveau niet meer dan twee schalen lager is dan het bezoldigingsniveau van de oorspronkelijke functie.
6. Plaatsing in een functie onder voorwaarden is slechts mogelijk indien de ontbrekende bekwaamheden redelijkerwijs binnen de periode van ten hoogste twaalf maanden zijn te verwerven.
7. Bij plaatsing onder voorwaarden wordt in het desbetreffende besluit aangegeven welke concrete bekwaamheden de functionaris dient te verwerven om te kunnen voldoen aan de functie-eisen, welke eventuele faciliteiten daarvoor worden geboden, op welke termijn dit traject moet zijn afgerond en wat de gevolgen zijn wanneer dit niet binnen de gestelde termijn wordt gerealiseerd. Of voldaan is aan de voorwaarden wordt vastgesteld door middel van ten minste n functioneringsgesprek gedurende de afgesproken termijn en een formele beoordeling.

#### Artikel 37

1. Functionarissen die geplaatst kunnen worden, kunnen er voor kiezen in dienst te treden bij de desbetreffende co peratie.
2. Functionarissen die niet geplaatst kunnen worden bij een van de co peraties keren terug naar het korps van herkomst. Zij worden herplaatst met inachtneming van /5 van hoofdstuk 2.

#### **4. Faciliteiten bij plaatsing**

#### Artikel 38

1. Wanneer een functionaris in een functie wordt geplaatst waaraan een lagere schaal is verbonden, behoudt de functionaris zijn huidige salarisschaal.
2. Ingeval de plaatsing onder voorwaarden is geschied en de functionaris buiten zijn toedoen niet in staat blijkt zich binnen de gestelde termijn, bedoeld in artikel 36, zevende lid, de vereiste bekwaamheden eigen te maken, keert de functionaris terug naar zijn korps.
3. Op terugkeer naar het korps is /5 van Hoofdstuk 2 van overeenkomstige toepassing.
4. Terugkeer op grond van het voorgaande lid is gebaseerd op ten minste n functioneringsgesprek gedurende de afgesproken termijn en een formele beoordeling.

#### Artikel 39

Overuren opgebouwd in de functie bij de ICT-organisatie, worden niet door de co peratie vergoed of op andere wijze gecompenseerd. De ICT-organisatie vergoedt op voet van het Besluit bezoldiging politie een eventueel tegoed aan overuren bij plaatsing bij de co peratie aan de functionaris.

#### Artikel 40

1. Indien de functionaris op de datum van zijn plaatsing bij de co peratie aanspraak heeft op verlof, behoudt hij deze aanspraak.
2. Een eventueel afgesloten spaarcontract met betrekking tot verlofuren wordt voortgezet.

#### Artikel 41

1. De functionaris voor wie in verband met zijn plaatsing bij de co peratie de afstand tussen de woning en het werk toeneemt, wordt voor een termijn van ten hoogste zes jaar een extra tegemoetkoming in de reiskosten toegekend.
2. De extra tegemoetkoming bedraagt het verschil tussen de ingaande de eerste dag van zijn nieuwe aanstelling bij het verzorgingsgebied toegekende tegemoetkoming op grond van artikel 11, eerste lid, van het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie en de tegemoetkoming die aan de functionaris zou zijn toegekend op grond van artikel 11, tweede lid, van het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie, waarbij de op grond van dat besluit in de Regeling verplaatsingskosten politie bepaalde maxima niet van toepassing zijn.
3. Onder door de co peratie te stellen voorwaarden kan het recht op de extra tegemoetkoming in de reiskosten op aanvraag van de functionaris worden afgekocht.
4. Indien de reistijd ten gevolge van de nieuwe plaatsing met meer dan 30 minuten per enkele reis wordt verlengd ten opzichte van de reistijd woon-werkverkeer die voor de functionaris gold in de functie bij de ICT-organisatie, wordt gedurende een periode van vier jaar die verlengde reistijd tot de diensttijd gerekend.

#### Artikel 42

1. Plaatsing in een functie bij de co peratie brengt geen verhuisplicht mee, tenzij de goede vervulling van de functie met zich brengt dat de medewerker in de nabijheid van de plaats van tewerkstelling woont.
2. Ondanks het ontbreken van een verplichting tot verhuizen wordt de functionaris die in verband met de verplaatsing binnen twee jaar na de verplaatsing zich binnen een straal van 10 km van de plaats van tewerkstelling vestigt en de afstand tussen de eerdere woonplaats en de plaats van tewerkstelling meer dan 10 km bedraagt, een bruto tegemoetkoming in verhuiskosten toegekend van 10.000.
3. Ondanks het ontbreken van een verplichting tot verhuizen wordt de functionaris die in verband met de plaatsing in een functie in het derde of vierde jaar na die plaatsing zich binnen een straal van 10 km van de plaats van tewerkstelling vestigt en de afstand tussen de eerdere woonplaats en de plaats van tewerkstelling meer dan 10 km bedraagt, een bruto tegemoetkoming in verhuiskosten toegekend van 7.500.
4. Naast deze tegemoetkoming bestaat geen recht op enige andere vergoeding van kosten die met de verhuizing samenhangen.
5. Het gestelde in de leden twee, drie en vier is niet van toepassing indien de functionaris verzoekt om een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie, waarbij recht op tegemoetkoming kan ontstaan indien betrokkene verhuist en de afstand tussen de oorspronkelijke woonplaats en de plaats van tewerkstelling ten minste 50 kilometer bedraagt en hij zich vestigt binnen een afstand van 25 kilometer van de nieuwe plaats van tewerkstelling.

#### Artikel 43

1. Bij de aanvragen voor betaald ouderschapsverlof wordt voor de bepaling van de duur van de dienstbetrekking, zoals bedoeld in artikel 41, tweede lid, van het Barp, de periode doorgebracht in dienstbetrekking bij het korps van herkomst meegerekend.
2. Bij het bepalen van de duur van het ouderschapsverlof vindt aftrek plaats van eventueel reeds bij het korps van herkomst genoten ouderschapsverlof indien het hetzelfde kind betreft.

#### Artikel 44



Schriftelijk overeengekomen of verleende studiefaciliteiten voor de ingangsdatum van dit Sociaal Statuut voor ICT gerelateerde, vakgerichte opleidingen worden door de co peratie overgenomen. Overige schriftelijk overeengekomen faciliteiten in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan worden in beginsel overgenomen door de co peratie.

## **Hoofdstuk 5. Procedure voor overgang van de Organisatie Informatie- en communicatietechnologie OOV (ITO) naar de co peraties**

### Artikel 45

1. Voor de overgang van de ambtenaren in dienst van ITO naar de co peraties is hoofdstuk 4 van overeenkomstige toepassing, met uitzondering van de artikelen 34, tweede lid, onder c, 36, zesde en zevende lid, 37 en 38, tweede tot en met vierde lid. Onder korps van herkomst wordt in dit verband verstaan ITO.
2. Ambtenaren die niet geplaatst kunnen worden, worden herplaatst binnen de co peraties.

## **Hoofdstuk 6. Procedure bij plaatsing van sleutelfunctionarissen bij de ISC en CIP**

### **1. Sleutelfuncties**

#### Artikel 46

1. De leiding van de co peraties kan sleutelfuncties aanwijzen.
2. Werving en selectie voor de sleutelfuncties geschiedt volgens een procedure die nader wordt ingevuld door de leiding van de desbetreffende co peratie.
3. Deze procedure staat in ieder geval open voor de medewerkers van de korpsen, de bij de in Hoofdstuk 4 genoemde organisaties vanuit de korpsen gedetacheerde functionarissen en de bij de in Hoofdstuk 5 genoemde organisatie werkzame ambtenaren.
4. De plaatsing van deze functionarissen vindt naar keuze van de betrokkene plaats via detachering of via het aangaan van een dienstverband met de co peratie.

### **2. Plaatsing via detachering**

#### Artikel 47

1. De rechtspositie van de betrokkene wijzigt niet ten gevolge van de detachering.
2. De betrokkene ontvangt een schriftelijke bevestiging van de detachering ondertekend door het bevoegd gezag van het korps van herkomst of ITO en de leiding van de co peratie waarin hij wordt tewerkgesteld.
3. De detachering eindigt in ieder geval op het moment waarop de co peratie waarbij de medewerker is gedetacheerd, opgaat in de publiekrechtelijke structuur.

### **3. Plaatsing via dienstverband met een van de co peraties**

#### Artikel 48

1. In geval de betrokkene volgens diens keuze rechtstreeks in dienst treedt bij een van de co peraties volgt ontslag bij de organisatie van herkomst en per gelijke datum indiensttreding bij de co peratie.
2. De betrokkene ontvangt een ontslagbesluit van het desbetreffende bevoegde gezag en een bericht van indiensttreding van de leiding van de desbetreffende co peratie.
3. In het geval van indiensttreding is op hem een rechtspositie van toepassing die zo veel mogelijk overeenkomt met de politierechtspositie.

4. De in dit Sociaal Statuut overeengekomen bepalingen zijn op deze betrokkene niet van toepassing met uitzondering van de bepalingen uit hoofdstuk 7 tenzij door de leiding van de co peratie anders wordt beslist.

## **Hoofdstuk 7. Overgang van ISC en CIP naar de publiekrechtelijke structuur**

### Artikel 49

Bij formele wet zal de overgang worden geregeld van het personeel naar de publiekrechtelijke structuur. Hierbij gelden de volgende voornemens:

- a. het personeel in dienst van of op grond van dit statuut gedetacheerd bij de co peraties gaat van rechtswege over naar de publiekrechtelijke structuur;
- b. de ambtenaar die is aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, behoudt deze aanstelling bij de overgang niet;
- c. de aanstellingsvorm en de bij de arbeidsovereenkomst bepaalde duur wijzigen niet ten gevolge van de overgang.

## **Hoofdstuk 8. Slotbepaling**

### **Arbeidsvoorwaarden**

#### Artikel 50

Met inachtneming van het bepaalde in dit statuut gelden de volgende arbeidsvoorwaarden:

- a. de primaire arbeidsvoorwaarden, zoals die op landelijk niveau zijn vastgesteld, blijven onverminderd van kracht. Dit vloeit voort uit het feit dat men in dienst komt van het beheerkorps. Voor het publiekrechtelijk lichaam zullen op gelijke wijze als voor het LSOP en ITO thans de arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 50 van de Politiewet 1993 van overeenkomstige toepassing zijn;
- b. de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals die op regionaal niveau zijn vastgesteld, blijven van kracht tot 1 januari 2005 of zoveel eerder als met de op korte termijn in te stellen Bijzondere Commissie ISC/CIP overeenstemming is bereikt over een uniform arbeidsvoorwaardenpakket op regionaal niveau voor ISC en CIP. Dit pakket zal inclusief overgangsrecht in de plaats treden van de oorspronkelijke regionaal vastgestelde arbeidsvoorwaarden;
- c. buiten de waarborging van de arbeidsvoorwaarden, bedoeld onder a en b, is er een restcategorie die bestaat uit individuele, bijzondere afspraken en toezeggingen die extra legem of uitsluitend op grond van de bijzondere persoonlijke omstandigheden zijn overeengekomen. Voor zover deze schriftelijk zijn vastgelegd, blijven zij tot 1 januari 2005 gehandhaafd. Indien de gronden voor deze restcategorie arbeidsvoorwaarden na 1 januari 2005 nog aanwezig zijn, worden die arbeidsvoorwaarden gecontinueerd;
- d. bij het publiekrechtelijke lichaam is er geen mogelijkheid om de executieve status te behouden. Het overgangsrecht afup in algemene zin blijft gehandhaafd op grond van de regelgeving in verband met de invoering van de afup per 1 januari 2001. De aanspraken op TOR en polisvoorwaarden flo blijven gehandhaafd, mits wordt voldaan aan de voorwaarden genoemd in respectievelijk artikel 13b en de artikelen 88 van het Barp.

### **Uitstraling**

#### Artikel 51

Voor zover medewerkers van het LSOP of andere organisaties, waarvoor het Barp en het Bbp direct van kracht zijn, te maken hebben met deze reorganisatie zijn op hen eveneens de

bepalingen van dit sociaal statuut van toepassing. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties wijst de betrokken categorie n personeel aan na instemming van de desbetreffende organisatie en de politievakbonden.

### **Geldingsduur**

Artikel 52

Dit sociaal statuut is van kracht tot n jaar na oprichting van het publiekrechtelijk lichaam, met dien verstande dat de periode gedurende welke de hierin opgenomen rechten en verplichtingen daadwerkelijk op een medewerker van toepassing zijn, onverminderd van toepassing blijft.

### **Gelding**

Artikel 53

1. Ingeval naast dit Sociaal Statuut een ander sociaal (beleids)kader of een andere regeling van de deelnemende korpsen, hoe ook genaamd, op de betrokkene van toepassing is en een bepaling uit het statuut in haar uitwerking afwijkt van de bepaling uit dat andere sociaal (beleids)kader of die andere regeling, gaat de bepaling uit dit Statuut voor, voor zover dit in het voordeel is van de medewerker.
2. Bij de toepassing van het eerste lid vindt verrekening plaats van de voorziening die de betrokkene voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit sociaal statuut reeds heeft genoten.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op de plaatsingsprocedure, bedoeld in Hoofdstuk 2, paragrafen 1, 2, 3, 4, en 5.

### **Hardheidsclausule**

Artikel 54

Indien toepassing van dit Sociaal Statuut in individuele gevallen leidt tot een bijzondere hardheid, kan het desbetreffende bevoegde gezag, voor zover dit past binnen de strekking en geest van dit Sociaal Statuut, van het bepaalde in dit Sociaal Statuut afwijken.

### **Inwerkingtreding**

Artikel 55

Dit statuut treedt in werking met ingang van 20 maart 2003.

## Ondertekening

Aldus - indachtig de inhoud van de in de samenwerkingsconvenanten omschreven samenwerking tussen de regionale politiekorpsen en de met de aanpalende organisaties gemaakte afspraken, alsmede de bepalingen van het Plan van Aanpak uitvoering ICT-bestek — zijn overeengekomen het Sociaal Statuut.

Door partijen opgemaakt en ondertekend te Den Haag, 20 maart 2003

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
mede namens de korpsbeheerders van de politiekorpsen zoals op bijlage 1 aangegeven,

De Algemene Centrale van Overheidspersoneel, vertegenwoordigd door de Nederlandse Politiebond,

De Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel, vertegenwoordigd door de Politievakorganisatie ACP,

Het Ambtenarencentrum, vertegenwoordigd door de Algemene Nederlandse Politie Vereniging,

De Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen vertegenwoordigd door de Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren,

## Bijlage 1.

Lijst van korpsen en overige organisaties, gebonden aan het sociaal statuut ICT-vorming  
Nederlandse Politie

Regiokorps Groningen,  
Regiokorps Friesland  
Regiokorps Drenthe  
Regiokorps IJsselland  
Regiokorps Twente  
Regiokorps Noord- en Oost- Gelderland  
Regiokorps Gelderland-Midden  
Regiokorps Gelderland-Zuid  
Regiokorps Utrecht  
Regiokorps Noord-Holland-Noord  
Regiokorps Zaanstreek-Waterland  
Regiokorps Kennemerland  
Regiokorps Amsterdam-Amstelland  
Regiokorps Gooi- en Vechtstreek  
Regiokorps Haaglanden  
Regiokorps Hollands-Midden  
Regiokorps Rotterdam-Rijnmond  
Regiokorps Zuid-Holland-Zuid  
Regiokorps Zeeland  
Regiokorps Midden- en West-Brabant  
Regiokorps Brabant-Noord  
Regiokorps Brabant-Zuid-Oost  
Regiokorps Limburg-Noord  
Regiokorps Limburg-Zuid  
Regiokorps Flevoland

Korps Landelijke Politiediensten

Abrio

De Organisatie Informatie- en communicatietechnologie OOV (ITO)