

Besluit tot invoering van de LFNP-opleidingsprofielen

De korpschef van politie

Gelet op

- De Regeling vaststelling LFNP van 7 mei 2013;
- De Handleiding Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie/ Process-flow van 15 april 2013;
- De afspraken over de koppeling van de opleidingsprofielen aan de LFNP-functies
- De overeenstemming over de opleidingsprofielen in het CGOP op 6 april 2017 om de opleidingsprofielen met een pieptermijn definitief vast te stellen.
- De afspraken over opleidingsprofielen zoals opgenomen in het rapport: Een leven lang werken: Het realiseren van Duurzame Inzetbaarheid in de sector Politie (september 2011);

Besluit:

- met ingang van 28 april 2017 de opleidingsprofielen vast te stellen;
- dat de opleidingsprofielen na vaststelling van deze beleidsregel in gebruik worden genomen en leidend zijn voor ieder organisatieonderdeel van de politie;
- dat hierbij de volgende afspraken gelden:

1. Bedoeling, inhoud en gebruik opleidingsprofielen

In het rapport 'Een leven lang werken: Het realiseren van Duurzame Inzetbaarheid in de sector Politie' wordt ingegaan op opleidingsprofielen per functie. Dat is leidend geweest voor het opstellen van de opleidingsprofielen. Aan iedere functie is een opleidingsprofiel gekoppeld. Het opleidingsprofiel biedt een concreet vertrekpunt en hulpmiddel voor leidinggevend en medewerkers om met elkaar het gesprek te voeren en afspraken te maken over vereiste opleidingen voor de functie en de daarvan deel uitmakende werkterreinen, aandachtsgebieden, specifieke functionaliteiten, rollen en/of specifieke inzet. In gesprekken in de resultaat- en ontwikkelcyclus worden de afspraken gemaakt en vastgelegd over of en wanneer de opleidingen worden gevolgd. Het opleidingsprofiel is voor de leidinggevende een HR-sturingsinstrument in het kader van opleiden en werving en selectie voor wat betreft het voldoen aan de voorwaardelijke en functiegerichte opleidingen. Het al of niet hebben gevolgd van een functiegerichte opleiding mag bij sollicitatie niet leiden tot een voorkeurspositie. Het systeem van selectie is daarop ingericht. Het opleidingsprofiel is voor de medewerker een HR-instrument in het kader van meer eigen regie op (persoonlijke) ontwikkeling. Het opleidingsprofiel draagt bij aan de bekwaamheid van medewerkers en/of gekwalificeerde medewerkers vanuit het principe 'de juiste medewerker naar de juiste opleiding op het juiste moment'. Met de opleidingsprofielen beogen we ook dat er gericht en eenduidig wordt opgeleid.

Een vereiste (voorwaardelijke of functiegerichte) opleiding in het opleidingsprofiel wordt als een functiegerichte opleiding beschouwd, als bedoeld in de Regeling studiefaciliteiten politie, voor zover het niet een initiële opleiding is, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, sub ee, van het Besluit algemene rechtspositie politie.

In het kader van persoonlijke en/of loopbaanontwikkeling (vanuit het ontwikkelgesprek over een POP) wordt met realiteitszin een afweging gemaakt om een opleiding wel of niet te faciliteren die niet in het opleidingsprofiel van de functie van de medewerker is opgenomen, alsmede de mate waarin dat wordt gedaan (Regeling studiefaciliteiten politie). Die gesprekken en afspraken maken geen deel uit van dit beleidskader.

Het opleidingsprofiel is een ordening van verplichte opleidingen en maakt onderdeel uit van de LFNP-functie. In het opleidingsprofiel zijn voorwaardelijke en functiegerichte opleidingen opgenomen. Voorwaardelijke opleidingen zijn opleidingen die moeten zijn afgerond voordat aanstelling in de functie kan plaatsvinden. Functiegerichte opleidingen zijn verplichte vakgerichte opleidingen die moeten worden gevolgd, maar dat kan ná aanstelling in de functie. Het gaat daarbij onder andere om opleidingen waar wettelijke bevoegdheden en vereisten van toepassing zijn, al of niet met (her)certificeringsvereisten, en opleidingen die vanuit strategische en/of beleidsmatige overwegingen door het korps verplicht zijn gesteld. Er is geen verplichting tot het volgen van niet in het opleidingsprofiel opgenomen opleidingen.

Voor functies met een ath-status in domein Uitvoering waarvoor een diploma Buitengewoon Opsporingsambtenaar (BOA) is vereist, kunnen medewerkers met een initieel politiediploma op het werk/denk-niveau van de functie in aanmerking komen. Betrokkenen moeten dan wel over het diploma Buitengewoon Opsporingsambtenaar (BOA) beschikken dan wel daarvan (tijdelijk) zijn vrijgesteld.



In overleg met vertegenwoordigers van het werkveld worden medio 2017 aan de opleidingsprofielen waar nodig nog aanvullende vereiste opleidingen toegevoegd.

Voor de functies in het vakgebied Bedrijfsvoeringspecialismen worden bij vacatureopenstelling de vereiste opleidingen door de vacaturehouder met ondersteuning/advies van HRM bepaald. Uiteraard mogen deze nooit het werk- en denkniveau van de functie overstijgen en dienen ze herleidbaar te zijn naar de uit de functie voortvloeiende activiteiten en resultaten.

2. Ingebruikneming opleidingsprofielen

Na vaststelling en publicatie van deze beleidsregel worden de opleidingsprofielen door de eenheden in gebruik genomen. De ingebruikneming van de opleidingsprofielen zal worden gefaciliteerd door het Politiedienstencentrum. Vanzelfsprekend zijn de voorbereidingen daarvoor in gang gezet. Het in gebruik nemen van de opleidingsprofielen, als onderdeel van het LFNP, wordt gekoppeld aan de verdere ingebruikname van het LFNP. Belangrijke aspecten bij de invoering van de opleidingsprofielen:

- Het duidelijk maken van de context is heel belangrijk, zoals de verbinding tussen de ingebruikneming van de functiebeschrijvingen en de daaraan gekoppelde basisopleidings- en competentieprofielen, de resultaat- en ontwikkelcyclus, werving en selectie, de overgangsafspraken, e.d.
- Communicatie naar medewerkers en leidinggevendenden. Medewerkers en leidinggevendenden moeten het 'waarom, wat en hoe' begrijpen:
 - Waarom zijn er opleidingsprofielen?
 - Wat houden de opleidingsprofielen in?
 - Hoe worden ze gebruikt?
 - Wat zijn de rechten en plichten van medewerkers.
- HR-professionals moeten naast het begrijpen van het 'waarom, wat en hoe' professionele ondersteuning kunnen bieden op de (samenhangende) toepassing van HR-beleid en -instrumenten. Dat geldt van HR-Servicedesk tot HR-adviseurs (als businesspartner) en IDU (bij werving en selectie).

3. Overgangsafspraken

Bij de ingebruikname van de opleidingsprofielen is het uitgangspunt dat iedere medewerker op dat moment geacht wordt voldoende bekwaam te zijn voor de uitoefening van zijn of haar functie, werkterrein(en), aandachtsgebied(en), specifieke functionaliteit(en), rol(len) en/of specifieke inzet. Hier wordt als het ware 'de lijn van het zijn van functievolger' gevolgd. In principe is hiermee geen sprake van een direct effect dat voor medewerkers een verplichting ontstaat tot het volgen van een opleiding. Het opleidingsprofiel geeft evenzeer ook geen recht op het volgen van een opleiding.

Hierop zijn enkele uitzonderingen. Specifieke afspraken over de opleidingseisen blijven ongewijzigd gelden in de volgende situaties:

- Voor medewerkers die vallen onder (overgangs)-bepalingen in het kader van de personele reorganisatie, blijven deze (overgangs)bepalingen van kracht, zoals het Overgangsbeleid overgang LFNP en plaatsing in de reorganisatie Politiewet 2012;
- Voor herplaatsingskandidaten geldt dat zij aan de vereiste bekwaamheidseisen moeten voldoen die in het (her)plaatsingsbesluit zijn gesteld. Daarmee is het dus niet zo dat zij aan alle vereisten van het opleidingsprofiel moeten voldoen; alleen dat wat bij de reorganisatie werd vereist is bepalend;
- Er kan voor de medewerker een verplichting ontstaan tot het volgen van een opleiding als zijn of haar functie-uitoefening in 't geding is door het ontbreken van verplichte kwalificaties voor '(opsporings)bevoegdheden' of door het ontbreken van kwalificaties voor 'voorbehouden handelingen' of als gevolg van zijn of haar functioneren. Met de medewerker worden daarover dan afspraken gemaakt (resultaat- en ontwikkelcyclus).

Overigens geldt voor iedere medewerker dat hij of zij aantoonbaar de benodigde kennis en vaardigheden op peil houdt op een wijze dat hij of zij daar ook nieuwe kennis en vaardigheden in meeneemt, zoals het doen van de profcheck in een vakgerichte categorie, het volgen van de noodzakelijke scholing/certificering voor de gebruikmaking van (nieuwe) (IV-) tools, het voldoen aan de (periodieke) scholingsverplichting die voortvloeit uit de Brancherichtlijn Verkeer Politie, het voldoen aan de verplichtingen van de Regeling Toetsing Geweldsbeheersing Politie (RTGP) en het voldoen aan de verplichtingen voor eerste hulp door politie.

Bij verandering van de functie, werkterreinen, aandachtsgebieden, specifieke functionaliteiten, rollen en/of specifieke inzet ('als een medewerker iets nieuws gaat doen'), geldt dat de opleidingsprofielen leidend en verplichtend zijn. De medewerker moet dan voldoen aan de in het opleidingsprofiel voor de functie, werkterrein(en), aandachtsgebied(en), specifieke functionaliteit(en), rol(len) en/of specifieke



inzet gestelde opleidingsvereisten alleen voor zover deze wijzigen. Daarover worden vooraf afspraken met de medewerker gemaakt en vastgelegd (resultaat- en ontwikkelcyclus).

Hierop zijn de volgende uitzonderingen van toepassing:

- Bij sollicitatie van medewerkers op een nieuwe functie van wie eerder is gebleken dat ze voldoen aan dat werk- en denkniveau volgens de 'afspraken organisatie ontwikkeling van het korps n.a.v. overleg met voorzitters d.d. 24 oktober 2016' en een functie uitoefenen op dat niveau.
- Als de vereiste opleiding(en) bij vacatureopenstelling niet bekend was of waren, dan kunnen medewerkers er niet aan worden gehouden, tenzij (opsporings)bevoegdheden in het geding zijn.
- Er kunnen geen negatieve rechtspositionele gevolgen voor de medewerker zijn als de noodzakelijke opleidingen niet binnen twee jaar kunnen worden aangeboden.

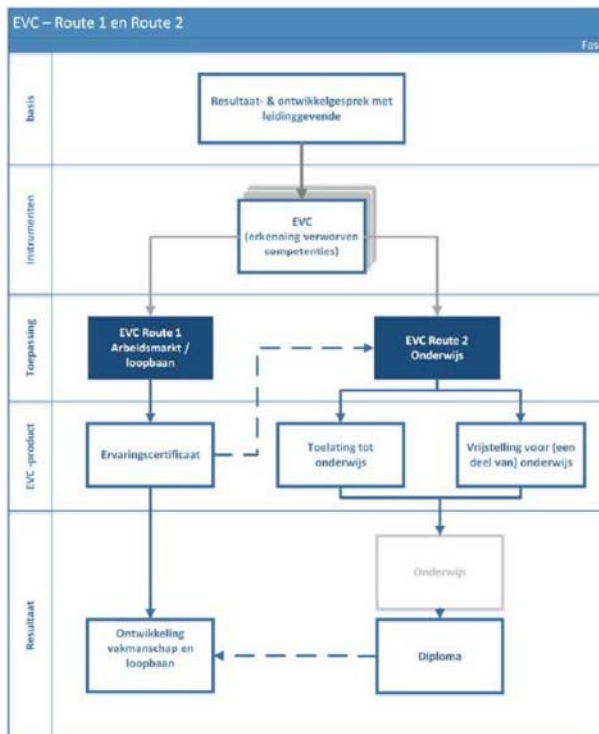
De opleidingsprofielen worden ook gebruikt bij externe openstelling van vacatures. Bij externe openstelling is er ruimte om in de vacature extra aanvullende opleidingseisen te stellen. Uiteraard mogen deze nooit het werk- en denkniveau van de functie overstijgen en dienen ze herleidbaar te zijn naar de uit de functie voortvloeiende activiteiten en resultaten.

Deze opleidingsprofielen komen op 1 januari 2019 te vervallen.

4. Erkenning van verworven competenties

Het korps wil de mogelijkheden van Erkenning van verworven competenties bij toelating en/of volgen van het (politie)onderwijs waar mogelijk benutten. In het Onderhandelingsresultaat Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2015-2017 zijn afspraken gemaakt over het middel EVC en een intern systeem dat eenvoudig en werkbaar is. Nadere uitwerking hiervan wordt gedaan in het kader van de uitvoering van de cao-afspraken.

Erkenning van verworven competenties kent voorsnog twee routes: de loopbaanroute en de onderwijsroute. In onderstaand schema is dat weergegeven.



Loopbaanroute

Tijdens werk en privéleven doen medewerkers veel ervaring op. Deze ervaringen wil het korps waar mogelijk erkennen met een Ervaringscertificaat. Zo krijgt de medewerker meer zicht op zijn of haar talenten, competenties en ontwikkelmogelijkheden. Door een Ervaringscertificaat traject te volgen bewijst de medewerker dat hij of zij de vaardigheden of kennis al in huis heeft die hij of zij anders via een opleiding zou leren. Een medewerker kan een Ervaringscertificaat traject doorlopen voor bijna alle beroepen en onderwijsstandaarden. Het verkregen Ervaringscertificaat geeft geen rechten, zoals het



recht op een diploma of recht op een andere functie.

Onderwijsroute

Op basis van een EVC-procedure kunnen vrijstellingen worden verkregen voor delen van de (initiële) opleiding.

5. Consequenties als een medewerker niet voldoet aan een opleidingsverplichting

De ingebruikname van de opleidingsprofielen kan het volgende met zich meebrengen:

1. Een medewerker moet een voorwaardelijke opleiding volgen
2. Een medewerker moet een functiegerichte opleiding volgen
3. Een medewerker wordt verplicht om zijn kennis en vaardigheden op peil te houden

De medewerker krijgt gelegenheid om aan de opleidingsvereisten te voldoen. Als een medewerker niet voldoet aan opleidingsverplichting kan dat consequenties hebben. Het is van belang dat over deze consequenties 'aan de voorkant' duidelijke afspraken worden gemaakt en vastgelegd. Dus bij het maken van de opleidingsafspraken bij aanstelling of in het daarover gevoerde gesprek (resultaat- en ontwikkelcyclus). Er ligt dan eveneens een afspraak over het van werkgeverszijde faciliteren van de opleiding. Over en weer ontstaan rechten en/of verplichtingen. Deze worden expliciet vastgelegd bij toekenning van studiefaciliteiten voor een opleiding.

Het kan voorkomen dat de medewerker de opleidingsafspraken niet wil of kan nakomen. Dit is dan een onderwerp van gesprek tussen leidinggevende en medewerker (resultaat- en ontwikkelcyclus) en kan consequenties hebben:

Ad. 1

Voorwaardelijke opleidingen zijn opleidingen die afgerond moeten zijn voordat aanstelling in de functie kan plaatsvinden. Bijvoorbeeld om Generalist GGP te zijn moet een initiële opleiding niveau 3 zijn gevolgd. Als deze Generalist bij het AT wil moet eerst de AT-opleiding met goed gevolg zijn gevolgd. Over de vereiste voorwaardelijke opleidingen moeten vóór de aanstelling duidelijke afspraken worden gemaakt en vastgelegd. De consequenties moeten ook duidelijk zijn in geval de afgesproken opleidingen niet worden behaald, zoals teruggaan naar de voormalige functie of beëindiging tijdelijke aanstelling, en vastgelegd (bij voorkeur in het aanstellingsbesluit).

Ad. 2

Functiegerichte opleidingen zijn verplichte en/of noodzakelijke vakgerichte opleidingen die in beginsel moeten worden gevolgd, maar dat kan ná aanstelling in de functie. Het volgen van deze opleidingen zijn gebaseerd op een vooraf gemaakte concrete opleidingsafspraken (resultaat- en ontwikkelcyclus). Als de opleiding niet wordt behaald, dan kan dat consequenties hebben. Daarbij kan onderscheid worden gemaakt tussen niet willen en niet kunnen. Bij niet willen kan uiteindelijk sprake zijn van plichtsverzuim (artikel 76 van het Barp). Bij niet kunnen is het belangrijk dat besproken wordt en afspraken gemaakt worden over welke mogelijkheden er zijn om de opleiding wel te behalen en binnen welke termijn. Er kan – los van het niet behalen van de opleiding – evenwel uiteindelijk ook sprake zijn van onvoldoende functioneren en/of ongeschiktheid voor de functie (artikel 94 van het Barp). Het kan nodig zijn een beoordeling op te maken (Beoordelingsreglement Politie 2016). Indien de opleiding niet binnen twee jaar na aanstelling was aangeboden, is het niet kunnen behalen van de opleiding op zich geen reden tot (rechtspositionele) gevolgen.

Ad. 3

Bij het verplicht op peil houden van de kennis en vaardigheden gaat het over bijvoorbeeld het doen van de profcheck in een vakgerichte categorie, het volgen van de noodzakelijke scholing/certificering voor de gebruikmaking van (nieuwe) (IV-)tools, het voldoen aan de (periodieke) scholingsverplichting die voortvloeit uit de Brancherichtlijn Verkeer Politie, het voldoen aan de verplichtingen van de Regeling Toetsing Geweldsbeheersing Politie (RTGP) en het voldoen aan de verplichtingen voor eerste hulp door politie (EHDP). Het maken en vastleggen van afspraken over deze verplichtingen is onderdeel van de gesprekken in het kader van de resultaat- en ontwikkelcyclus. Ook hier kan sprake zijn van het niet willen of niet kunnen nakomen van de gemaakte afspraken. Bij niet willen kan uiteindelijk sprake zijn van plichtsverzuim (artikel 76 van het Barp). Bij niet kunnen is het belangrijk dat besproken wordt welke mogelijkheden er zijn om wel te voldoen aan de verplichtingen en binnen welke termijn. Er kan evenwel uiteindelijk sprake zijn van onvoldoende functioneren en/of ongeschiktheid voor de functie (artikel 94 van het Barp). Het kan nodig zijn een beoordeling op te maken (Beoordelingsreglement Politie 2016). Medewerkers kunnen de in de basisopleidingsprofielen opgenomen verplichte profcheck doen in diensttijd op een door henzelf gekozen moment (afspraken in resultaat- en ontwikkelcyclus).



6. Onderhoud van de opleidingsprofielen

De opleidingsprofielen moeten worden onderhouden, bijvoorbeeld als gevolg van wijzigingen in wet- en regelgeving, wijzigingen in de functiebeschrijving, werkterreinen, aandachtsgebieden en/of specifieke functionaliteiten, dan wel door wijzigingen vanuit opleidingen, veranderingen in benodigd vakmanschap, die naar verplichte opleidingen worden vertaald. Er komt een paritaire commissie, bestaande uit 2 leden van vakbondszijde en 2 leden van werkgeverszijde, waarin de wijzigingsvoorstellen worden behandeld ter voorbereiding op de besluitvorming in het CGOP.

7. Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als 'Beleidsregel Invoering Opleidingsprofielen'.

Aldus vastgesteld te Den Haag, 18 mei 2017

*E.S.M. Akerboom
korpchef*