

Veelgestelde vragen rondom Politie-cao 2025

In de studiefaciliteitenregeling wordt de categorie 'loopbaangericht met hoog organisatiebelang' veranderd in 'loopbaangerichte opleiding' in het kader van de doorstroom naar een andere functie. Welke gevolgen heeft deze verandering?

De kern van de wijziging is dat de categorie 'loopbaangericht met hoog organisatiebelang' duidelijker en concreter wordt. Na aanpassing van de Regeling studiefaciliteiten politie wordt vanuit de benodigde toekomstige personeelssamenstelling op eenheidsniveau bepaald welke specifieke studies met perspectief op een bijbehorende functie hoog worden gefaciliteerd. Andere studies worden dan lager gefaciliteerd.

Krijg ik door het arbeidsvoorwaardenakkoord meer loopbaanmogelijkheden?

De politieorganisatie heeft veel te bieden qua loopbaanperspectief. Het loopbaanperspectief is natuurlijk allereerst afhankelijk van wat je als individuele medewerker wil en kan. Waar werkgever en vakbonden in het algemeen naar streven is dat in- en doorstroommogelijkheden worden vergroot qua opleiden en aanstellingsvormen. Werkgever en vakbonden werken voortdurend aan beleid en instrumenten om het bieden van een reëel loopbaanperspectief te ondersteunen. Ook de komende tijd wordt nieuw beleid ingevoerd om de doorstroommogelijkheden te vergroten, waaronder beleid om onder bepaalde voorwaarde het werk- en denkniveau van een functie met een cognitieve capaciteitentest (werk- en denkniveau van Mbo2 naar Mbo3) of assessment (vanaf Mbo3 naar Mbo4 of Mbo4 naar bachelor, tot en met schaalniveau 10) aan te kunnen tonen.

Hoe krijg ik zicht op mijn eigen loopbaanmogelijkheden?

Wat je nu kan doen is dat je vanuit je huidige functie en ambitie nadenkt over een eerstvolgende logische stap in je loopbaan. Dat kan een stap zijn naar dezelfde functie op een andere plek, een andere functie in je huidige vakgebied of daarbuiten. Als het een andere functie is, is het van belang te kijken welke eisen aan deze functie worden gesteld. Vooral als het gaat om een andere aanstellingsvorm, dan gelden waarschijnlijk andere geschiktheids- en opleidingseisen. Het kan ook gaan om een opleidingseis op een hoger werk- en denkniveau. Vervolgens kan je dit aan de orde stellen in het gesprek met je leidinggevende en samen nadenken over je ontwikkeling, een opleiding, e.d. Werkgever en vakbonden willen het loopbaanperspectief voor medewerkers zoveel als mogelijk verbeteren. In het arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken het loopbaanperspectief voor medewerkers binnen en tussen de vakgebieden in kaart te brengen, zodat medewerkers daar beter zicht op krijgen. Verder is afgesproken dat er een pilot komt die gericht is op de ondersteuning van de loopbaanontwikkeling van medewerkers.

Zijn de afspraken over loopbaanperspectief voor iedereen?

De afspraken zijn in beginsel voor iedereen. Er zijn enkele afspraken die een specifieke doelgroep raken, bijvoorbeeld de aanpassingen in het loopbaanpad en overgangsbeleid N4. Verder zijn er enkele doelgroepen waaraan gelet op de specifieke situatie bij de uitwerking gerichte aandacht wordt besteed, zoals het creëren van doorstroommogelijkheden voor Seniors naar schaal 9. De gemaakte afspraken zijn de basis voor verdere uitwerking tijdens de looptijd van het akkoord naar bijvoorbeeld nieuw of aangepast beleid.

Heeft de afspraak over de wijziging van het loopbaanpad N4 invloed op medewerkers die nu onder dit loopbaanpad vallen?

Nee, deze afspraak heeft geen gevolgen voor medewerkers die nu onder het loopbaanpad N4 vallen. Deze wijziging wordt van toepassing op nieuw instromende aspiranten vanaf een nog nader te bepalen datum.

Welke gevolgen heeft de wijziging van de voorrangsregel in het Overgangsbeleid N4?

De voorrangsregel vervalt voor Seniorfuncties in vakgebieden waarvoor geen politiediploma (niveau 4) is vereist. Dat geeft medewerkers in die vakgebieden meer kans bij sollicitatie op Seniorvacatures in het eigen vakgebied. Dit heeft geringe impact voor de collega's die wel onder het overgangsbeleid N4 vallen.