

Samenwerkingsovereenkomst Politietop

Samenwerkingsafspraken tussen

de minister van Justitie en Veiligheid,
de directeur-generaal voor de Algemene Bestuursdienst
en de korpschef van de Politie
ten aanzien van de politietop

8 mei 2023

Partijen:

1. De minister van Justitie en Veiligheid, handelend in de hoedanigheid van bestuursorgaan, hierna te noemen: 'de minister';
2. De directeur-generaal Algemene Bestuursdienst, handelend in de hoedanigheid van bestuursorgaan, hierna te noemen 'DGABD';
3. De korpschef van de politie, handelend in de hoedanigheid van bestuursorgaan, hierna te noemen 'de politie';

Overwegende dat:

- Op 25 juni 2019 nieuwe afspraken over de samenwerking van de partijen zijn gemaakt met de vaststelling van een samenwerkingsovereenkomst;
- Deze samenwerkingsovereenkomst na drie jaar is geëvalueerd en deze evaluatie volgens partijen moet leiden tot aanpassing van de samenwerkingsovereenkomst;
- Partijen de aanpassingen hebben verwerkt in een nieuwe samenwerkingsovereenkomst inclusief bijlage, vast te stellen in 2023;
- Het nieuwe politiebestedel ruim tien jaar van kracht is en op basis hiervan meer duidelijkheid is ontstaan over een logische taakverdeling en verantwoordelijkheid in het kader van de juiste samenwerking;
- Sinds 1 januari 2017 de Politieacademie is ingebed in het nieuwe politiebestedel en op de directeur van de Politieacademie en zijn plaatsvervanger in beginsel de rechtspositieregels van de sector politie van toepassing zijn;
- Op de directeur van de Politieacademie ook de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen van toepassing is;
- Er geen sprake is van een hiërarchische verhouding tussen de directeur van de Politieacademie, zijn plaatsvervanger en de korpschef;
- De Wet normering topinkomens (WNT) een belangrijke plek heeft ingenomen bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden voor de politietop. Deze wet normeert bezoldigingen van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector en stelt een bezoldigingsmaximum vast. De korpschef en de leden van de korpsleiding zijn topfunctionaris in de zin van deze wet.
- In het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018-2020 is afgesproken dat de WNT-normering ook wordt toegepast op niet-topfunctionarissen bij de politie;
- De politie voorziet in centrale toetsing van de arbeidsvoorwaarden aan de WNT-norm voor alle politiefunctionarissen;
- De partijen streven naar een politieorganisatie die aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij. Daarvoor is variëteit en diversiteit essentieel;
- De politie mobiliteit zowel intern als van en naar andere organisaties stimuleert. Op functies waarvoor geen politieopleiding vereist is, is instroom vanuit andere organisaties wenselijk om tot een goede bezetting te komen;
- Er binnen de politieorganisatie een mdburo politietop is, waarin MD-adviseurs van de politie en een fulltime MD-adviseur van DGABD met elkaar samenwerken, onder aansturing van het hoofd van mdburo politietop;
- DGABD verantwoordelijk is voor de vervulling van topfuncties bij de Rijksoverheid en hierdoor veel expertise heeft op het gebied van werving en selectie, (loopbaan)ontwikkeling, opleiding en arbeidsvoorwaarden van topmanagers bij de Rijksoverheid;
- DGABD onafhankelijk kan adviseren over de arbeidsvoorwaarden binnen zowel de sector politie als de sector Rijk;
- De afspraken in deze samenwerkingsovereenkomst alleen kunnen slagen als sprake is van een nauwe samenwerking en open informatie-uitwisseling tussen partijen.

Spreekt in deze samenwerkingsovereenkomst het volgende af:

Artikel I - Doel

Partijen maken afspraken over (loopbaan)ontwikkeling en opleiding, werving, selectie en benoeming en de toetsing van de arbeidsvoorwaarden van de politietop en de Politieacademie, met als doel kwaliteitsontwikkeling, opvolgingsplanning, leiderschapsontwikkeling en talentontwikkeling van de leiding van de politie.

Artikel II – Duur

1. Deze overeenkomst treedt in werking op de datum van ondertekening.
2. Drie jaar na de ondertekening wordt deze overeenkomst door partijen geëvalueerd en kan op basis hiervan besluitvorming worden voorbereid over wijziging ervan.
3. Deze overeenkomst kan worden beëindigd of gewijzigd als partijen daartoe gezamenlijk besluiten.

Artikel III - Doelgroep

1. Deze overeenkomst heeft betrekking op de functionarissen van de politie die de volgende functies vervullen:
 - a. korpschef van de politie als bedoeld in artikel 27 van de Politiewet 2012,
 - b. overige leden van de korpsleiding als bedoeld in artikel 28, derde lid, van de Politiewet 2012,
 - c. politiechefs als bedoeld in artikel 38 van de Politiewet 2012, en politiechefs van een landelijke eenheid als bedoeld in artikel 42, derde lid, van de Politiewet 2012,
 - d. directeur van het PDC,
 - e. directeuren staf korpsleiding van de onderdelen, bedoeld in artikel 28, tweede lid van het Besluit beheer politie, diensthoofden van het PDC van de onderdelen, bedoeld in artikel 36, tweede lid, van het Besluit beheer politie, overige leden van de eenheidsleiding als bedoeld in artikel 2 van het Besluit beheer politie en nog in te richten functies waaraan een salarisschaal van 16 of hoger is verbonden, vanaf het moment dat deze functies zijn ingericht,
 - f. andere dan in onderdeel a tot en met e genoemde functies waaraan een salarisschaal van 18 of hoger is verbonden,
 - g. de overige functies waaraan een salarisschaal van 16 of hoger is verbonden.
2. Daarnaast heeft deze overeenkomst betrekking op de functionarissen die de functies vervullen van directeur van de Politieacademie en de plaatsvervangend directeur van de Politieacademie, bedoeld in artikel 76, eerste lid, van de Politiewet 2012.
3. Ten slotte heeft deze overeenkomst betrekking op een aantal door de korpschef aan te wijzen functionarissen
 - a. aan wie een salarisschaal 16 is toegekend en die reeds ervaring hebben opgedaan met het werken in strategische functies ("maatwerk"),
 - b. die, na advies van de MD-adviesraad en validering door de korpsleiding, vallen onder de categorie "talenten voor strategisch niveau".

Artikel IV - Verantwoordelijkheden

1. De minister is verantwoordelijk voor de volgende taken:
 - a. Het voor benoeming en ontslag voordragen aan Zijne Majesteit de Koning van functionarissen waarop artikel 1 van het Besluit Kroonbenoemingen politie van toepassing is of artikel 76, eerste lid, van de Politiewet 2012.
 - b. Opdrachtgever van DGABD voor de werving en selectie van de functionarissen, bedoeld in artikel III, eerste lid, onder a, en tweede lid, en de opdrachtgever van DGABD voor de advisering over de arbeidsvoorwaarden bij benoeming, ontslag of wijziging van de rechtspositie van deze functionarissen.

- c. Het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden bij benoeming, ontslag of wijziging van de rechtspositie van de functionarissen, bedoeld in artikel III, eerste lid, onder a, en tweede lid.
2. De korpschef van de politie is verantwoordelijk voor de volgende taken:
- a. Het signaleren van talent, de totstandkoming van (loopbaan)ontwikkeling, de uitvoering van het opleidings- en ontwikkelaanbod en het organiseren van een landelijke schouw.
 - b. De aansturing van het mdburo politietop, inclusief de daarin opgenomen MD-adviseur van DGABD.
 - c. De werving en selectie van de functionarissen, bedoeld in artikel III, eerste lid, onder b, c, d, e, f, g, en derde lid en de benoeming van deze functionarissen, indien artikel 1 van het Besluit Kroonbenoemingen politie op hen niet van toepassing is.
 - d. Hij is opdrachtgever van DGABD voor de advisering over de arbeidsvoorwaarden bij benoeming, ontslag of wijziging van de rechtspositie van de functionarissen, bedoeld in artikel III, eerste lid, onder b, c, d, e, f en g.
 - e. Het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden bij benoeming, ontslag of wijziging van rechtspositie van de functionarissen, bedoeld in artikel III, eerste lid, onder b, c, d, e, f en g, en derde lid.
 - f. Alvorens over te gaan tot het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden, het voorstel daartoe ter goedkeuring voorleggen aan de minister indien er sprake is van:
 - i. een functionaris waarop artikel 1 van het Besluit Kroonbenoemingen politie van toepassing is,
 - ii. politiekgevoelige kwesties,
 - iii. maatwerkafspraken die afwijken van bestaand beleid of regelgeving als bedoeld in artikel VI, vierde lid, of
 - iv. afwijking van het DGABD-advies, bedoeld in het derde lid, onder c.
3. DGABD is verantwoordelijk voor de volgende taken:
- a. De inzet van een MD-adviseur ten behoeve van het strategisch MD van de politie. Deze MD-adviseur zorgt onder meer voor het in beeld brengen van kandidaten van buiten de politieorganisatie die mogelijk geschikt zijn voor de functies, bedoeld in artikel III.
 - b. De inzet van een MD-assistent ter ondersteuning van vacatures en de landelijke schouw.
 - c. Onafhankelijke advisering over de vast te stellen arbeidsvoorwaarden aan de opdrachtgever.
 - d. De coördinatie van de totstandkoming van de Kroonbenoemingen bij de politie door middel van het opstellen en aanbieden van het concept Koninklijk Besluit, voorzien van alle vereiste stukken, aan de minister, het begeleiden van de procedure naar en van het Kabinet van de Koning en het ter beschikking stellen van een kopie van het Koninklijk Besluit aan de korpschef.
 - e. Publicatie van extern open te stellen vacatures (circa 10 per jaar) technisch gezien conform publicatie van ABD-vacatures, verwerking van binnengekomen reacties en aanreiken daarvan aan MD politietop, uitnodiging en afwijzing van sollicitanten, evt search van kandidaten, publicatie van alle benoemingen binnen de politietop technische gezien conform publicatie van ABD-benoemingen.
4. Partijen werken vanuit de hier beschreven verantwoordelijkheden nauw samen en delen relevante informatie.

Artikel V - Ontwikkeling en opleiding

1. Het aanbod voor ontwikkeling van DGABD staat, voor zover relevant en op gelijkwaardig niveau, open voor deelname door de doelgroep, bedoeld in artikel III. Hierbij geldt dat relevante TMG-activiteiten worden aangeboden aan functionarissen als bedoeld in artikel III,

eerste lid, onder a, b, c, d, f en tweede lid, dat relevante activiteiten voor ABD-topmanagers worden aangeboden aan functionarissen als bedoeld in artikel III, eerste lid, onder e, en voor zover het managers betreft ook voor functionarissen als bedoeld in artikel III, eerste lid, onder g, en dat relevante activiteiten voor ABD-managers worden aangeboden aan functionarissen als bedoeld in artikel III, derde lid.

2. Bij het relevante aanbod valt te denken aan ICC (intercollegiale coaching/intervisie), een deel van de APP-modules, trainingen met betrekking tot presenteren en solliciteren, het kandidatenprogramma en het directeurenlab.
3. DGABD nodigt de doelgroep uit voor door haar georganiseerde events die relevant zijn voor de politie, zoals bijvoorbeeld de TMG-dag en de directeurenconferentie.
4. DGABD communiceert over evenementen en ontwikkelaanbod aan de managers bij de politie op dezelfde wijze als aan de eigen doelgroep.

Artikel VI - Toetsing arbeidsvoorwaarden

1. Toetsing van arbeidsvoorwaarden door DGABD vindt in ieder geval plaats bij benoeming of wijziging van de rechtspositie van de functionarissen, bedoeld in artikel III, eerste lid, onder a, b, c, d, e en f, en tweede lid. Desgewenst kan ook toetsing plaatsvinden van de arbeidsvoorwaarden bij benoeming of wijziging van de rechtspositie van de functionarissen, bedoeld in artikel III, eerste lid, onder g.
2. Toetsing van de arbeidsvoorwaarden door DGABD vindt ook plaats voor de in het eerste lid bedoelde functionarissen indien
 - a. bij ontslag bijzondere vertrekafspraken worden gemaakt, of
 - b. de functionaris zijn functie neerlegt.
3. Voor de advisering over de arbeidsvoorwaarden wordt door DGABD gebruik gemaakt van het protocol 'toetsing arbeidsvoorwaarden', waarin de procedurele stappen en ook de inhoudelijke aspecten van de toetsing en de advisering zijn omschreven. Het protocol is opgenomen als bijlage bij deze overeenkomst.
4. Bij de arbeidsvoorwaardelijke toets wordt rekening gehouden met de op de sector politie van toepassing zijnde rechtspositionele regelgeving, waaronder het Besluit algemene rechtspositie politie, het Besluit bezoldiging politie, het Besluit reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie, het Besluit rangen politie, het dienstautobeleid Politie, de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen en de WNT.

Artikel VII - Ondertekening besluiten

1. Onverminderd artikel 1 van het Besluit Kroonbenoemingen politie, ondertekent de minister de benoemings- en ontslagbesluiten van de functionarissen, bedoeld in artikel III, eerste lid, onder a en tweede lid.
2. Onverminderd artikel 1 van het Besluit Kroonbenoemingen politie, ondertekent de korpschef de benoemings- en ontslagbesluiten van de functionarissen, bedoeld in artikel III, eerste lid, onder b, c, d, e, f en g en derde lid.


Artikel VIII - Overleg en geschillen

1. Partijen beoordelen tenminste eenmaal per jaar in een gezamenlijk overleg de uitvoering van het deze overeenkomst en maken daarover zo nodig aanvullende afspraken.
2. DGABD is structureel gefinancierd voor de in deze overeenkomst beschreven werkzaamheden.
3. DGABD financiert 1 fte voor de functie van strategisch adviseur en financiert tevens 0,2 fte voor de benodigde inzet van de MD-assistent.
4. Mochten door omvangrijke aanvullende verzoeken de beschikbare capaciteit en middelen niet meer volstaan dan worden voorafgaand aan de uitvoering van een verzoek aanvullende afspraken gemaakt.
5. Bij een geschil vindt er overleg plaats tussen partijen.

Aldus overeengekomen,


functie naam Minister van Justitie en Veiligheid
Dilan Yeşilgöz-Zegerius

handtekening datum


09-05-2023


functie naam Directeur-generaal Algemene Bestuursdienst
Bram de Klerck

handtekening datum


20 april 2023

functie naam Korpschef van de politie
Henk van Essen

handtekening datum


26/4/23

BIJLAGE

Protocol toetsing arbeidsvoorwaarden politietop door DG ABD/Team Werkgeverschap

De medewerkers van Team Werkgeverschap van directoraat-generaal Algemene Bestuursdienst (DGABD), onderdeel van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, zijn aanspreekpunt voor de toetsing van de arbeidsvoorwaarden van de politietop. De doelgroep voor de toetsing is vastgelegd in artikel III, eerste en tweede lid, en artikel VI van de samenwerkingsovereenkomst Politietop. De toets vindt plaats op verzoek van de minister van Justitie en Veiligheid (hierna: de minister) of de korpschef van de politie (hierna: de korpschef). De directeur-generaal Algemene Bestuursdienst is verantwoordelijk voor de toetsing.

1. Waarop toetst DGABD?

DGABD adviseert de minister of de korpschef over de te maken arbeidsvoorwaardelijke afspraken bij benoeming, bij ontslag en bij tussentijdse wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden van de politietop. De arbeidsvoorwaardelijke toets van DGABD doet niets af aan de bevoegdheid van de minister of de korpschef tot aanstelling en tot toekenning van de daarbij behorende van de arbeidsvoorwaarden. DGABD toetst de voorgestelde arbeidsvoorwaarden op 3 punten:

a. Juistheid

Zijn de voorgestelde arbeidsvoorwaarden conform de geldende regelgeving? Daarbij zal tevens voor zover mogelijk worden gezien hoe de voorgestelde arbeidsvoorwaarden zich verhouden tot eventuele toekomstige regelgeving.

b. Transparantie

Is duidelijk op welke rechtspositionele grondslagen de arbeidsvoorwaarden worden gebaseerd? Indien bij de toepassing van regels sprake is van een afwegingsruimte dan worden de gemaakte overwegingen in het besluit vermeld.

c. Inkomensnormering

Hoe verhouden de voorgestelde arbeidsvoorwaarden zich tot de inkomensnormen als bedoeld in de Wet normering topinkomens (WNT)?

DGABD stelt over het bovenstaande een schriftelijk advies op.

2. Welke procedure wordt gevolgd?

DGABD stelt zich ten doel deskundig en op maat te adviseren over de arbeidsvoorwaarden van de politietop. Daarbij worden de volgende stappen gevolgd. Aan de hand van de contacten in de praktijk kan daaraan eventueel verder invulling gegeven worden.

stap 1: De minister of de korpschef stelt een arbeidsvoorwaardenvoorstel op en zendt dit aan DGABD. DGABD bevestigt de ontvangst van het voorstel. DGABD kan om een toelichting of om nadere gegevens vragen.

stap 2: Binnen 3 werkdagen na ontvangst van het voorstel, de eventueel gevraagde toelichting en de eventueel gevraagde nadere gegevens reageert DGABD op het voorstel met een schriftelijk advies. Indien gewenst neemt DGABD contact op met de contactpersoon voor een mondelinge toelichting.

stap 3: De minister of de korpschef informeert DGABD indien het advies niet wordt gevolgd. In dat geval wordt gemotiveerd aangegeven om welke reden in afwijking van het advies wordt beslist.

3. Welke informatie heeft DG ABD nodig?

- Een concept-arbeidsvoorwaardenbrief of arbeidsvoorwaardenvoorstel met daarin in ieder geval alle op geld waardeerbare afspraken, met vermelding van grondslag (regeling en het artikel) en motivering. Hieronder vallen ook eventuele afspraken over prestatiebeloning en eventuele afspraken over een uitkering bij ontslag.
- Een berekening van het WNT-inkomen, uitgesplitst naar de afzonderlijke componenten.

- Een vergelijking met de arbeidsvoorwaarden in de oude functie.

Voor functionarissen die in salarisschaal 16 worden of zijn ingeschaald is een berekening van het WNT-inkomen, uitgesplitst naar de afzonderlijke componenten, niet nodig, tenzij sprake is van een bijzondere uitkering dan wel ontslagvergoeding.