

Vernieuwd Referentiemateriaal Functiewaardering Nederlandse Politie **Algemeen**

1 Functiewaardering bij de Nederlandse politie

2 Het systeem FuWa-Pol

3 Functieraster Opsporing

Bijlage A Definitielijst

Bijlage B Conversieraster Opsporingsfuncties

Bijlage C Adviescommissies Fuwa - Opsporing

Bijlage D Hoe te handelen met het referentiemateriaal

**Bijlage E Regeling en laatste wijziging Regeling vaststelling
systeem functiewaardering Nederlandse politie**

1. Functiewaardering bij de Nederlandse politie

Als gevolg van afspraken tussen de overheid en politievakorganisaties is in 1991 functiewaardering bij de Nederlandse politie tot stand gekomen. Deze afspraak is neergelegd in het Besluit bezoldiging politie 1994 (Bbp 1994). In het Bezoldigingsreglement Politie 1958 werd het salaris nog vastgesteld op basis van functie en rang, in het huidige Besluit bezoldiging politie wordt de salarisschaal bepaald door het waarden van: de inhoud, het niveau en de context waarbinnen de functie wordt vervuld. Het oude rangenstelsel en het op ranglijsten gebaseerde bevorderingssysteem zijn al meer dan een decade verdwenen. Net als in andere overheidsinstanties wordt functiewaardering dan ook bij de Nederlandse politie gebruikt. Het systeem van functiewaardering, FuWa-Pol, is ontwikkeld voor de hele Nederlandse politie en zowel van toepassing op primaire, uitvoerende als ondersteunende taken. Tegelijkertijd is bij de ontwikkeling van het systeem rekening gehouden met de algemene waarderings- en bezoldigingssystematiek van de (rijks)overheid.

Met de invoering van functiewaardering bij de Nederlandse politie is de grondslag voor bezoldiging wezenlijk veranderd. Het tweede lid van artikel 6 van het Bbp 1994 bepaalt dat de salarisschaal van de functie van een politieambtenaar wordt gewaardeerd en ingedeeld op grond van het FuWa-Pol. Hierbij gaat het hoofdzakelijk om het gebruikersinstrument: *het referentiemateriaal* dat in het proces van organieke functies ontwerpen, beschrijven en waarden wordt gebruikt.

1.1 Functiewaardering, wat het is en wat het belang ervan is

Het systeem van functiewaardering Nederlandse politie heeft een structurerend karakter.

Het gaat uit van de gewenste organisatorische en personele indeling van de politieorganisatie. Dit betekent dat voor functiewaardering de *organieke functies* uitgangspunt vormen. De taakstellingen van die functies zijn af te leiden uit de beleids- en bedrijfsvoeringsplannen van de organisatie, namelijk uit de taken en doelstellingen van de organisatie. Functiewaarderen houdt in: op systematische wijze, door middel van het wegen van de zwaarte van de organieke functie, rangordenen van functies binnen gerechtvaardigd geachte beloningsverhoudingen. Met functiewaardering beoogt men te komen tot een indeling van functies in een salarisschaal én tot een optimale indeling van de organisatie in verschillende functies. Functiewaardering vormt de grondslag voor de bezoldiging en is, naast een managementinstrument, het hulpmiddel om de hoogte van een beloning vast te stellen.

Conform artikel 1 van het Bbp 1994 is een functie: 'het samenstel van

werkzaamheden door de ambtenaar te verrichten krachtens en overeenstemmend met hetgeen hem door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen'.

Bij functiewaardering moeten achtereenvolgens de volgende fasen worden doorlopen:

Functiewaarderingstraject:

1. functievorming	2. functiebeschrijving	3. functiewaardering
<p>Het vormen van een functie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - licht organisatie door; - maakt een analyse van het beleids-/bedrijfsvoeringsplan in relatie tot de doelen en taken van de organisatie en de functie(s); - maakt een functieontwerp bij nieuwe functies en voor bij te stellen functies. 	<p>Het vastleggen van een functie:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. verzamelt gegevens en informatie (schriftelijk en mondeling); - maakt concept van functiebeschrijving (naam, plaats, doel, hoofdbestanddelen en functiegebonden bezwarende werkomstandigheden); - formuleert globale functie-eisen; b. formuleert doel, plaats van functie in organisatie en belangrijkste zaken per hoofdbestanddeel. 	<p>Het koppelen van het niveau aan een functie, dat wil zeggen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bepaalt de rangorde naar zwaarte op systematische wijze (gebruik van referentiemateriaal); - koppelt een salarisschaal aan de zwaarte van een functie. <p>N.B. Doel en taak van organisatie en dus van de organieke functie wordt gewaardeerd (niet van de functionaris).</p>
Leiding toetst en gaat akkoord	Leiding controleert, stelt eventueel bij en stelt vast	Leiding controleert, stelt eventueel bij en stelt vast.

Doelen van functiewaardering zijn:

- taken zodanig tot functies te clusteren dat een optimaal renderende personeelsinzet wordt verkregen;
- te komen tot een evenwichtige opbouw van functies binnen de taken van het totale politiekorps;
- beloningsverhoudingen te legitimeren, door deze te koppelen aan de zwaarte van een functie.

Functiewaardering vormt zo een belangrijke bouwsteen voor de formatieplanning. Op basis daarvan kunnen verschillende personeelsinstrumenten zoals werving en selectie, persoonlijk actieplan (PAP), persoonlijk ontwikkelplan (POP), personeelsbeoordeling, opleiding etc. worden ingezet. Functiewaardering voegt aan de andere instrumenten wat toe en/of vormt juist de basis ervan.

1.2 **Onderdeel van P- en O-beleid en in een breder perspectief geplaatst**

Functiewaardering hangt nauw samen met het organisatie- en bedrijfsvoeringsbeleid. Het is één van de instrumenten om te komen tot de opbouw van een politieorganisatie die toekomst- en resultaatgericht is. Functiewaardering is geen doel op zich, maar houdt rekening met taakontwikkelingen en beschikbaar potentieel: de human resources in de organisatie.

Het moet daarom in samenhang worden gezien met andere personeelsinstrumenten. Het is niet bedoeld ter vervanging van andere instrumenten, maar vormt de basis voor de formatie, voor rechtvaardig geachte beloningsverhoudingen en vormt de grondslag voor de bezoldiging. Zo komt in functiebeschrijvingen nauwelijks tot uiting wat bij de werving en selectie wordt verwacht in de zin van attitude en sociale vaardigheden, evenmin komt tot uitdrukking in hoeverre getoetst kan worden op persoonlijke kwaliteiten, prestaties en inzet. Dit laatste is het domein van het beoordelen, van POP- en PAP-gesprekken in de organisatie.

Het referentiemateriaal is een hulpmiddel om organieke functies te kunnen beschrijven en te waarderen. Het vervangt niet een goed werkend wervings-, selectie- en beoordelingssysteem, met bijbehorende criteria.

Bezoldiging

Uit de fasen van functiewaardering blijkt dat in de laatste fase een salarisschaal aan een functie wordt gekoppeld, waarmee functiewaardering de grondslag vormt voor bezoldiging. Het is echter niet de enige factor die bepalend is voor het salaris. Extra inzet en bovenmatige prestaties van medewerkers kunnen eveneens beloond worden. Voorts zijn er wervings- en behoudpremies die het salaris kunnen bepalen. Kaders en het personeelsbeleid van een politie-organisatie bepalen hoe met dergelijke zaken moet worden omgegaan.

Personeelsplanning

Met personeelsplanning beoogt men ondermeer inzicht te geven in het aantal en soort medewerkers dat, gezien de organisatiedoelstellingen en -taken, in een bepaalde periode moet worden aangetrokken. Het maken van een inrichtingsplan maakt de personeelsbehoefte duidelijk.

Gebruik van het referentiemateriaal geeft dan zicht op de budgettaire consequenties.

Loopbaanbeleid

Met loopbaanbeleid wordt beoogd de juiste man of vrouw op de juiste plaats te krijgen, rekening houdend met de wensen en capaciteiten van de medewerker. De gekozen structuur van functies (het functiegebouw) in een organisatie is in grote mate bepalend voor het loopbaanperspectief van de leden in de organisatie. Loopbaanplanning moet onderdeel zijn van het organisatiebeleid: hoe kan met het beschikbare potentieel zo optimaal mogelijk invulling worden gegeven aan de politietaken?

Voor de beschrijving en de waardering van het functiegebouw wordt het referentiemateriaal gebruikt.

Opleidingen

Belangstellingsregistratie en loopbaangesprekken hebben zin als de organisatie kan aangeven welke perspectieven er zijn voor een (potentiële) medewerker en als er een aansluitend opleidings- en plaatsingsbeleid wordt gerealiseerd.

De indicatie functie-eisen in het referentiemateriaal geven aan welke functies haalbaar zijn met een bepaald opleidingsniveau.

Personeelsbeoordeling

Om de juiste medewerker op de juiste plaats te krijgen is het van belang te weten hoe de medewerkers functioneren en wat hun wensen en mogelijkheden zijn ten aanzien van hun doorstroommogelijkheden. Het systeem van beoordelen moet in ieder geval aansluiten bij de functiebeschrijving en de functie-eisen die zijn gebaseerd op het systeem van functiewaardering, FuWa-Pol.

2.

Het systeem FuWa-Pol¹

Het FuWa-Pol is als functiewaarderingssysteem voor de Nederlandse politie ontwikkeld voor (en van toepassing op) alle taken die in de politieorganisatie worden uitgevoerd: zowel de leidinggevende, uitvoerende als de ondersteunende taken. Het systeem kent de onderdelen:

- technisch systeem;
- conversietabel;
- referentiemateriaal;
- functiematrix.

De kern van het FuWa-Pol vormen het technisch systeem en de conversietabel, welke op basis van onderhandelingen tussen de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en de vakorganisaties zijn vastgesteld en in regelgeving vastgelegd (besluit Regeling FuWa Nederlandse politie 1994, EA94/U2038). Het gebruik van het FuWa-Pol in de praktijk gebeurt aan de hand van het gebruikersinstrument: het referentiemateriaal.

In de volgende paragrafen worden de verschillende delen van het functiewaarderingssysteem FuWa-Pol toegelicht.

2.1 **Technisch systeem**

Het technisch systeem, bestaat uit:

a. het puntensysteem

Het technisch systeem is een zogenaamd puntensysteem. Dit systeem gaat uit van vier hoofdgroepen: uitvoerend niveau/lager kader, uitvoerend niveau/midden kader, hoger kader en strategisch management. De te waarden functie wordt eerst ondergebracht in een van de hoofdgroepen. Binnen de kaders van de gekozen hoofdgroep worden vervolgens aan de functie, aan de hand van diverse gezichtpunten en aspecten, punten toegekend. Gezichtpunten zijn:

- bekwaamheid;
- probleemoplossing;
- verantwoordelijkheid;
- contacten en
- functiegebonden bezwarende omstandigheden.

De gezichtpunten zijn in het technische systeem uitgewerkt in verschillende aspecten. Zo bestaat bijvoorbeeld het gezichtspunt bekwaamheid uit de aspecten basiskennis en functionele vorming.

¹ N.B. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de opbouw van referentiefuncties, wordt bedoeld het referentiemateriaal zoals is opgenomen in de 'oude' band I.

De aspecten zijn uitgewerkt in zwaarteverbandingen – puntentellingen – die zijn toegesneden op de zwaarte van het (politie)werk.

Alle punten vormen samen opgeteld een puntentotaal behorend bij een functie.

b. de conversietabel

De vertaling van het puntentotaal naar salarisschalen is opgenomen in een conversietabel. De conversie is vastgesteld in het landelijk overleg van de vakorganisaties met de minister van BZK, vastgelegd in regelgeving en bepaalt het schaalniveau.

De schaalniveaus van de functies in het referentiemateriaal zijn gebaseerd op het bovengenoemde technisch systeem.

Het *gebruik van het technisch systeem vereist specifieke deskundigheid en ervaring* en is voorbehouden aan gecertificeerde, ervaren medewerkers. Het technisch systeem is slechts in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld bij het maken van nieuwe organieke functies, te gebruiken. Formeel moet dit wel op landelijk niveau worden aangemeld bij de Landelijke Adviescommissie Functiewaardering Politie (LAC), zodat daar een onafhankelijke deskundige toets kan plaatsvinden en tevens kan worden gezien of functies mogelijk in het referentiemateriaal moeten worden opgenomen.

2.2 **Referentiemateriaal**

In het kader van eenvoudige toepasbaarheid en van gebruiksgemak staat het *gebruikersinstrument – het referentiemateriaal* – ter beschikking.

Hiermee is het mogelijk om organieke functies te beschrijven en te waarderen, dat wil zeggen om op relatief eenvoudige wijze een salarisschaal te koppelen aan de organieke functies zoals die binnen de Nederlandse politie voorkomen. In het referentiemateriaal zijn functies onderverdeeld in diverse functiereeksen. Een functiereeks is een verzameling functies, in hetzelfde werkveld, opklimmend in zwaarte.

Het referentiemateriaal, bestaat uit:

a. de functiebeschrijvingen

Een verzameling beschrijvingen van functies die doorgaans in iedere politieorganisatie voorkomen. Iedere referentiefunctie bevat: de naam van de functie, de schaal, de functie-inhoud, de niveaubepalende elementen, de functiegebonden bezwarende werkomstandigheden en de indicatie functie-eisen.

b. de functiematrix

De functiematrix is een overzicht van alle in het referentiemateriaal voorkomende functies. De matrix bestaat uit verticale kolommen en horizontale rijen. De kolommen bevatten de functies per functiesoort en de rijen tonen de bijbehorende schalen.

2.3 **Functies in het referentiemateriaal**

De functies in het referentiemateriaal zijn referentiefuncties. De functiebeschrijvingen geven de essentie weer van een functie en zijn geen uitputtende beschrijvingen. In de praktijk zijn de organieke beschrijvingen dé beschrijvingen waar de organisatie en de medewerker mee werken en waar de waarderingen: de inschalingen van functies op gebaseerd zijn.

Deze organieke beschrijvingen kunnen vervolgens worden voorzien van een plaats in de organisatie. Apart kunnen na het beschrijven en waarderen van organieke functies in de praktijk ook competenties toegevoegd worden aan functies. Deze competenties worden gebruikt voor de functieervulling door een medewerker, mogelijk ook gekoppeld aan functionerings- en resultaatsafspraken met POP's en PAP's. Dit betekent dat dit alles samen een instrumentarium vormt dat voor beoordelingen en loopbaandoeleinden kan worden gebruikt.

De beschrijvingen in het referentiemateriaal variëren van herkenbaar tot abstract. Een gemakkelijk herkenbare beschrijving is bijvoorbeeld 'Politiesurveillant'. Abstracter is bijvoorbeeld de beschrijving 'Vakman'. Met behulp van de abstracte beschrijving 'vakman' kunnen zowel de binnen het korps werkzame timmerman als de schilder worden gewaardeerd.

De referentiefuncties betreffen niet de (uitgebreide) omschrijvingen zoals die in de korpsen en overige politieorganisaties worden opgesteld. In de praktijk gaat het om organieke functies en de beschrijvingen daarvan, in deze bundel om referentiefuncties.

2.4 **Opbouw referentiefuncties**

Alle functies in het referentiemateriaal – de referentiefuncties – zijn als volgt opgebouwd:

- functie-inhoud;
- functiegebonden bezwarende werkomstandigheden;
- niveaubepalende elementen;
- indicatie functie-eisen.

Functie-inhoud

Het betreft hier een beknopte weergave van taken. Iedere politieorganisatie stelt eigen, organieke functiebeschrijvingen op. Een functiebeschrijving kan worden vergeleken met de taken die onder het kopje 'functie-inhoud' zijn weergegeven.

Functiegebonden bezwarende werkomstandigheden

Voor sommige functies geldt dat er bepaalde bezwarende werkomstandigheden van toepassing zijn. Het gaat hier om omstandigheden die de uitoefening van de functie en het werkklimaat beïnvloeden. Het kan hierbij gaan om fysiek bezwarende werkomstandigheden, psychisch bezwarende omstandigheden of persoonlijk risico.

Niveaubepalende elementen

Een functie bestaat uit meerdere taken die op verschillende niveaus gewaardeerd kunnen worden. Daarom is het van belang te bepalen wanneer een taak niveaubepalend is. De niveaubepalende elementen zijn in hoge mate bepalend voor de zwaarte van een functie. Deze elementen houden verband met de vijf eerder genoemde gezichtspunten. De niveaubepalende elementen maken een substantieel deel uit van de functies. Met andere woorden: het accent van de functie ligt op deze elementen.

Indicatie functie-eisen

Deze sluiten aan bij de inhoud van de functie. Het gaat er om een indruk te geven van de kennis en ervaring die nodig zijn voor de uitoefening van de functie.

2.5 Verantwoordelijkheid van het korps voor het onderhoud van functies

Maatschappelijke, politieke en andere ontwikkelingen kunnen van invloed zijn op de politietaken en prioriteiten. Dit betekent dat de korpsleiding periodiek een beleidsplan/bedrijfsvoeringsplan opstelt c.q. bijstelt. Wijzigingen in deze plannen hebben vaak gevolgen voor het organisatie- en formatieplan. Naast de kwantitatieve gevolgen (eventuele veranderingen in het aantal benodigde functies om de organisatiedoelstellingen te bereiken) moet de leiding stilstaan bij de kwalitatieve gevolgen, zoals de waardering van de (dien ten gevolge gewijzigde) functies.

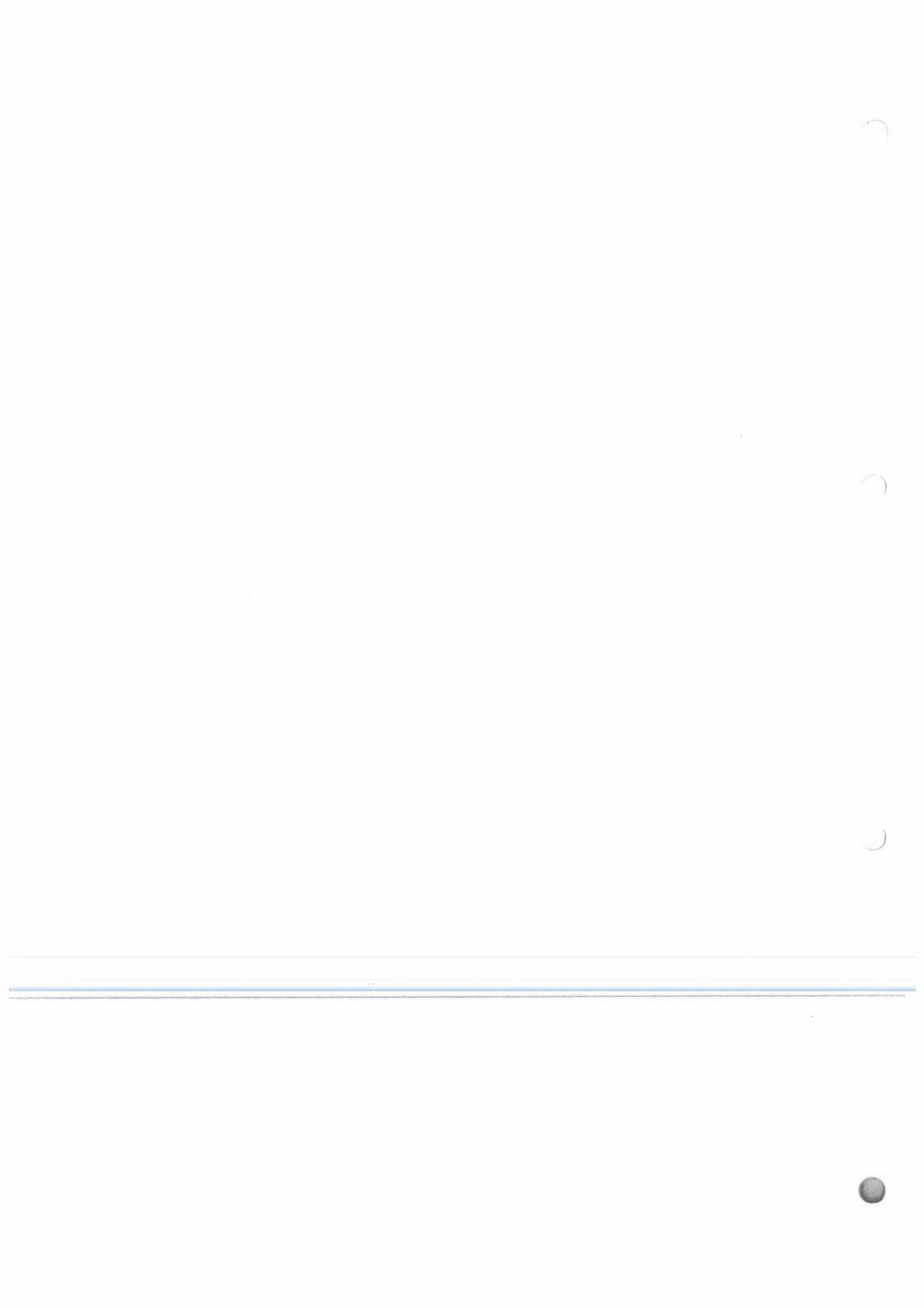
Het veranderen van taken en doelen kan ingrijpen op de organisatie en de functies in de organisatie. De inhoud van functies en vereiste opleidingsniveaus kunnen hierdoor wijzigen. Dit betekent dat bij het ontwikkelen van beleids-/bedrijfsvoeringsplannen onderhoud aan het formatieplan van het korps noodzakelijk is. Als functies daardoor veranderen, moeten ze opnieuw worden gewaardeerd. Het korps is verantwoordelijk voor het onderhoud van de functies die in het korps aanwezig zijn: de organieke functies. Daarnaast is de systeemhouder (de minister van BZK) verantwoordelijk voor het landelijk onderhoud van het systeem. Hierbij moet de minister gevoed worden door signalen uit de praktijk, door gevraagde en ongevraagde advisering door de landelijke adviescommissie functiewaardering politie en mogelijk ook door signalen uit de Commissie Advies Bezwaren Functiewaardering Politie.

2.6 **Onderzoek naar 'de toekomst van FuWa-Pol'**

De minister van BZK is als systeemhouder beheerder van het functiewaarderingssysteem, FuWa-Pol. Dit betekent dat de minister ondermeer verantwoordelijk is voor het behouden van eenheid en actualiteit van het systeem. In dit kader heeft de minister van BZK in 2002 door Andersson Elffers Felix (AEF) een onderzoek laten uitvoeren naar de actualiteit van het systeem 'De toekomst van FuWa-Pol' (2003). De conclusie uit het AEF-rapport is dat bij de Nederlandse politie behoefte blijft aan een functiewaarderingssysteem. Verder blijkt dat het bestaande technisch systeem van FuWa-Pol nog goed bruikbaar is, maar dat er behoefte is aan actualisering en modernisering van het referentiemateriaal.

Vanaf 2003 is de actualisering en modernisering opgepakt in drie fasen, waarbij de eerste fase het proces van de opsporing is. In het volgende hoofdstuk wordt daarop nader ingegaan.

De tweede fase van de modernisering betreft het geheel van de generiek ondersteunende functies, welke vanaf eind 2004 worden herzien. Deze ontwikkeling is thans gaande. In de derde en laatste fase worden de overige politieprocessen als nieuw referentiemateriaal ontwikkeld. Deze fase is gepland voor najaar 2005.



3.

FuncTieraster Opsporing

3.1 **Pilot modernisering referentiemateriaal voor de opsporing**

De minister van BZK heeft naar aanleiding van de uitkomsten van het rapport *De toekomst van FuWa-Pol*, in overleg met partijen in het veld besloten om bij de vernieuwing van het referentiemateriaal, te starten met een pilot voor het proces van de opsporing. Deze vernieuwing omvat een actualisatie en een modernisering van het referentiemateriaal voor de functies in het opsporingsproces. Zoals gezegd blijft het technisch (punten) systeem uit FuWa-Pol gehandhaafd.

De keuze om de pilot op de opsporing te richten, berust op de volgende overwegingen:

- a. in het landelijke project ABRIO (Aanpak Bedrijfsvoering Recherche Informatiehuishouding en Opleiding) zijn de (deel)processen en producten van de opsporing al vrij uitgebreid gedefinieerd;
- b. door de ontwikkelingen en nieuwe technieken in de opsporing bestaat dringend behoefte aan modern voorbeeldmateriaal. ABRIO, bijvoorbeeld, is al in veel korpsen geïmplementeerd;
- c. de vorming van de Nationale Recherche (NR) en Bovenregionale Recherche (BR) die in 2003 en 2004 heeft plaatsgevonden.

Kortom, de politieorganisatie heeft baat bij het vernieuwde referentiemateriaal voor de (her)inrichting van de organisatie en formatie.

Het nieuwe referentiemateriaal is ontwikkeld voor de opsporingsfuncties bij alle Nederlandse politieonderdelen. De reeks 'leiding' en de daarbij horende matrices zijn voorlopig vastgesteld ten behoeve van het praktisch gebruik; deze reeks zal later worden vastgesteld met inbegrip van strategisch leidinggevend. Tijdens de ontwikkeling van het hierna volgende referentiemateriaal zijn keuzes gemaakt of functies bij het opsporingsproces moesten worden ondergebracht en/of de kern van een functie gericht is op een bijdrage in het opsporingsproces. Zo is de afbakening tot stand gekomen en zijn functies in de schalen 3 en 4 naar een andere fase in de modernisering gebracht; deze worden in fase 2 en 3 van de modernisering nader beschouwd. In elke fase zal de consistentie van het geheel uitgangspunt zijn.

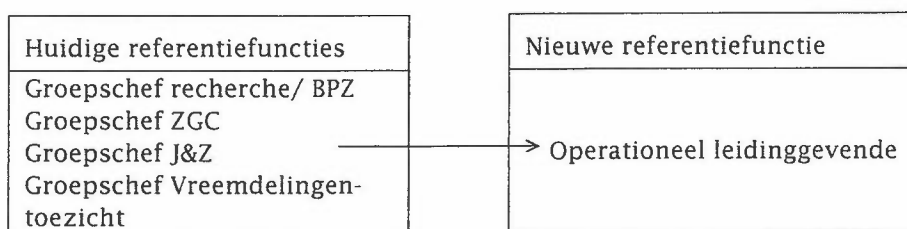
3.2 **Vernieuwing van het referentiemateriaal voor de opsporing**

De vernieuwing van het referentiemateriaal omvat:

1. het reduceren van het aantal functies

Door de inhoud van de referentiefuncties algemener en minder gedetailleerd te beschrijven, kunnen (per schaalniveau) verschillende functies in het huidige referentiemateriaal worden teruggevoerd tot één functie in het nieuwe referentiemateriaal.

Voorbeeld



Alhoewel de inhoud van de nieuwe referentiefuncties algemener is dan de functies in het huidige referentiemateriaal, zijn aan de functiebeschrijvingen niveau-indicatoren toegevoegd, waardoor het nu veel helderder is op welk schaalniveau functies worden ingeschaald.

2. Procesbeschrijvingen en modernisering

Het zoveel mogelijk procesgericht beschrijven van de werkzaamheden in referenties past in de huidige wijze van processturing, waarbij in dit geval ABRIO een belangrijk vertrekpunt is geweest. Daarnaast is er gekeken naar andere relevante ontwikkelingen in het veld. Zo kunnen bijvoorbeeld ontwikkelingen als digitaal rechercheren en terrorismebestrijding met het referentiemateriaal goed worden ingepast.

3. Politieonderwijs 2002

Het nieuwe referentiemateriaal sluit aan bij het huidige (politie) onderwijs en is in die zin geactualiseerd. Het gaat hierbij om een indicatie van het opleidingsniveau dat gebruikt wordt om het werk- en denkniveau behorend bij een functie aan te duiden.

3.3 **Onderdelen van het nieuwe referentiemateriaal**

Het nieuwe referentiemateriaal voor de opsporing bestaat uit:

- een functieraster, waarin de nieuwe referentiefuncties (op een andere manier) zijn geordend;
- de referentiefuncties;

- de niveau-indicatoren, die per functieniveau zijn opgenomen plus tabellen met niveau-indicatoren per functiereeks.

Deze onderdelen worden in de volgende paragrafen nader toegelicht.

3.4 **Geen competentieprofielen in referentiemateriaal**

Functiewaardering is een op zichzelf staand instrument, bedoeld om te komen tot functievorming, functiebeschrijving en functiewaardering. Dit mondt uiteindelijk uit in een organieke functie met een beschrijving en een inschaling. Functiewaardering hangt nauw samen met, en verbindt andere instrumenten op het gebied van personeel, organisatie en bedrijfsvoering. Juist het structurerende karakter van FuWa-Pol maakt het een geschikt instrument voor organisatie-inrichting, functievorming en maakt vervolgens een koppeling mogelijk met andere personeelsinstrumenten zoals loopbaanontwikkeling en loopbaanbeleid. Zo kunnen met behulp van de opbouw en indeling van het nieuwe functieraster mogelijke horizontale en verticale loopbaanpaden worden ontworpen. Daarnaast kan, zoals gezegd, functiewaardering 'hand in hand' gaan met instrumenten als werving en selectie, opleidingen en beoordelen. Alle instrumenten leveren hun aandeel om te komen tot goed HRM en bedrijfsvoeringsbeleid. Zo kunnen functiewaardering en competentie management worden gezien als aanvullende modellen, vooral daar waar het gaat over individuele competenties van medewerkers om de functie te vervullen.

Resumerend, functiewaardering is gericht op de inrichting van de organisatie, de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over functies. Op basis hiervan worden schalen en de rechtspositionele werking bepaald en kunnen de kosten van het functiegebouw worden overzien. Competentie management is gericht op de mens in de organisatie: wat is de bijdrage van het individu, hoe wordt dit ingezet en hoe kan dit worden versterkt? Competenties lenen zich bij uitstek voor PAP's, POP's, het beoordelen en het vaststellen van de richting van een loopbaan.

3.5 **Functieraster versus functiematrix**

Het nieuwe functieraster lijkt op het eerste gezicht op de functiematrix uit het huidige referentiemateriaal in de zin dat het functies schematisch ordent naar inhoudelijke samenhang en schaal. Het functieraster biedt dus

in één oogopslag een overzicht van alle referentiefuncties in de opsporing. Verschillen tussen het nieuwe functieraster en de functiematrix uit het huidige referentiemateriaal zijn:

- de functies in het raster zijn opgebouwd vanuit het primaire proces en geordend naar werkprocessen (conform ABRIO) van de opsporing;
- de functies zijn minder in aantal en algemener beschreven. Hierdoor dekken deze referentiefuncties in het nieuwe functieraster meerdere organieke functies in de korpsen met specifieke functienamen. Zo kan bijvoorbeeld de nieuwe referentiefunctie 'Thematische recherche' gebruikt worden voor het indelen, beschrijven en waarderen van een digitaal rechercheur, maar ook voor een financieel rechercheur;
- indicaties voor de opleidingsniveaus van het huidige onderwijs zijn in het referentiemateriaal opgenomen;
- het functieraster is beter bruikbaar voor het zichtbaar maken van mogelijke loopbaanpaden door een driedeling in: leiding, uitvoering en expertise. Binnen die kolommen is bandbreedte mogelijk in A, B, C en D-varianten en in een bandbreedte van assistent tot en met professional. Verder worden ook horizontale mogelijkheden inzichtelijker. In de praktijk kan hieruit flexibel door een organisatie worden gekozen.

3.6 Niveau-indicatoren

Elke functie in het nieuwe referentiemateriaal wordt beschreven aan de hand van kern van de functie, taakkenmerken en niveau-indicatoren. De kern van de functie bevat een korte beschrijving van de belangrijkste elementen uit de functie. Een niveau-indicator is een concreet element dat het niveau bepaalt van een functiebestanddeel. Om het niveauverschil in een bepaalde reeks inzichtelijk te maken zijn ook tabellen met niveau-indicatoren in het materiaal opgenomen. Deze volgen na de afzonderlijke functiebeschrijvingen. Bijvoorbeeld bij de tactisch rechercheur van het niveau van assistent tot en met professional (schaal 5 tot en met 9), volgt een overzicht van alle niveau-indicatoren van de vijf onderscheiden functies.

Deze tabellen hebben als doel om een scherp inzicht te geven in wat het onderscheid is tussen bijvoorbeeld schaal 7 en schaal 8. De niveau-indicatoren moeten in hun onderlinge verband, als totaliteit, worden gezien en gehanteerd. In de praktijk moet voor het indelen in een schaal aan alle niveau-indicatoren worden voldaan.

De niveau-indicatoren zijn ingedeeld naar de volgende onderwerpen:

- span of control (alleen voor leidinggevenden). De mate van sturing op de werkzaamheden en het functioneren van medewerkers waaraan direct of indirect wordt leiding gegeven (aantal medewerkers in FTE);

- uitvoering. De mate waarin de werkzaamheden en het functioneren van medewerkers door de leidinggevende gecontroleerd kan worden;
- span of decision. De inhoud van beslissingen en de gevolgen van beslissingen;
- complexiteit. De mate van diepgang, complexiteit en vrijheid van handelen bij het oplossen van de in de functie optredende vraagstukken en problemen;
- contacten/ netwerk. Met welke in- en externe partijen er structureel en functioneel contact is, waarover het contact gaat en wat in het contact tot stand moet worden gebracht of bereikt moet worden;
- opleidingsindicatie. Het benodigde werk- en denkniveau om de functie op adequate wijze te vervullen.

3.7 **Conversieraster**

Alle opsporingsfuncties uit het huidige referentiemateriaal zijn te herleiden naar het nieuwe referentiemateriaal. Om dit inzichtelijk te maken is een conversieraster opgenomen (bijlage B bij hoofdstuk 3), waarin bij de nieuwe referentiefuncties de corresponderende functies uit het huidige referentiemateriaal is aangegeven.

N.B. Belangrijk punt is dat in het nieuwe referentiemateriaal voor de opsporing geen leidinggevende functies in schaal 8 zijn opgenomen.

3.8 **Gebruik van referentiemateriaal in de praktijk**

De functies in het nieuwe functieraster zijn, evenals in het huidige referentiemateriaal, niet uitputtend benoemd. Zowel in soort als in niveau kunnen door de politieorganisaties organieke functies worden ontwikkeld die toegespitst zijn op de organisatiespecifieke behoefte. De beschrijvingen en de waarderings van de organieke functies kunnen, net als in het huidige referentiemateriaal, vergelijkenderwijs worden afgeleid van het referentiemateriaal. Het betreft dus dezelfde manier van werken met het vernieuwde referentiemateriaal als thans wordt toegepast met het huidige referentiemateriaal.

Bij de uitrol van het vernieuwde referentiemateriaal en ten behoeve van het gebruik in de praktijk zal een gebruikershandleiding worden geschreven. Deze zal mede worden gebaseerd op de praktijk van de toepassing van het vernieuwde referentiemateriaal. Tot het verschijnen van deze gebruikershandleiding kan gebruik worden gemaakt van de huidige handleiding, herafgedrukt en opgenomen als bijlage D achter dit hoofdstuk onder „Hoe te handelen met het referentiemateriaal”.

Bij het gebruik van de referentiefuncties uit het functieraster Opsporing zal uiteindelijk blijken of aanscherpingen nodig zijn en welke van de huidige referentiefuncties kunnen vervallen. Zowel op basis van deze ervaring, als op basis van de verdere ontwikkeling van functierasters in de primaire processen en van de generieke ondersteuning zal in een later stadium definitief besloten worden omtrent de inhoud van het domein Opsporing en de overige domeinen.

De nieuwe referentiefuncties beschrijven de essentie van een functie op hoofdlijnen. Van iedere functie in het functieraster is een referentiefunctie gemaakt. Doel is dat een organisatie zijn eigen organieke opsporingsfuncties kan vormen en waarderen. Het zijn procesgerichte functiebeschrijvingen die de kern van de functie aangegeven met op hoofdlijnen de belangrijkste activiteiten en waar mogelijk de resultaten. De functies zijn steeds ingericht op een zo breed mogelijk takenpakket op het betreffende schaalniveau. Om het niveau van een functie scherp te krijgen zijn niveau-indicatoren geïntroduceerd die de verschillen tussen functies aangeven.

3.9 **Opbouw van referentiefuncties voor de opsporing**

Benaming

Op iedere referentiefunctie staat de naam van de reeks, de naam van de functie en de schaal.

Kern van de functie

De kern van de functie bevat een korte beschrijving van de belangrijkste elementen uit de functie.

Schaal van de functie

De schaal die bij het niveau en de inhoud van de functie hoort.

Taakkenmerken

De werkzaamheden zijn zoveel mogelijk geordend naar de processtappen uit ABRIO: intake, voorbereiden, uitvoeren, waarbij de categorie 'Overig' is toegevoegd. Vooral bij de functies in het Primair Proces zijn de ABRIO-stappen goed te onderscheiden. In de kolommen Leidinggeven en Expertise is de ordening naar ABRIO niet goed mogelijk en is gekozen voor een logische clustering naar taakinhoud, bijvoorbeeld bij leidinggeven: beleidsvorming, procesmanagement, personeelsmanagement en middelenmanagement.

Niveau-indicatoren

De niveau-indicatoren geven het markante onderscheid van de functie aan ten opzichte van hoger en lager gewaardeerde functies, zoals de mate van zelfstandigheid, het niveau waarop besluiten moeten worden genomen, de complexiteit van werkzaamheden, de maatschappelijke impact, contacten en verantwoordelijkheden. De combinatie van deze elementen bepaalt het uiteindelijke (schaal-) niveau van een functie.

3.10 **Opleidingsindicatie**

In het vernieuwde referentiemateriaal is het minimale opleidingsniveau als indicatie per functie opgenomen. Verder wordt opgemerkt dat een initieel opleidingsniveau bereikt kan worden door het doorlopen van de initiële opleiding uit het Politie Onderwijs, dan wel door een samenstel van eerder gevolgde opleidingen en opgedane ervaringen (zogenaamde Eerder Verworven Competenties, EVC's).



Definitielijst

ABRIO	Aanpak Bedrijfsvoering Recherche Informatiehuishouding en Opleidingen. Project met als doel om verbetering te brengen in de opsporingswerkprocessen bij politie en openbaar ministerie.
Assistent	Benaming voor een uitvoerende (referentie)functie in het primair proces op schaalniveau 5. De assistent heeft als kerntaak om operationele ondersteuning te geven aan meer ervaren medewerkers.
Conversieraster	Een schema, waarin bij de nieuwe referentiefunctie is aangegeven welke van de huidige referentiefuncties er onder vallen.
Functie	Het samenstel van werkzaamheden door de ambtenaar te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen (art. 1 Bbp 1994)
Functiematrix	Schematisch overzicht van referentiefuncties naar werksoort en schaalniveau.
Functieraster	Een schema waarin de nieuwe referentiefuncties zijn geordend naar schaal (horizontaal) en – bijdrage aan – het proces (verticaal).
Generalist	Benaming voor een uitvoerende (referentie)functie in het primair proces op schaalniveau 7. De generalist is in de regel de kernfunctie: de functionaris is in staat om alle werkzaamheden zelfstandig uit te voeren die bij de kernfunctie behoren.
Medewerker	Benaming voor een uitvoerende (referentie)functie in het primair proces op schaalniveau 6. De medewerker heeft als kerntaak om zelfstandig (ondersteunende) werkzaamheden uit te voeren in reguliere opsporingonderzoeken.
Niveau-indicator	Een concreet element dat het niveau bepaalt van een functiebestanddeel. Alle niveau-indicatoren samen vormen de legitimering voor het schaalniveau behorend bij de functie.
Opsporingsonderzoek	Onderzoek naar (vermeende) straffbare feiten. Onderzoeken kunnen door een projectteam worden uitgevoerd en heten projecten.

Organieke functie	Een functiebeschrijving, opgesteld door het korps zelf, van de opgedragen werkzaamheden. Deze zijn afgeleid van de gestelde doelen en taakstellingen van de organisatie en zijn opgenomen in de organisatiestructuur.
Professional	Benaming voor een uitvoerende (referentie)functie in het primair proces op schaalniveau 9. De professional heeft als kerntaak om op basis van verdiepte kennis en ervaring breed te worden ingezet in opsporingsonderzoeken. Hij adviseert collega's en verricht zaakscoördinatie.
Projecten	Opsporingsonderzoeken en werkzaamheden met een duidelijk afgebakende looptijd. Projecten worden uitgevoerd door een projectteam onder verantwoordelijkheid van een projectleider.
Senior	Benaming voor een uitvoerende (referentie)functie in het primaire proces op schaalniveau 8. De senior heeft brede kennis van het terrein en gaat minder ervaren collega's voor in het werk en verricht zaakscoördinatie.
Thema	Een (fulltime) onderwerp dat specifieke kennis en een specifieke manier van rechercheren vergt die afwijkt van het 'gewone' rechercheren. Een voorbeeld van een thema is financiën.