



Dienst Leidings Overleg (DLO)

**Directie Personeel-,  
Management-, en  
Organisatieontwikkeling**

Turfmarkt 147  
2511 EM Den Haag  
Postbus 30132  
2500 GC Den Haag  
www.dji.nl

**Contactpersoon**  
B.W. Baron

# nota

Normering basisopleiding

**Datum**  
11 december 2025

**Ons kenmerk**  
-

## 1. Aanleiding

Binnen DJI dienen nieuwe medewerkers zo spoedig mogelijk te worden opgeleid. Dit is het afgelopen jaar niet altijd mogelijk geweest, met name vanwege roosterproblematiek als gevolg van openstaande vacatures en verzuim en door de verhoogde instroom door de succesvolle werving. Als gevolg hiervan zijn er momenteel nog steeds (nieuwe) medewerkers die geen basisopleiding hebben gevolgd (verder in dit stuk benoemd als achterstand). Het is van belang om de termijn tussen aanstelling en begin opleiding zo kort mogelijk te houden, zodat alle medewerkers veilig kunnen functioneren en zich bekwaam voelen het werk aan te kunnen.

Op dit moment worden op locaties risicobeperkende maatregelen getroffen wanneer personeel vanuit de huidige capacitaire druk toch binnen de sterkte wordt ingezet zonder basisopleiding. Afgelopen periode is samen met locaties onderzocht of en welke kaders er nodig zijn ten aanzien van de basisopleiding. In deze memo worden de bevindingen weergegeven en wordt een voorstel tot normvinding voor GW/VB, FORZO/JJI en de landelijke diensten gedaan. Daarnaast wordt een voorstel gedaan voor het opstarten van de PDCA-cyclus zodat de HR-keten samen met de taksforce Periodieke maatregelen personeel (PMP) kan blijven monitoren of er voldoende basisopleidingen beschikbaar zijn en deze volledig benut worden.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> In deze nota wordt uitgegaan van de herijkte basisopleidingen (onderscheid tussen een generiek en functiespecifiek deel). De herijkte basisopleiding voor PIW-er, complexbeveiligers en arbeidsmedewerker start per september 2025 en start voor de andere basisopleidingen in 2026.

## 2. Gevraagde beslispunten

Binnen DJI is de huidige normering dat alle medewerkers zoals genoemd in bijlage 1 pas in de sterkte worden ingeroosterd als ze de basisopleiding hebben afgerond. Deze norm blijft ook voor de toekomst gehandhaafd.

**Directie Personeel-,  
Management-, en  
Organisatieontwikkeling**

**Datum**  
20 juni 2025

**Ons kenmerk**  
xxx

Aanvullend daarop wordt akkoord gevraagd op het volgende:

1. Iedere medewerker die instroomt op een functie - zoals genoemd in bijlage 1 – start na de introductieperiode van maximaal zes weken met het generieke deel van de basisopleiding;
2. Iedere medewerker die instroomt op een functie - zoals genoemd in bijlage 1 – binnen maximaal 6 weken na afronding generieke deel start met het functiespecifieke deel van de basisopleiding;
3. De inschrijving voor de basisopleiding gecentraliseerd door de HR-keten plaats te laten vinden, waarbij zo veel mogelijk wordt aangesloten op de bestaande onboardings- en wervings- en selectieprocessen (regionaal, lokaal en centraal);
4. De PDCA-cyclus op te starten voor wat betreft de basisopleidingen zodat vanuit de HR-keten en de taksforce PMP gemonitord kan worden of er voldoende opleidingsplekken beschikbaar zijn ten opzichte van de instroom van nieuwe medewerkers. DPMO zal - in samenwerking met andere stakeholders - zorg zal dragen voor een instroomopdracht. Dit onderwerp tevens structureel terug te laten komen in de P&C-cyclus van de HR-keten (VMR gesprekken).

Het jaar 2026 zal als overgangsjaar gebruikt worden om de norm in te voeren. In 2026 zal daarom geaccepteerd worden dat voor de huidige medewerkers de normering onder punt 1 en 2 nog niet gehaald kan worden, omdat er nog steeds sprake is van een achterstand in de basisopleidingen. Voor medewerkers die in 2026 instromen geldt deze normering wel. De norm 'niet opgeleid is niet in het rooster ingezet' blijft echter te allen tijde gehandhaafd.

## 3. Toelichting

Om te komen tot een normering en vaste afspraken met betrekking tot de basisopleiding is een aantal gesprekken gevoerd met zowel het veld als binnen de HR-keten. Hierbij is een aantal zaken naar voren gekomen:

- Het wordt belangrijk gevonden dat nieuwe medewerkers tijdens hun proeftijd op de locatie aanwezig zijn. In deze setting kan worden bepaald of iemand echt geschikt is voor het werk. Op deze manier kunnen locaties en medewerkers nog gebruik maken van de proeftijd als nodig;
- Er wordt waarde toegekend aan een 'warm welkom' op de locatie zelf alvorens de opleiding begint;
- Het onboardingsloket en het OI kunnen mogelijk de klassen centraal samenstellen en inschrijven om locaties te ontzorgen. Dit heeft niet de voorkeur van de locaties;
- Regionaal klassen vullen: locaties kunnen gezamenlijk vanuit de regio klassen vullen en hiervoor een convenant afsluiten met het OI;
- Er is een continue cyclus nodig waarbij het aanbod van opleidingen afgestemd wordt op de instroom binnen DJI;

- Risicobeperkende maatregelen die nu worden ingezet zijn o.a. meer focus op het inwerkprogramma inclusief digitale voorbereiding op routinematige zaken zoals voorschriften, protocollen en procedures (GPAL), inzet op luwteplekken (waar contact met justitiabelen zo beperkt mogelijk is), begeleiding door een senior medewerker, medewerkers die net zijn ingestroomd worden bij voorkeur als eerste ingepland.
- Medewerkers die al enige tijd werkzaam zijn op een locatie en geen basisopleiding hebben gevolgd maar wel reeds praktijkervaring hebben opgedaan, worden voor de opleiding ingepland wanneer het rooster dit toelaat;
- Beveiligers die doorstromen, worden geacht al een basis op het gebied van veiligheid te hebben en volgen vaak later de basisopleiding voor PIW'er;
- De periode van starten in de functie tot starten met de opleiding is divers. DV&O start in 99% van de gevallen direct bij indiensttreding met de basisopleiding, Bij GW/VB en Forzo/JJI is circa 40-50% niet ingeschreven binnen drie maanden. Het voorgestelde kader gaat derhalve veel vragen van de locaties;
- Het is van belang om op termijn toe te werken naar een stevigere positie voor het OI: zij beschikken over kennis, ervaring en instrumentarium om het opleidingsaanbod effectief, efficiënt en uniform te organiseren;
- 'Niet ingeroosterd zonder basisopleiding' vereist een betrouwbaar, voorspelbaar en robuust opleidingsaanbod. Het OI kan dit leveren, mits randvoorwaarden (formatie, planningshorizon, inschrijfproces) duidelijk zijn en worden nageleefd;
- Het is essentieel dat de keten inzicht krijgt in verwachte instroom, de gerealiseerde instroom en de beschikbare capaciteit bij het OI en de voortgang bewaakt zodat er tijdig bijgestuurd kan worden;
- Voor de herijkte basisopleiding geldt dat de periode van praktijkleren benut wordt om de geleerde vaardigheden en kennis in het generieke deel in hun eigen werkpraktijk toepassen, wordt de eigen werkplek en taken in kaart gebracht ten behoeve van de functiespecifieke opleiding en komen ze tot persoonlijke ontwikkeldoelen. Dit doet de medewerker ondersteund door een werkplekopdracht. Het is van belang dat de periode van werkplekleren wordt benut om de medewerker op alle facetten van de functie mee te laten meedraaien. Dat kan in het rooster, mits het generieke deel van de opleiding is gevolgd. Binnen het rooster moet de medewerker echt wel worden gefaciliteerd om de werkplekopdrachten vanuit de opleiding te doen en uit te werken;
- Geopperd is om de volledige onboarding te laten faciliteren door de HR-keten, waarbij nieuwe medewerkers starten als aspirant medewerker onder landelijke regie en pas starten op functie als de volledige onboarding – inclusief de basisopleiding – is afgerond ((analoog aan andere partijen binnen Veiligheidsdomein zoals Politie/Defensie).

**Directie Personeel-,  
Management-, en  
Organisatieontwikkeling**

**Datum**  
20 juni 2025

**Ons kenmerk**  
xxx

#### **4. Hoe om te gaan met de huidige achterstand in de basisopleidingen**

Met het bepalen van de norm voor de basisopleiding is niet direct de achterstand in de basisopleiding opgelost. Om deze achterstand op te lossen zal in overleg met het veld en de verantwoordelijke dienstleidingsleden een plan gemaakt worden om de achterstand weg te werken.

## 5. Continue cyclus met betrekking tot de basisopleiding en instroom

Het is noodzakelijk om scherp te krijgen in de personele doelstellingen en rapportage hierop. Het is noodzakelijk om continu te blijven monitoren of er voldoende basisopleidingsplaatsen beschikbaar zijn ten opzichte van de verwachte en gerealiseerde instroom en doorstroom. DPMO zal - in samenwerking met andere stakeholders - zorg zal dragen voor een instroomopdracht. Daarvoor wordt tevens een PDCA-cyclus ingericht binnen de HR-keten en de taksforce PMP.

Directie Personeel-,  
Management-, en  
Organisatieontwikkeling

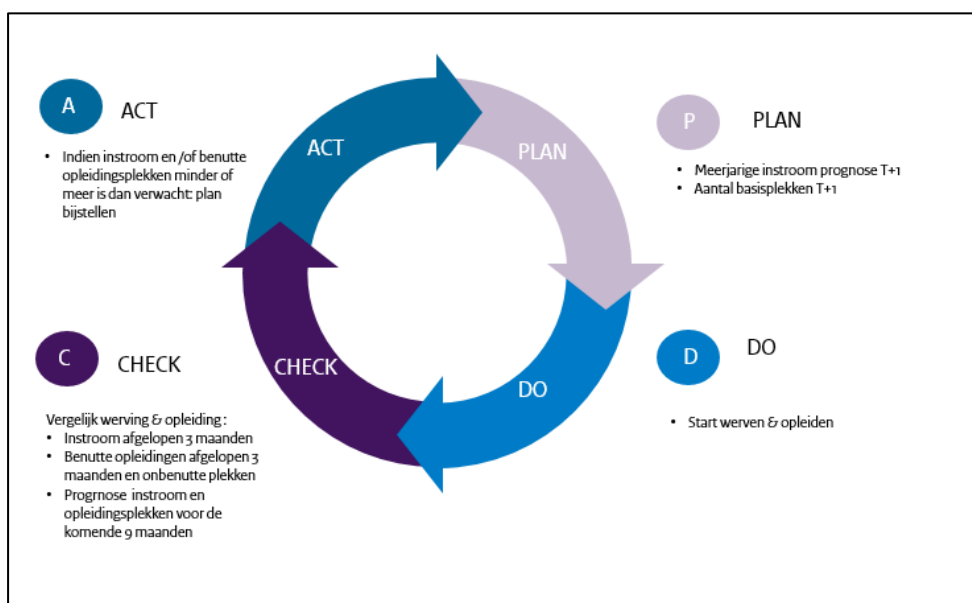
Datum  
20 juni 2025

Ons kenmerk  
xxx

Aandachtspunten hierbij zijn:

- Verbeteren van datapositie: uniforme registratie, betere prognoses op basis van het In-, Door- en Uitstroomplan en bevorderen van betrouwbaarheid van de data en daarmee een betrouwbare forecast bewerkstelligen zodat tijdig en effectief bijgestuurd kan worden;
- Vaststellen hoeveel basisopleidingen door het OI jaarlijks gegeven kunnen worden met de Herijkte basisopleidingen gedifferentieerd in vaste en flexibele schil en evt noodcapaciteit (inhuur);
- Afsteming en afspraken maken in geval van bijsturing: wat als de vraag groter is dan de opleidingscapaciteit, wie prioriteert etc.

## PDCA-cyclus met betrekking tot de basisopleiding



## 6. Financiële gevolgen

Binnen het reguliere budget van de locaties (GW-VB) wordt rekening gehouden met de zogenaamde reservefactor. Hierin wordt rekening gehouden met niet inzetbaarheid binnen het reguliere rooster door o.a. verlof, ziekte, opleidingen en inwerktijd/stage. De normering van deze memo leidt vooralsnog niet tot een aanzienlijke vergroting van de termijn tussen aanstelling en start basisopleiding ten opzichte van de huidige situatie.

## Bijlage 1 functies waar normering voor geldt

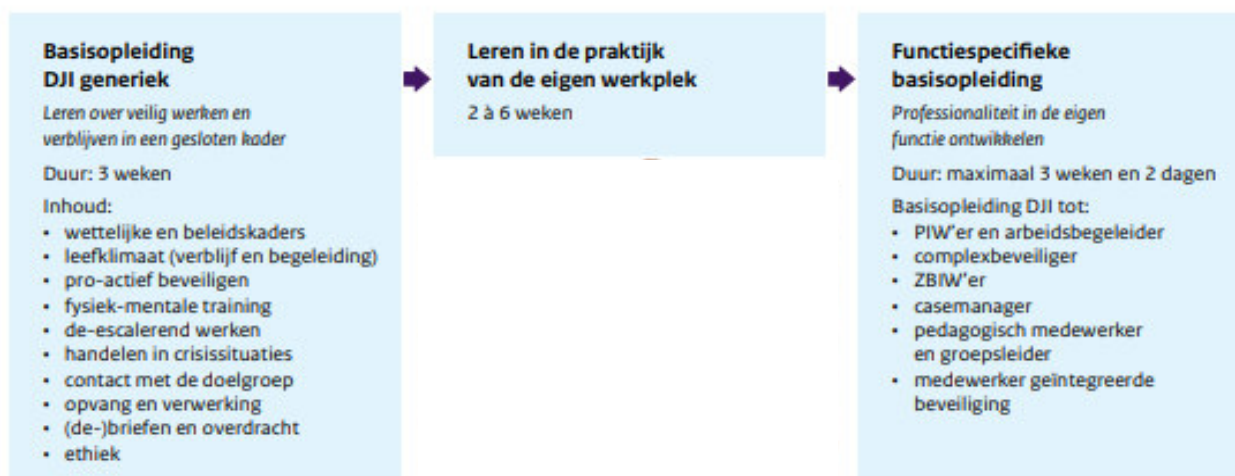
- PIW'er en medewerker arbeid (medior en senior) (voor de medewerker arbeid is naast het generieke en functiespecifieke deel nog een deel drie verplicht)
- Complexbeveiligers en badmeester (medior en senior)
- Medewerker geïntegreerde beveiliging en AID'er (Medior en senior)
- ZBIW'er (medior en senior)
- Casemanager (medior en senior)
- Pedagogisch medewerker en Groepsleider
- Detentietoezichthouder GGV, inrichtingswerker Vreemdelingenbewaring, Medewerkers Vreemdelingenzaken voor zover zij werkzaam zijn met strafrechtelijk gedetineerden binnen het Huis van Bewaring.

Directie Personeel-,  
Management-, en  
Organisatieontwikkeling

Datum  
20 juni 2025

Ons kenmerk  
xxx

## Bijlage 2 Inhoud herijkte basisopleiding



## Bijlage 3 Rollen

*Leidinggevenden* heeft tot taak medewerkers:

- tijdig in te schrijven voor de basisopleiding conform de norm;
- in de periode van werkplekleren op alle facetten van de functie mee te laten draaien;
- in de gelegenheid te stellen om de geleerde vaardigheden en kennis in het generieke deel in hun eigen werkpraktijk toe te passen en de medewerker te faciliteren om de werkplekopdracht te ervaren en verder uit te werken.

*Opleidingsinstituut* staat voor het vakbekwaam maken en houden door permanente ontwikkeling van de medewerkers, werkzaam binnen gedwongen kader, tot zelfbewuste professional, is vanuit daar regisseur van het opleidingsaanbod. Is verantwoordelijk voor de data op gebied van opleidingen. SSC zorgt voor werving en selectie, arbeidsmarktcampagnes en is verantwoordelijk voor de centrale onboarding voor nieuwe medewerkers. Kan inzicht geven in de verwachte instroom over een periode van maximaal drie maanden.<sup>2</sup>

*DPMO* is kaderstellend, regievoerder op de continue verbetercyclus (PDCA) en maakt meerjarige prognose op de In-, Door- en Uitstroom.

<sup>2</sup> Zodra het mogelijk is verschuift de verantwoordelijkheid voor de inschrijving van de leidinggevende naar het SSC) Is op termijn verantwoordelijk voor inschrijving basisopleiding.