



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

Beleid, Control en  
Overlegzaken

**Datum**  
22 januari 2026

**Notulist**  
M. van de Belt  
Notuleerservice Nederland

# verslag

GO DJI

---

Omschrijving	Verslag GO DJI
Vergaderdatum en -tijd	22 januari 2026, 13.00 – 15.10 uur
Vergaderplaats	Turfmarkt 147, Den Haag
Aanwezig van bestuurderszijde DJI:	W. Saris (DG DJI), Th. Dijkstra (DPMO DJI), M. Mendonça (DPMO DJI) en L. Vrijmoed (bestuursondersteuning)
van de zijde van de bonden:	R. Boots (CMHF/Juvox), A. van den Broek (FNV Overheid), A. Bosman (CNV), N. Ganpat (FNV Overheid), Th. Koelen (Ambtenarencentrum), M. Martens (CNV Overheid), C. Niessen (VDPI), J. van Oppen-Oving (FNV Overheid), J. Pecher (Ambtenarencentrum/VCPS), W. Roozeboom (CMHF Overheid), R. Schonewille (CNV Overheid), M. Stam (FNV Overheid), M. Stavast (Ambtenarencentrum), A. van der Veen (CMHF/Juvox) en S. Velders (CMHF/Juvox)
Afwezig:	F. Bos (CMHF/Juvox), en R. van Riezen (CNV Overheid)

## 1. Opening en vaststellen agenda

Mevrouw Oppen-Oving van de FNV, sector Rijk opent als voorzitter de vergadering en heet iedereen welkom. Mevrouw Bosman zit namens de CNV aan tafel.  
De agenda wordt vastgesteld.

5

## 2. Toegezonden antwoorden

### a. *Beleid m.b.t. gezichtsbedekking*

De bestuurder verduidelijkt dat gezichtsbedekking niet wordt opgenomen in het handboek en dat instellingen zich zeer terughoudend dienen op te stellen als het om gezichtsbedekking gaat.

10

### b. *Update VOG en VOG P*

Het Justistraject is helder, maar de bonden vragen hoe het proces intern verloopt binnen DJI indien een medewerker geen VOG krijgt. Op dit moment vinden er zienswijzen van acht weken plaats.

15

De bestuurder geeft aan dat het om drie i.p.v. twee ontbindingen gaat wegens het niet verkrijgen van de VOG. Er is bij de start van dit traject echt heel veel communicatie geweest. Zonder VOG is werken bij DJI onmogelijk. Bestuurder zal nagaan of er voldoende helderheid bestaat en wat er eerder is gecommuniceerd richting de werknemers.

20

### c. *Onduidelijkheid ploegleiders*

*(geen behoefte dit nader te bespreken)*

### d. *Beleid rondom selectiegesprek*

*(geen behoefte dit nader te bespreken)*

25

### e. *DV&O en complexbegeleider*

In reactie op de brief van de bestuurder wordt van vakbondszijde gesteld dat er voor de genoemde groep wel degelijk een doorgroeimogelijkheid bestaat.

Medewerkers willen vanwege de arbeidsvoorwaarden echter niet de overstap maken en naar een andere standplaats gaan of doorgroeien naar een

30

seniorfunctie. Dat ervaren zij nu als rechtsongelijkheid. De huidige functie, de niet-formatieve functie, is voor het laatst in 2014 gewaardeerd en is wel veranderd. De bonden zouden graag een herwaardering van de functie zien. Het betreft een relatief kleine groep oudgedienden. Straks werken er nieuwe medewerkers die hoger zijn ingeschaald naast deze oudgedienden.

35

Volgens de bestuurder kiezen medewerkers op persoonlijke gronden voor behoud van hun huidige functie en daarmee speelt dat ongelijkheidsprincipe niet.

Overigens kunnen zij nog steeds overstappen naar het nieuwe model. Hij zegt toe nogmaals naar dat waarderingselement te kijken maar dat gaat wel tijd vergen.

### f. *Beleid rondom verbouwingen*

*(geen behoefte dit nader te bespreken)*

40

### g. *Maandelijks uitbetaling IBT-toelage*

*(geen behoefte dit nader te bespreken)*

### h. *Herstelbetaling IKB-spaarverlof*

Als het systeem van herstelbetalingen gaat werken, volgen er automatisch terugvorderingen. Daarom staat het nu on hold. Volgende maand of eerder is er

45

wellicht meer duidelijkheid over waar de terugvorderingen vandaan komen en wanneer uitbetaling kan plaatsvinden. Er is onduidelijkheid of de gekochte uren buiten beschouwing worden gelaten of niet. Bestuurder zegt toe dit uit te zoeken.

## 3. Mededelingen

50

*van vakbondszijde:*

- a. Aanstaande dinsdag vindt een actie plaats op de PI Rotterdam, locatie De Schie, tussen 11.30 en 13.30 uur. De binnendienst gaat dan over op een nachtbezetting met bhv om ervoor te zorgen dat alles veilig en zorgvuldig gebeurt. Juvox neemt geen deel aan de genoemde actie.

55

De officiële aankondiging van de actie volgt nog.

van bestuurderszijde:

a. MZ/VB

60 In contact met P-Direkt en BZK bleek dat de MZ/VB buiten de afspraken van de SOR valt. Het lijkt nu richting een afbouwregeling te moeten gaan. Tot die tijd wordt de manier van herstel, de aanvullende betalingen, doorgezet. De afspraken van de Rijkstafel staan voorop. De bestuurder wil graag met de mensen van destijds om de tafel om te kijken wat wel kan.

b. Niet-opgeleid werken

65 Er ligt op zich een mooi plan voor de versnelling rond de opleidingen, maar de bonden missen een vangnet voor de niet of niet volledig opgeleide mensen die op dit moment al wel aan het werk zijn en in een complexe situatie belanden. Ook is niet helder wie daarvoor de verantwoordelijkheid draagt.

70 Voor de bestuurder is het uitgangspunt dat deze medewerkers niet het slachtoffer mogen worden van falend DJI-beleid. De vestigingsdirecteur is verantwoordelijk voor de veiligheid van zijn personeel. De bestuurder verzekert dat er op verschillende terreinen een daling is te zien van de opleidingsachterstand. Als de volledige analyse op tafel ligt, kan de bestuurder die gegevens delen. Gelukkig is de werving een groot succes geweest.

75 c. Inzet boven de jaarurensystematiek -18+18

Het gaat erom dat de medewerker met het meeroosteren een beperkte bandbreedte heeft waarin hij zichzelf mag inroosteren, -18 of +18 uur en dan naar rato in de desbetreffende maand. Dat is niet ingebouwd in het inplanningssysteem, maar dat betreft een keuzemogelijkheid.

80 De bonden zien in de praktijk dat medewerkers buiten die bandbreedte ongevraagd worden ingeroosterd. Zij willen dat niet. De cao regelt dit niet en daarom ligt de vraag voor iets te regelen in het personeelsreglement.

85 De bestuurder verduidelijkt dat de cao van het jaarurenbeginsel uitgaat. Bij drukte worden veel medewerkers ingepland en als er minder werk is weinig. In het personeelsreglement zijn wel de collectieve regeling en de afspraak met de COR opgenomen maar die moeten nog worden bijgewerkt na de vorige cao – en pas nadat de COR het meeroosteren heeft vastgesteld.

De bestuurder zet alles nog eens op schrift. Dan kan het de volgende vergadering zo nodig worden geagendeerd.

90 d. Workforcemanagement

Er wordt hard gewerkt aan de RijksRoosterApplicatie. Het is een spannend traject waarbij januari 2027 het beoogde ingangsmoment is. Vanwege de tijdsdruk moest de implementatie van het SOR-model verschuiven.

De bestuurder houdt de bonden op de hoogte.

95 e. IBT-regeling in RRA

De Rijksorganisatie bouwt het uitbetalen van de IBT in in de RijksRoosterApplicatie zodat deze afspraak kan worden uitgevoerd. Op enig moment wordt deze afspraak vervangen door iets anders.

f. Toeslag PI Zuid-Oost

100 In Sittard wordt een afdeling heropend waarvoor een beroep is gedaan op de PI Roermond. Daar staat voor medewerkers een tijdelijke toelage van 400 euro per maand tegenover. Het gaat gelukkig om een kleine afstand. Later dit jaar volgt er nog weer een verbouwing in Sittard. Het is nu nog niet duidelijk hoe zaken voor zowel gedetineerden als medewerkers op dat moment worden geregeld.

105

**4. Vaststellen conceptverslag GO DJI d.d. 25 november 2025 en bespreken actiepuntenlijst**

Het verslag van 25 november 2025 wordt vastgesteld zoals meegestuurd met de vergaderstukken.

110

Actielijst:

- 115 214: *Detachering en een of twee jaar terugkeergarantie*. De bestuurder wil in verband met de rijksbrede regeling de eigen regeling schrappen, maar de heer Koenen verzette zich destijds daartegen. DJI heeft een maximale detachering van twee jaar in haar regels staan; het Rijk één jaar.  
**Actie:** De bonden formuleren hun standpunt en geven dat schriftelijk door aan de bestuurder voor het volgende GO DJI.
- 120 219: *Voorstel opvang en nazorg ernstige incidenten*. Door omstandigheden is dit vertraagd. De bonden komen hierop terug.  
220: Vervalt.  
221: *Netto inzetbaarheid en 'reserve component'*. Bestuurder heeft eerder gemeld dat de reservefactor niet meer klopt. Het gaat er nu om hoe hiermee kan worden omgegaan.
- 125 240: *Vaststellen arbeidspatroon*. Dit loopt nog.  
241: Afgehandeld.  
242: Afgehandeld. Bestuurder kijkt nog even naar communicatie over de term 1% arbeidsongeschiktheid die niet meer gebruik moet worden. P-Direkt geldt.
- 130 243: *Fit en weerbaarheid*. Op dit moment wordt samen met de COR de fit en weerbaarheid geëvalueerd. De bestuurder zou in dat kader de urennorm willen meenemen, dus koppelen aan de evaluatie van het FVT-beleid.  
245: *Inzet boven de jaaruren*. Zojuist besproken.  
246: *Reistijd DV&O medewerkers met PSU*. Staat voor nu geagendeerd.
- 135 252: *Actualisering functie PIW'er*. De functie is beschreven, gewaardeerd en er is een adviesaanvraag bij de COR neergelegd om de aangepaste functie in het functieboek GW op te nemen. Volgens de COR ontbreken er nog werkzaamheden. De bestuurder bekijkt of dat niveaubepalende werkzaamheden zijn. Werknemers en leidinggevenden zijn hier allemaal bij betrokken geweest. Bij de volgende vergadering kan de bestuurder hier waarschijnlijk meer over zeggen.
- 140 253: *Gemeenschappelijke agenda*. Het lijkt een goed idee om te kijken naar een gemeenschappelijke, meer strategische agenda voor bijvoorbeeld de komende vier jaar als het gaat om personeelsbeleid en ontwikkelingen.  
**Actie:** De bestuurder zal een moment voor een gesprek plannen.
- 145

De actielijst is hiermee voldoende besproken.

## 5. Reizen met PSU

- 150 De bonden wijzen op het recente TO over reizen met PSU. Mensen krijgen het nu al betaald maar dat is nergens vastgelegd. De bonden willen het vastleggen. De nieuwe regeling kan geen verslechtering betekenen ten opzichte van de huidige situatie. Het voorstel in het TO behelst te gaan werken met gemiddelden, maar dan worden er mensen benadeeld. Uitgangspunt is dat reistijd werktijd is. De discussie gaat nu over de uitvoering.
- 155

De bestuurder vindt het vreemd dat de bonden nu terugkomen op de afspraak die in het TO werd gemaakt en het nu toch anders willen. Het voorstel was een forfaitair tijdvak aan te houden. Dat klopt voor een heel groot deel van de medewerkers.

- 160 **Actie:** De bestuurder neemt het voorstel terug en beraadt zich op een eventueel nieuw voorstel.

## 6. Niet volledig opgeleid werken

- 165 Dit onderwerp is al aan de orde geweest. Van vakbondszijde wordt nog ingebracht dat medewerkers geen garantietoeslag ontvangen over de basisopleiding. Nu is er een inhaalslaggaande, waarbij medewerkers na enkele maanden inzet naar de opleiding worden gestuurd. Ze hebben dan al wel weekenden en nachten gewerkt en daar hoort wel die garantietoeslag bij. Dat lijkt nu te worden hersteld in de vestigingen, maar het

staat haaks op de werkinstructie voor planners. Die klopt niet meer met de huidige praktijk.

170

**Actie:** De bestuurder kijkt nog naar die garantietoelage.

### **7. Vaardigheidsgerichte organisatie (verruimen diploma-eis)**

175

De bestuurder licht toe dat DJI kampt met een structureel personeelstekort door aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt. Er is sprake van een nieuwe generatie personeel die andere verwachtingen van het werk heeft. Andersom stelt de wereld andere eisen aan DJI. Om die reden wil de organisatie eens nadenken over de vraag of DJI nog goed is ingericht. HR richt zich op 2035. DJI wil toegroeien naar een veiligheidsgerichte organisatie. De eerste stap daarnaartoe is werken met mensen met een aantoonbaar werk- en denkniveau. Het is niet zo dat de diploma-eisen worden losgelaten.

180

Vanaf 1 januari 2026 moet bij alle zittende medewerkers het werk- en denkniveau aantoonbaar zijn middels een diploma of een cognitieve capaciteitentest. Dat geldt ook voor de instroom per 1 april voor de functies van complexbeveiliging en groepsleider. Er zijn ook functies waarvoor een wettelijke opleidingseis geldt, dus die zijn uitgezonderd. Voor de forensische zorg wordt nu een impactanalyse gemaakt. Daar gaat het om functies met wat meer specifieke details.

185

Op locaties waar minder personeelstekorten spelen, ziet men weinig heil in die vaardigheidsgerichte competenties. Toch is deze aanpak nodig voor de langere termijn. De personeelstekorten zullen naar verwachting aanhouden.

190

Er zijn volgens de bonden ook inrichtingen die mensen afwijzen op basis van hun diploma's, dus die het beleid niet uitvoeren. De directeuren met weerstand tegen de ontwikkeling richting vaardigheidsgerichte organisatie hebben zich gemeld bij de dienstleiding. Met een drietal inrichtingen is DJI hierover in gesprek.

195

Doorstroom is belangrijk. Alle afspraken met mbo's blijven intact, want personeel moet wel geschoold zijn en blijven. Gelukkig zijn mensen ambitieus en blijven ze de opleiding volgen. Er zijn zeker mogelijkheden voor zij-instromers. Dit is een eerste stap in de transitie.

200

Van vakbondszijde wordt gemeld dat er vanuit de achterban zeer positief op is gereageerd.

### **8. Toelage bezwarende omstandigheden**

205

De bestuurder geeft in reactie op de brief van de COR aan dat het EBI-regime en het AIT-regime dichterbij elkaar zijn gekomen door de wijziging van de PBW. Bekeken wordt of het redelijk is tot een bepaalde mate van gelijkstelling te komen. Het is wel een complexe discussie, want een toelage voor verzwarende werkomstandigheden vormt een ingewikkelde samenloop met de SBF. De bestuurder begrijpt de vraag om toelagen voor meer doelgroepen maar zou in bredere zin willen kijken naar het hele loongebouw. Voor nu ligt het in de rede om met name de AIT te bezien.

210

### **9. Salarisuitbetalingen en inhoudingen**

*Terugkoppeling bespreking P-Direkt door directeur DPMO.*

215

Het is echt heel vervelend voor de medewerkers als het misgaat met de salarisuitbetalingen. Er volgt binnenkort een gesprek met de waarnemend directeur van P-Direkt. Inzichtelijk is gemaakt om welke terugvorderingen en nabetalingen het gaat in 2025, opgesplitst in oorzaken die direct vanuit P-Direkt zijn ontstaan of vanuit InPlanning. In 2025 ging dat om vijf terugvorderingen door InPlanningsgebreken en drie door P-Direkt oorzaken. In totaal betrof het 378 medewerkers die in 2025 geraakt werden. Het gaat er nu om terugvorderingen te voorkomen en de uitleg richting medewerkers begrijpelijk te maken. Ook de salarisstroken zijn moeilijk leesbaar. DJI zet hier dus stevig op in. Hopelijk is dit verleden tijd na de overgang naar de RRA.

220

225 Van de zijde van de vakbonden wordt de suggestie gedaan bij een substantiële terugvordering het inhouden een maand op te schuiven. Dat maakt het voor mensen makkelijker om met zo'n terugvordering om te gaan of zo nodig een betalingsregeling te treffen.

#### 10. Rondvraag en w.v.t.t.k.

230 *Reorganisatie Alkmaar*

Vanuit vakbondszijde geeft men aan dat er sprake zou zijn van een ontwikkeling bij DV&O voor de locaties Alkmaar en Almere en dat er mogelijk geconcentreerd wordt naar een andere locatie, dus een vorm van reorganisatie.

235 De bestuurder vraagt dat na.

#### *Personen in transitie*

240 De bonden vroegen eerder aandacht voor personen in transitie en waar die worden geplaatst. Daarvoor is een werkgroep opgericht. Medewerkers vragen welke tijden leidend zijn als het gaat om FVT-tijden. Dit kan uiteindelijk leiden tot een rechtspostionele kwestie. Als een persoon van vrouw naar man transformeert, zou de tijd korter kunnen zijn.

245 De bestuurder heeft die vraag ook van de COR gekregen. Er wordt vooral gestuurd op deelname en minder op de tijd. De bestuurder vertrouwt op het gezonde verstand.

#### *Maandelijks incidentenregistratie*

250 Er vindt maandelijks een geanonimiseerde incidentenregistratie plaats, maar bepaalde incidenten lijken niet te worden geregistreerd.

De bestuurder licht toe dat er twee categorieën incidenten zijn: het bijzondere voorval en de piketmelding. De verzameling piketmeldingen wordt gepubliceerd omdat ze politiekgevoelig of mediagevoelig is. Die staat ook op de site. De andere wordt niet gepubliceerd maar een melding is wel op te vragen.

255 *Terugkerend agendapunt salarisuitbetalingen en inhoudingen*  
Van vakbondszijde wordt verzocht agendapunt 9, salarisuitbetalingen en inhoudingen, vooralsnog een terugkerend agendapunt te laten zijn. Het mag niet zo zijn dat mensen in problemen komen voordat er echt beleid is.

260 De bestuurder heeft de actie bij P-Direkt in beweging gezet, maar agendering lijkt prima.

#### *IBT-regeling in RRA*

265 Desgevraagd herhaalt de bestuurder dat DJI de afspraken over IBT die op dit moment niet verwerkt zijn in de jaaruren, laat inbouwen in de RRA totdat er een andere afspraak is gemaakt. Het gaat om maatwerk. De RRA is ook voor reguliere ambtenaren en die kunnen het wel laten uitbetalen.

270 *Coördinator Den Haag*

Van vakbondszijde wordt ingebracht dat collega's in het land een coördinator in Den Haag missen die sturing kan geven aan Opvang en nazorg-leden in het land. Het zou mooi zijn hen te faciliteren.

275 De bestuurder verduidelijkt dat dit onder verantwoordelijkheid van de directeur valt. Er is veel aandacht voor gezond en veilig werken. In het landelijk overleg Arboteam is dit al ter sprake gekomen. **Actie:** De bestuurder zorgt voor terugkoppeling.

#### *Agenda naar de COR*

280 De bestuurder meldt dat de COR in het vervolg graag de agenda van deze vergadering

ontvangt. De bonden zijn akkoord. De COR en bonden vergaderen samen op 6 februari.

### **11. Sluiting**

285 De voorzitter bedankt iedereen voor zijn bijdrage en sluit de vergadering net na 15.10 uur.