

Bundel van de 9001 - COR DJI – GO DJI van 6 februari 2026

Agenda bijlagen

Agenda_9001_-_COR_DJI_-_GO_DJI_6_februari_2026.docx

- 1 Opening en vaststellen agenda
 - *Vaststelling agenda door de voorzitter.*
- 2 Mededelingen
 - 2.1 COR DJI
 - 2.2 GO DJI
- 3 Actie- en aandachtspuntenlijst Afstemmingsoverleg GO DJI-COR DJI 06-02-26
 - *Zie bijlage.*
 - *Overzicht openstaande actiepunten.*
 - *Status en voortgang.*

Actie- en aandachtspuntenlijst Afstemmingsoverleg GO DJI-COR DJI 06-02-26.docx
- 4 Inbreng COR DJI
 - 4.1 Afstemmingsoverleg COR-GO DJI (vakbonden)
 - *Zie bijlagen.*
 - *Tijdens het afstemmingsoverleg van 21-10-25 heeft de voorzitter een toelichting gegeven op de stand van zaken. De vakbonden bespreken deze week intern het voorstel van de COR DJI. Het onderwerp wordt opgenomen op de actiepuntenlijst voor verdere opvolging, mede in het kader van de herbezinning op de essentie en inrichting van het afstemmingsoverleg COR-GO DJI. Voor technische vragen kunnen deelnemers contact opnemen met de ambtelijk secretaris van de COR DJI. De bonden komen deze week met een reactie.*

Procesaanpak voor het Afstemmingsoverleg COR-GO DJI 1.1..pdf

Vergaderschema GO DJI 2025.pdf

Georganiseerd overleg DJI intranetpagina inclusief verslagen.pdf
 - 4.2 Evaluatie SBF-tweede carrière voor DJI
 - *Op basis van de ontvangen evaluatie wordt bekeken of de werkgroep “tweede carrière” binnen de COR nieuw leven moet worden ingeblazen of kan worden geschrapt. Dit wordt ingebracht in de EV COR; de uitkomst komt vervolgens terug op de agenda van het afstemmingsoverleg COR-GO DJI. De COR DJI komt met een reactie naar aanleiding van de bespreking op 211025.*
 - 4.3 Update van het Convenant
 - *Zie bijlagen.*
 - *Twee jaar geleden is met de vakbonden overleg gevoerd over een mogelijke actualisatie van het convenant, maar dit heeft destijds geen vervolg gekregen. De COR DJI wil dit onderwerp opnieuw onder de aandacht brengen bij zowel de bestuurder als de vakbonden. Daarbij moet worden vastgesteld of er behoefte is aan een separaat traject voor de actualisatie. De vakbonden bespreken dit eerst intern en komen vervolgens met een reactie.*

DJI convenant 2018 tm 2021 Werken aan een solide personeelsbeleid.pdf

Evaluatie convenant.pdf
 - 4.4 Sporturen, communicatie, meeroosteren en NPI
 - *Er zijn vragen gesteld over de ontwikkelingen rondom sporturen, communicatie, meeroosteren en NPI. Op 29 oktober 2025 is hiervoor een conceptbesluit opgesteld. Dit concept wordt gedeeld met de vakbonden voor verdere afstemming.*
 - 4.5 Wijziging cao nieuw roostersystematiek per 1 januari 2024.
 - *Per 1 januari 2024 zijn binnen DJI de roostersystematieken collectief roosteren en meeroosteren ingevoerd. De vakbonden zien dit als een wijziging die onder artikel 27 WOR valt, terwijl DJI van mening is dat er geen nieuwe situatie is ontstaan. De COR DJI heeft een instemmingsverzoek ontvangen, maar behandelt dit pas nadat de gezamenlijke evaluatie van de roostersystematiek is afgerond.*
 - 4.6 Functie herwaardering en SBF
 - *Zie bijlagen.*
 - *Rapport functieherwaardering/SBF is gereed; bespreking 6 november in klankbordgroep. Conceptrapport volgt met ruimte voor bedenkingen. Aandacht voor herwaardering en FluwaRijk 2.0. Vakbonden worden geïnformeerd en betrokken bij SBFstatus en medezeggenschap.*

25-068 Brief herbeoordeling SBF.pdf

25-165 Presentatie tbv bijeenkomst 16 april 2025 locatiekeuze interviews observatie onderzoek SBF.pdf

25-186 (1) Startoverleg SBF project DJI.pdf

- 5 Inbreng GO DJI (vakbonden)
- 5.1 Terugkoppeling Overleg GO DJI – Bestuurder DJI
- Zie bijlage: 1. Agenda GO DJI 22 januari 2026.docx voor bespreking tijdens dit afstemmingsoverleg.
 - Terugkoppeling recent overleg van 22 januari 2026.
 - Vooruitblik komende overleggen: 22 januari, 12 maart, 23 april, 18 juni, 10 september, 12 november 2026.
 - Vragen/aandachtspunten vanuit COR DJI.
 - Mee te geven punten aan het GO DJI.
1. Agenda GO DJI 22 januari 2026.docx
- 5.2 Delen agenda's GO DJI met bestuurder –COR DJI met bestuurder: doel, functie en gebruik?
- De agenda van de overlegvergadering tussen de COR DJI en de bestuurder, evenals de agenda van het overleg tussen GO DJI en de bestuurder, bevat onderwerpen die regelmatig terugkomen tijdens het afstemmingsoverleg tussen GO DJI en COR DJI.*
- Het delen van elkaars agenda's kan de afstemming versterken doordat GO DJI en COR DJI tijdig zicht hebben op elkaars aandachtspunten, overlap en verschillen vroeg wordenesignaleerd en het afstemmingsoverleg efficiënter kan worden voorbereid.*
- Uitgangspunt: de agenda's zijn niet bedoeld als informatieproduct richting GO DJI of COR DJI, maar dienen uitsluitend als hulpmiddel binnen het afstemmingsoverleg.*
- Vraag aan COR DJI en GO DJI*
- Zijn COR DJI en GO DJI bereid hun agenda voor dit doel met elkaar te delen, uitsluitend als hulpmiddel binnen het afstemmingsoverleg en niet als regulier document?*
- 6 Gezamenlijke strategische onderwerpen
- Lopende dossiers.
 - Aankomende adviezen/instemmingen/onderhandelingen.
 - Gezamenlijke risico's en prioriteiten.
 - Afstemming richting bestuurder.
- 6.1 COR DJI Brief Toelage verzoek
- Zie bijlagen.
 - De COR DJI verzoekt om een toelage op basis van CAOartikel 7.3 voor medewerkers van AIT, VIC, FOBA, ITA en ICU, omdat vergelijkbare verzwaarde afdelingen al een toelage ontvangen. Volgens de COR is sprake van ongelijkheid die hersteld moet worden. Doel van dit agendapunt is het bespreken van dit verzoek en de gewenste vervolgstappen richting het GO DJI.
 - Er is nog geen reactie op deze brief van de bestuurder.
- 25-491 Brief Toelage verzoek 22-12-25.pdf
- Mail COR DJI Brief Toelage verzoek 22.12.25.docx
- 6.2 Garantietoelage m.b.t. opbouw 55+
- Zie bijlage
 - Per 1 januari 2025 is de garantietoelage uit de CAO Rijk ingevoerd ter vervanging van de MZ/VBtoelage voor een deel van de DJImedewerkers. De COR DJI heeft eerder zorgen geuit over mogelijke negatieve financiële gevolgen en de uitvoerbaarheid van deze wijziging. Hoewel een tijdelijke overgangsregeling is ingesteld en inmiddels verlengd tot 31 december 2025, ontvangt de COR nog steeds signalen dat de toepassing niet uniform verloopt en dat zich nieuwe uitvoeringsproblemen voordoen. Doel van dit agendapunt is het bespreken van de stand van zaken en het bepalen van vervolgstappen richting werkafspraken met werkgever en vakbonden.
 - Er is nog geen reactie op deze brief van de bestuurder.
- 25-393 Brief van de COR DJI aan de bestuurder inzake de Garantietoelage, t.k.n. aan de vakbonden.pdf
- 7 Signalen uit de organisatie
- Signalen COR DJI.
 - Signalen GO DJI.
 - Gezamenlijke duiding.
 - Opvolging?
 - Communicatie & afstemming: gezamenlijke boodschappen, afstemming richting achterban, eventuele gezamenlijke statements.
- 8 Rondvraag en sluiting
- Zijn de actiepunten duidelijk?
 - De volgende vergaderingen is op 14 april 2026.
 - Niets meer aan de orde zijnde, sluit de voorzitter de vergadering.

Agenda 9001 – COR DJI – GO DJI

Datum	06-02-2026
Tijd	10:00 – 12:00
Locatie	Meeting Point DJI, Richelleweg 13/gebouw 50, 3769 AZ Soesterberg, vergaderzaal: 17 Scottish Court
Voorzitter	J. Keijser
Omschrijving	Agenda – Deze uitnodiging is alleen voor deelnemers aan het afstemmingsoverleg. – Inclusief lunch na afloop van de vergadering. – Deelnemen aan Rijksvideo Vergadering: https://rijksvideo.webex.com/rijksvideo/j.php?MTID=m58a2fb911ecaf4369998089b88806721

- 1 Opening en vaststellen agenda**
 - Vaststelling agenda door de voorzitter.
- 2 Mededelingen**
- 2.1 COR DJI**
- 2.2 GO DJI**
- 3 Actie- en aandachtspuntenlijst Afstemmingsoverleg GO DJI-COR DJI 06-02-26**
 - Zie bijlage.
 - Overzicht openstaande actiepunten.
 - Status en voortgang.
- 4 Inbreng COR DJI**
- 4.1 Afstemmingsoverleg COR-GO DJI (vakbonden)**
 - Zie bijlagen.
 - Tijdens het afstemmingsoverleg van 21-10-25 heeft de voorzitter een toelichting gegeven op de stand van zaken. De vakbonden bespreken deze week intern het voorstel van de COR DJI. Het onderwerp wordt opgenomen op de actiepuntenlijst voor verdere opvolging, mede in het kader van de herbezinning op de essentie en inrichting van het afstemmingsoverleg COR-GO DJI. Voor technische vragen kunnen deelnemers contact opnemen met de

ambtelijk secretaris van de COR DJI. De bonden komen deze week met een reactie.

4.2 Evaluatie SBF–tweede carrière voor DJI

– Op basis van de ontvangen evaluatie wordt bekeken of de werkgroep “tweede carrière” binnen de COR nieuw leven moet worden ingeblazen of kan worden geschrapt. Dit wordt ingebracht in de EV COR; de uitkomst komt vervolgens terug op de agenda van het afstemmingsoverleg COR-GO DJI. De COR DJI komt met een reactie naar aanleiding van de bespreking op 21-10-25.

4.3 Update van het Convenant

– Zie bijlagen.

– Twee jaar geleden is met de vakbonden overleg gevoerd over een mogelijke actualisatie van het convenant, maar dit heeft destijds geen vervolg gekregen. De COR DJI wil dit onderwerp opnieuw onder de aandacht brengen bij zowel de bestuurder als de vakbonden. Daarbij moet worden vastgesteld of er behoefte is aan een separaat traject voor de actualisatie. De vakbonden bespreken dit eerst intern en komen vervolgens met een reactie.

4.4 Sporturen, communicatie, meeroosteren en NPI

– Er zijn vragen gesteld over de ontwikkelingen rondom sporturen, communicatie, meeroosteren en NPI. Op 29 oktober 2025 is hiervoor een conceptbesluit opgesteld. Dit concept wordt gedeeld met de vakbonden voor verdere afstemming.

4.5 Wijziging cao nieuw roostersystematiek per 1 januari 2024.

– Per 1 januari 2024 zijn binnen DJI de roostersystematieken collectief roosteren en meeroosteren ingevoerd. De vakbonden zien dit als een wijziging die onder artikel 27 WOR valt, terwijl DJI van mening is dat er geen nieuwe situatie is ontstaan. De COR DJI heeft een instemmingsverzoek ontvangen, maar behandelt dit pas nadat de gezamenlijke evaluatie van de roostersystematiek is afgerond.

4.6 Functie herwaardering en SBF

– Zie bijlagen.

– Rapport functieherwaardering/SBF is gereed; bespreking 6 november in klankbordgroep. Conceptrapport volgt met ruimte voor bedenkingen. Aandacht voor herwaardering en FluwaRijk 2.0. Vakbonden worden geïnformeerd en betrokken bij SBF-status en medezeggenschap.

5 Inbreng GO DJI (vakbonden)

5.1 Terugkoppeling Overleg GO DJI – Bestuurder DJI

- Zie bijlage: 1. Agenda GO DJI 22 januari 2026.docx voor bespreking tijdens dit afstemmingsoverleg.
- Terugkoppeling recent overleg van 22 januari 2026.
- Vooruitblik komende overleggen: 22 januari, 12 maart, 23 april, 18 juni, 10 september, 12 november 2026.
- Vragen/aandachtspunten vanuit COR DJI.
- Mee te geven punten aan het GO DJI.

5.2 Delen agenda's GO DJI met bestuurder –COR DJI met bestuurder: doel, functie en gebruik?

De agenda van de overlegvergadering tussen de COR DJI en de bestuurder, evenals de agenda van het overleg tussen GO DJI en de bestuurder, bevat onderwerpen die regelmatig terugkomen tijdens het afstemmingsoverleg tussen GO DJI en COR DJI.

Het delen van elkaars agenda's kan de afstemming versterken doordat GO DJI en COR DJI tijdig zicht hebben op elkaars aandachtspunten, overlap en verschillen vroeg worden gesignaleerd en het afstemmingsoverleg efficiënter kan worden voorbereid.

Uitgangspunt: de agenda's zijn niet bedoeld als informatieproduct richting GO DJI of COR DJI, maar dienen uitsluitend als hulpmiddel binnen het afstemmingsoverleg.

Vraag aan COR DJI en GO DJI

Zijn COR DJI en GO DJI bereid hun agenda voor dit doel met elkaar te delen, uitsluitend als hulpmiddel binnen het afstemmingsoverleg en niet als regulier document?

6 Gezamenlijke strategische onderwerpen

- Lopende dossiers.
- Aankomende adviezen/instemmingen/onderhandelingen.
- Gezamenlijke risico's en prioriteiten.
- Afstemming richting bestuurder.

6.1 COR DJI Brief Toelage verzoek

- Zie bijlagen.
- De COR DJI verzoekt om een toelage op basis van CAO-artikel 7.3 voor medewerkers van AIT, VIC, FOBA, ITA en ICU, omdat vergelijkbare verzwaarde afdelingen al een toelage ontvangen. Volgens de COR is sprake van

ongelijkheid die hersteld moet worden. Doel van dit agendapunt is het bespreken van dit verzoek en de gewenste vervolgstappen richting het GO DJI.

- Er is nog geen reactie op deze brief van de bestuurder.

6.2 Garantietoeslag m.b.t. opbouw 55+

- Zie bijlage
- Per 1 januari 2025 is de garantietoelage uit de CAO Rijk ingevoerd ter vervanging van de MZ/VB-toelage voor een deel van de DJI-medewerkers. De COR DJI heeft eerder zorgen geuit over mogelijke negatieve financiële gevolgen en de uitvoerbaarheid van deze wijziging. Hoewel een tijdelijke overgangsregeling is ingesteld en inmiddels verlengd tot 31 december 2025, ontvangt de COR nog steeds signalen dat de toepassing niet uniform verloopt en dat zich nieuwe uitvoeringsproblemen voordoen. Doel van dit agendapunt is het bespreken van de stand van zaken en het bepalen van vervolgstappen richting werkafspraken met werkgever en vakbonden.
- Er is nog geen reactie op deze brief van de bestuurder.

7 Signalen uit de organisatie

- Signalen COR DJI.
- Signalen GO DJI.
- Gezamenlijke duiding.
- Opvolging?
- Communicatie & afstemming: gezamenlijke boodschappen, afstemming richting achterban, eventuele gezamenlijke statements.

8 Rondvraag en sluiting

- Zijn de actiepunten duidelijk?
- De volgende vergaderingen is op 14 april 2026.
- Niets meer aan de orde zijnde, sluit de voorzitter de vergadering.



Aan de deelnemers vanuit de GO DJI en COR DJI voor het
Afstemmingsoverleg GO – COR DJI

**Centrale
Ondernemingsraad DJI**
Ambtelijk secretariaat

Contactpersoon
Ambtelijk secretariaat DJI
[ambtelijksecretariaatdji@dji.m
injus.nl](mailto:ambtelijksecretariaatdji@dji.m
injus.nl)

Datum
21 oktober 2025

verslag

Omschrijving

**Actie- en aandachtspuntenlijst voor afstemmingsoverleg
6 februari 2026**

Vergaderdatum en -tijd
Vergaderplaats

Dinsdag 21 oktober 2025, 10.00 - 12.00 uur
Hybride: Webex en Meeting Point DJI, Richelleweg 13, 3769 AZ
Soesterberg in vergaderzaal: vergaderzaal 07 Bijlmerbajes zaal

Aanwezig fysiek

Gerben Halfwerk (AS), Anne van de Veen, Frank Bos, Jos Pecher,
Murphy Martens, Harm de Boer, Jan Keijser, Chris van Breugel,
Arjan Kranendijk, Ahmet Başer, S. Velders, Christos Fourtounidis,
Ted Kolderie (AS)

Aanwezig digitaal

Wolleta Roozeboom, Narinder Ganpat, Roy Boots, Thijs Koelen,
Martijn Stavast, Marcelle Buitendam, Jacco de Lang

Deelnemers COR DJI

Gerben Halfwerk (AS DJI), Harm de Boer, Peter Lancel, Chris
van Breugel, Arjan Kranendijk, Jan Keijser, Ahmet Başer en
Christos Fourtounidis, Jacco de Lang

Deelnemers GO DJI

Samantha Velders (Juvox), Narinder Ganpat (FNV), Mark Stam
(FNV), Anne van de Veen (Juvox), Frank Bos (Juvox), Anja
Haarnack-Coumans (CNV), R. (Rense) Schonewille (CNV), Roy
Boots (Juvox), Thijs Koelen (SGBAC Rijk), Murphy Martens (CNV),
Martijn Stavast (VCPS), Wolleta Roozeboom (CMHF), Marcelle
Buitendam (FNV) en Jos Pecher (VCPS en COR DJI)

Actiepuntenlijst					
Nr.	Actie	Toelichting	Verantwoordelijke COR/GO/gezamenlijk	Deadline	Status Open/lopend/ afgerond
23-004	Netto inzetbaarheid (herijking reserve factor) Aandachtspunten: • Agenderen van het onderwerp in het AO/OV met de bestuurder DJI. • Uitleg vragen over de toepassing van de 64 uur binnen DJI. • Op de agenda houden van het verschil tussen 26,8 uur (rijksniveau) en 27 uur (DJI). • Delen van de beschikbare stukken met alle GO-deelnemers.	Er is onduidelijkheid over de vraag of de huidige normprijzen binnen DJI aansluiten op de afspraken uit de nieuwe cao. Daarnaast moet worden verduidelijkt hoe de afspraak rondom de 64 uur wordt toegepast. Dit wordt geagendeerd voor het AO/OV met de bestuurder en staat reeds op de actiepuntenlijst van het GO DJI. Ook op rijksniveau speelt een verschil: hoewel 26,8 uur is	Chris Breugel (COR DJI) FNV (GO DJI)	Geen	Lopend

	• Terugkoppeling afwachten van DG/FNV over de normprijzen en urenafsprak.	afgesproken, wordt binnen DJI nog steeds 27 uur gehanteerd. De FNV heeft hierover bij DG om duidelijkheid gevraagd, maar het probleem is nog niet opgelost. Het onderwerp blijft daarom op de agenda staan. De relevante stukken worden gedeeld met de GO-deelnemers.			
24-009	Wijziging cao nieuw roostersystematiek per 1 januari 2024. Aandachtspunten: • Evaluatie afronden van het meeroosteren (bestuurder en COR DJI). • Instemmingsverzoek is geparkeerd totdat de evaluatie is afgerond. • Na afronding evaluatie: instemmingsverzoek verder inhoudelijk behandelen binnen de COR DJI.	Per 1 januari 2024 zijn binnen DJI de roostersystematieken collectief roosteren en meeroosteren ingevoerd. De vakbonden zien dit als een wijziging die onder artikel 27 WOR valt, terwijl DJI van mening is dat er geen nieuwe situatie is ontstaan. De COR DJI heeft een instemmingsverzoek ontvangen, maar behandelt dit pas nadat de gezamenlijke evaluatie van de roostersystematiek is afgerond.	COR DJI	Geen	Lopend
25-003	Agenderen onderwerp: Herbezinning en essentie van het afstemmingsoverleg GO-COR DJI als de notitie kan worden gedeeld.	n.v.t.	AS-DJI	21-10-25	Afgerond en samengevoegd met actiepunt 25-008.
25-004	De onderwerpen 'Actualiseren functies DJI' en 'Herijking SBF-functies' dienen afzonderlijk op de agenda te worden geplaatst.	n.v.t.	AS-DJI	21-10-25	Afgerond
25-006	Justitieel Complex Vlissingen Aandachtspunten: • Opnemen op de actiepuntenlijst (gedaan op 21 oktober 2025). • Bewaken van betrokkenheid COR DJI bij de ontwerpfase, met nadruk op Arbo-aspecten.	Het onderwerp Justitieel Complex Vlissingen ontbrak op de actiepuntenlijst en is daarom op 21 oktober 2025 toegevoegd. Momenteel bevindt het project zich in de ontwerpfase; het definitieve ontwerp wordt verwacht in Q2 2026. De bouw start naar verwachting	AS-DJI COR DJI	21-10-25 Geen	Lopend

	• Vervolgafstemming plannen zodra het ontwerp in Q2 2026 beschikbaar komt. • Projectontwikkeling blijven monitoren richting bouwstart eind 2026 en verdere fasen.	eind 2026, met oplevering uiterlijk 2029 en ingebruikname medio 2030. De COR DJI heeft de bestuurder verzocht om tijdige betrokkenheid in de ontwerpfase, specifiek met het oog op Arbo-aspecten.			
25-007	Sporturen, communicatie, meeroosteren en NPI Aandachtspunten: • Conceptbesluit delen met de vakbonden (29 oktober 2025). • Reacties van de vakbonden verzamelen en terugkoppelen in het GO DJI. • Bepalen van vervolgstappen op basis van de ontvangen reacties.	Er zijn vragen gesteld over de ontwikkelingen rondom sporturen, communicatie, meeroosteren en NPI. Op 29 oktober 2025 is hiervoor een conceptbesluit opgesteld. Dit concept wordt gedeeld met de vakbonden voor verdere afstemming.	COR DJI en GO DJI (vakbonden)	Geen	Open
25-008	Afstemmingsoverleg COR-GO DJI Aandachtspunten: • Opnemen op de actiepuntenlijst voor verdere opvolging. • Reactie van de vakbonden afwachten op het voorstel van de COR DJI. • Vervolgstep bepalen na ontvangst van de reactie van de bonden. • Technische vragen bundelen en zo nodig doorzetten via de ambtelijk secretaris van de COR DJI. • Herbezinning op de essentie van het afstemmingsoverleg meenemen in de verdere uitwerking.	Tijdens het afstemmingsoverleg van 21-10-25 heeft de voorzitter een toelichting gegeven op de stand van zaken. De vakbonden bespreken deze week intern het voorstel van de COR DJI. Het onderwerp wordt opgenomen op de actiepuntenlijst voor verdere opvolging, mede in het kader van de herbezinning op de essentie en inrichting van het afstemmingsoverleg COR-GO DJI. Voor technische vragen kunnen deelnemers contact opnemen met de ambtelijk secretaris van de COR DJI. De bonden komen deze week met een reactie.	AS DJI COR DJI GO DJI (vakbonden)	28-10-25	Open
25-009	Update van het Convenant Aandachtspunten: • Onderwerp opnieuw agenderen bij de bestuurder en vakbonden.	Twee jaar geleden is met de vakbonden overleg gevoerd over een mogelijke actualisatie van het convenant, maar dit heeft destijds geen	GO DJI (vakbonden)	Geen	Lopend

	• Vakbonden vragen of er behoefte is aan een separaat traject voor actualisatie van het convenant. • Reactie van de vakbonden afwachten na hun interne bespreking. • Vervolgstappen bepalen op basis van de reactie van de vakbonden en de bestuurder.	vervolg gekregen. De COR DJI wil dit onderwerp opnieuw onder de aandacht brengen bij zowel de bestuurder als de vakbonden. Daarbij moet worden vastgesteld of er behoefte is aan een separaat traject voor de actualisatie. De vakbonden bespreken dit eerst intern en komen vervolgens met een reactie.			
25-010	Evaluatie SBF – tweede carrière • Beoordelen of de werkgroep “tweede carrière” nieuw leven moet worden ingeblazen of kan worden geschrapt. • Inbrengen in de EV COR voor bespreking en besluitvorming. • Uitkomst terugkoppelen en opnieuw agenderen in het afstemmingsoverleg COR-GO DJI.	Op basis van de ontvangen evaluatie wordt bekeken of de werkgroep “tweede carrière” binnen de COR nieuw leven moet worden ingeblazen of kan worden geschrapt. Dit wordt ingebracht in de EV COR; de uitkomst komt vervolgens terug op de agenda van het afstemmingsoverleg COR-GO DJI. De COR DJI komt met een reactie naar aanleiding van de bespreking op 21-10-25.	COR DJI	03-02-26	Lopend

Aandachtspuntenlijst			
Nr.	Aandachtspunt	Verantwoordelijke COR/GO/gezamenlijk	Status In beeld/monitoren
24-001	Evaluatie SBF-tweede carrière Op basis van de ontvangen evaluatie moet worden bepaald of de werkgroep “tweede carrière” binnen de COR nieuw leven moet worden ingeblazen of kan worden geschrapt. Dit wordt ingebracht in de EV COR; de uitkomst komt terug op de agenda van het afstemmingsoverleg COR-GO DJI. Het onderwerp is op 21-10-25 besproken en de COR DJI komt met een reactie.	COR DJI	In beeld
24-002	Mentale weerbaarheid & PTSS Binnen DJI wordt de voortgang rond mentale weerbaarheid en PTSS gemonitord. Werkdruk en gezondheid passen bij het convenant en worden geagendeerd voor het uitvoeringsoverleg. Het incident in de individuele casuïstiek wordt erkend en besproken in het komende GO-overleg. Daarnaast is er structurele aandacht voor de baseline via de adviseur agressie en geweld, en blijvende aandacht vanuit de DOR.	M. Buitendam/M. Stam (GO DJI)	Monitoren

Terugkeer naar de basis: Procesaanpak voor het Afstemmingsoverleg COR-GO DJI

Doel

Het doel van dit plan van aanpak en procesbeschrijving is om het Afstemmingsoverleg COR-GO DJI (vakbonden) effectiever en efficiënter te maken, zodat de samenwerking tussen de COR DJI en de vakbonden wordt verbeterd en de belangen van de medewerkers beter worden behartigd.

Stappen

1. Verkleinen van het aantal deelnemers:
 - a. Beperk het aantal deelnemers vanuit de vakbonden tot de bestuurders van de 4 vakbondsbestuurders en 4 kaderleden (FNV, CMHF, CNV en Ambtenarencentrum).
 - b. Vanuit de COR DJI nemen alleen deel het Dagelijks Bestuur (4 leden) en de 4 voorzitters van de commissies. De plaatsvervangende commissievoorzitters nemen alleen deel als de commissievoorzitters verhinderd zijn.
 - c. Stel een maximum van 16 deelnemers voor het overleg.
2. Herijken van de essentie en het doel van het overleg:
 - a. Organiseer een gezamenlijke sessie met de COR DJI en de vakbonden om de essentie en het doel van het overleg te bespreken en herijken.
 - b. Focus het overleg op operationele afstemming en praktische coördinatie, in plaats van een brede agenda.
 - c. Stel heldere afspraken op over de onderwerpen die in het overleg aan bod komen.
3. Verbeteren van de coördinatie vanuit de vakbonden:
 - a. Overleg met de vakbonden om een gezamenlijk aanspreekpunt aan te wijzen uit het GO DJI.
 - b. Spreek af dat dit aanspreekpunt verantwoordelijk is voor het aanleveren van agendapunten namens alle vakbonden.
 - c. Maak afspraken over de termijn waarbinnen agendapunten moeten worden aangeleverd.
4. Implementatie en evaluatie:
 - a. Voer de bovenstaande stappen uit in overleg met de COR DJI en de vakbonden.
 - b. Evalueer na 6 maanden de effecten van de genomen maatregelen en pas indien nodig het plan van aanpak aan.
 - c. Stel een jaarlijkse evaluatie in om de werking van het afstemmingsoverleg te blijven monitoren.

Door deze stappen te volgen, kan het overleg tussen de COR DJI en het GO DJI (vakbonden) worden teruggebracht naar de essentie. De focus komt dan te liggen op praktische afstemming en coördinatie tussen de COR DJI en de vakbonden. Dit zal de effectiviteit en efficiëntie van het overleg verbeteren en de samenwerking tussen de partijen versterken, wat ten goede komt aan de belangen van de medewerkers. Zowel de praktische afstemming als de coördinatie zijn essentieel om de werkzaamheden en activiteiten binnen het overleg goed op elkaar af te stemmen, knelpunten op te lossen en de samenwerking tussen de COR DJI en GO DJI te verbeteren.

Procesafstemming tussen COR DJI en GO DJI over onderwerpen

Dit is een proces waarbij de COR DJI 6¹ keer per jaar kan afstemmen met het GO DJI over onderwerpen die zij bespreken met de directeur-generaal:

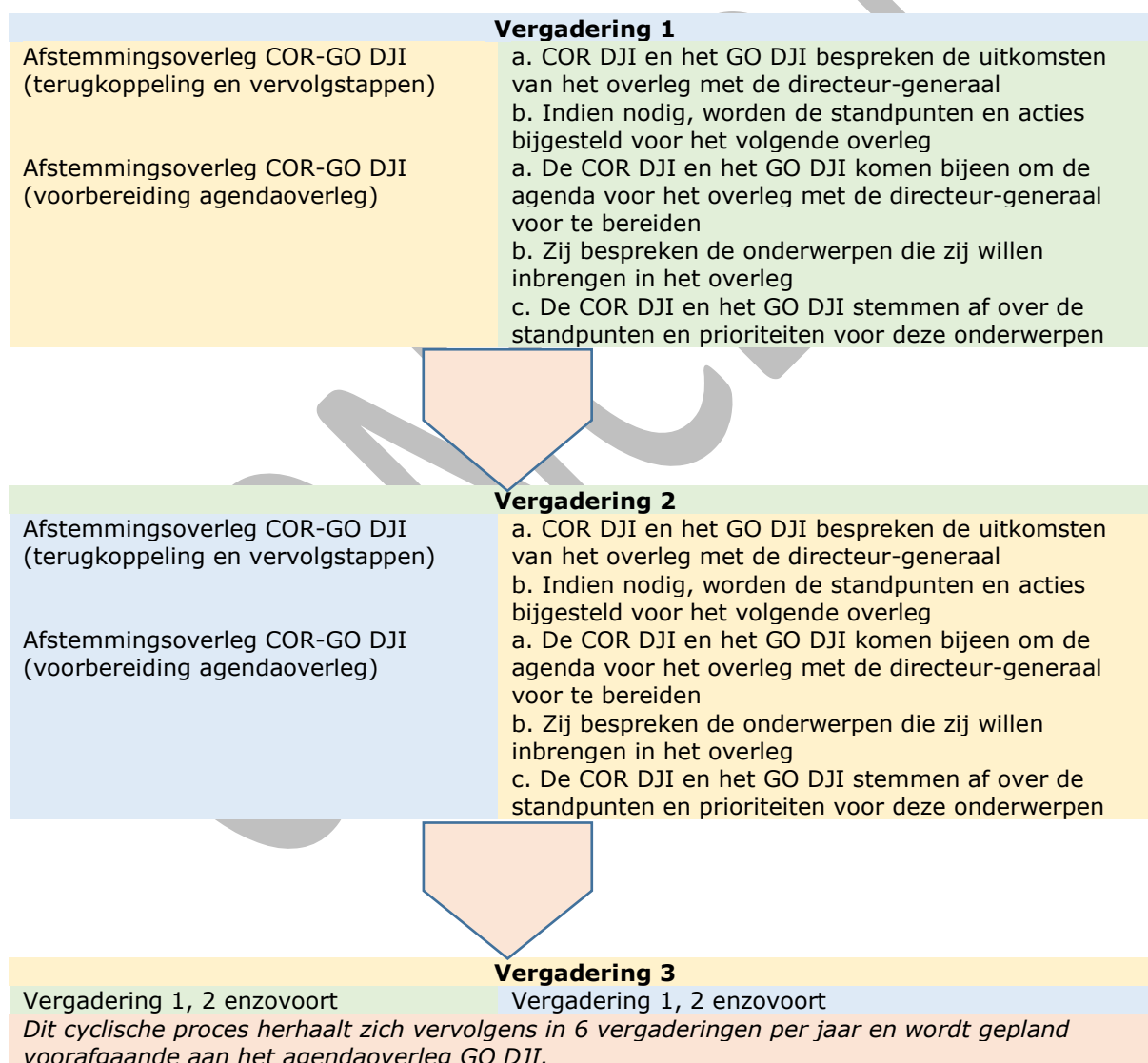
1. Processtap voorbereiding van het overleg:
 - a. De COR DJI en het GO DJI komen minimaal 6 keer per jaar bijeen om de agenda voor het overleg met de directeur-generaal voor te bereiden.
 - b. Tijdens deze bijeenkomst worden de onderwerpen besproken die de COR DJI en het GO DJI willen inbrengen in het overleg met de directeur-generaal.
 - c. De COR DJI en het GO DJI stemmen af over de standpunten en prioriteiten voor deze onderwerpen.
2. Processtap overleg met de directeur-generaal:

¹ Is gebaseerd op *Vergaderschema GO DJI 2025*

- a. De directeur-generaal voert minimaal 6 keer per jaar overleg met het GO DJI.
 - b. Tijdens dit overleg worden de onderwerpen besproken die de COR DJI en het GO DJI hebben voorbereid bij processtap 1.
 - c. De directeur-generaal luistert naar de standpunten en overwegingen van de COR DJI en het GO DJI.
3. Processtap terugkoppeling en vervolgstappen:
- a. Na afloop van het overleg met de directeur-generaal, komen de COR DJI en het GO DJI opnieuw bijeen.
 - b. Bespreken COR DJI en GO DJI de uitkomsten van het overleg en bepalen eventuele vervolgstappen.
 - c. Indien nodig, worden de standpunten en acties bijgesteld voor het volgende overleg met de directeur-generaal.

Dit proces zorgt ervoor dat de COR DJI en het GO DJI regelmatig kunnen afstemmen over de onderwerpen die zij bespreken met de directeur-generaal van DJI.²

Cyclische vergaderproces



Bijlagen:

- Georganiseerd overleg DJI intranetpagina inclusief verslagen
- Vergaderschema GO DJI 2025

² Het Departementaal Georganiseerd Overleg (DGO) maakt geen deel uit van het proces van afstemming tussen de COR DJI en het DGO. Dit komt omdat de COR DJI niet afstemt met het DGO. In plaats daarvan stemt de COR DJI onderwerpen af met het GO DJI, om deze vervolgens in te brengen in het DGO.

Vergaderschema GO DJI 2025

Overleg	Datum	Tijd	Locatie
Gecombineerd Agendaoverleg DGO/GO DJI	21 januari 2025	13:30 – 14:30	Digitaal
GO DJI	13 februari 2025	15:00 – 17:00	n.t.b.
Agendaoverleg GO DJI	6 maart 2025	14:00 – 14:30	Digitaal
GO DJI	25 maart 2025	13:00 – 15:00	n.t.b.
Gecombineerd Agendaoverleg DGO/GO DJI	24 april 2025	13:30 – 14:30	Digitaal
GO DJI	20 mei 2025	13:00 – 15:00	n.t.b.
Agendaoverleg GO DJI	19 juni 2025	10:00 – 10:30	Digitaal
GO DJI	17 juli 2025	10:00 – 12:00	n.t.b.
Agendaoverleg GO DJI	2 september 2025	10:30 – 11:00	Digitaal
GO DJI	30 september 2025	13:00 – 15:00	n.t.b.
Gecombineerd Agendaoverleg DGO/GO DJI	28 oktober 2025	13:30 – 14:30	Digitaal
GO DJI	25 november 2025	13:00 – 15:00	n.t.b.

Onderwerp: Intranetpagina Georganiseerd overleg DJI



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

De directeur-generaal van DJI (DG-DJI) voert tenminste vijf keer per jaar overleg met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg DJI (GO DJI). Het GO DJI voert overleg uit naam van alle medewerkers in dienst van DJI, ook de medewerkers die geen lid zijn van een vakbond.

Wanneer de partijen met elkaar om de tafel zitten, komen zaken aan de orde die alleen medewerkers van DJI aangaan. Over zaken die alle justitiemedewerkers raken, voert de Secretaris-generaal van Justitie het overleg met de vakorganisaties, in het zogenaamde Departementale Georganiseerd Overleg (DGO). Rijksbrede onderwerpen komen aan de orde in het Sector Overleg Rijk (SOR) met de vakbonden.

Onderwerpen van overleg

De DG-DJI voert overleg met de vakorganisaties over voorgenomen besluiten tot invoering of wijziging van regels met rechten of verplichtingen van individuele DJI-medewerkers. Hij is niet verplicht om over de hoofdlijnen van het gevoerde personeelsbeleid overleg te voeren. Het staat hem overigens wel vrij om dat te doen.

Daarnaast is de DG-DJI verplicht om alle voorgenomen besluiten tot een reorganisatie bij de vakorganisaties te melden. Indien de vakorganisaties dat aangeven, zal de DG-DJI ook overleg voeren over die voorgenomen besluiten tot reorganisatie.

Technisch overleg

Naast formeel overleg vindt geregeld namens de DG-DJI technisch overleg plaats met de vakorganisaties. Vertegenwoordigers van een divisiedirectie en/of beleidsadviseurs van DPMO bespreken dan voorafgaand aan de besluitvorming de (technische) details van een specifiek onderwerp. Een technisch overleg kan ook een informatief karakter hebben.

Vakorganisaties

Om als gesprekspartner van de overheidswerkgever te worden erkend, moet een vakorganisatie zijn aangesloten bij één van de vier erkende centrales van

overheidspersoneel: de ACOP, CCOOP, AC en CMHF. De centrales van overheidspersoneel zijn op hun beurt weer onderverdeeld in sectoren, waarvan zelfstandige vakbonden deel uitmaken.

In het Georganiseerd Overleg DJI zitten nu vertegenwoordigers van de FNV Overheid, CNV Overheid, Ambtenarencentrum en CMHF.

Vragen of opmerkingen over deze pagina?

Neem contact op met [REDACTED]

Toegevoegde online documenten: **vastgestelde verslagen GO DJI**

Deze e-mail is verstuurd vanaf
[DJI Intranet](#)

DJI-convenant 2018 t/m 2021

Werken aan een "Solide Personeelsbeleid"

Het regeerakkoord Rutte III formuleert op verschillende plaatsen voornemens die de DJI organisatie raken. Zo wordt bijvoorbeeld de voorwaardelijke invrijheidstelling aangepast en de detentiefasering gehandhaafd. En er moet een visie op het gevangeniswezen komen. Tegelijk vraagt het kabinet om wat wordt genoemd "een solide personeelsbeleid".

Op initiatief van de vakbonden hebben bestuurder DJI, de vakbonden én de Centrale Ondernemingsraad DJI de handschoen opgepakt om aan dat gevraagde solide personeelsbeleid een stevige impuls te geven. Een impuls die volgens deze drie partijen hard nodig is. Want:

- de uitvoering van het Masterplan 2013 en daarmee gepaard gaande krimp heeft een forse impact gehad op organisatie en medewerkers,
- de (ervaren) werkdruk is in de achterliggende jaren gestegen, mede door de weliswaar kleinere maar meer ingewikkelde populatie ingesloten en de aanhoudende uitstroom van medewerkers.
- de veiligheid in de inrichtingen is onder druk komen te staan mede door de toename van het aantal incidenten. Daarmee zijn ook de gevoelens van onveiligheid toegenomen en is er onzekerheid over de toekomst: wat zijn de consequenties voor de organisatie en de medewerkers door de thans bestaande overcapaciteit aan plaatsen?

Partijen zien het voortvarend aanpakken van deze zaken als een *noodzakelijke voorwaarde* om de uitdagingen van het regeerakkoord met succes te kunnen oppakken. Dát is de reden dat partijen met elkaar tot onderstaande afspraken zijn gekomen. Afspraken die zien op:

- het verlagen van de werkdruk,
- het vrijmaken van meer geld voor investeringen in vakmanschap,
- het verhogen van veiligheid en
- het verminderen van de baanonzekerheid.

Afspraken die de organisatie en de medewerkers de basis bieden om met trots te kunnen werken aan de ambities die het kabinet heeft: met de inzet van DJI werken aan een veiliger samenleving.

Partijen hebben elkaar gevonden op de navolgende zes punten:

1. Werkzekerheid.

De ondertekenaars menen dat allereerst aan de medewerkers van DJI rust en duidelijkheid moet worden geboden. Zoals het regeerakkoord al aangeeft: aan gevangenis capaciteit wordt zo min mogelijk getornd.

Afspraken hierbij:

The image shows five handwritten signatures in blue ink. From left to right, they are: a stylized signature, a signature with the number '1' above it, the letters 'FC', the letters 'MS', and a signature that appears to be 'H' followed by a flourish.

- De werkgelegenheid blijft behouden. Bij onverhoopte sluiting of concentratie van leegstand van een inrichting of afdeling van een inrichting in de komende 4 jaar, krijgt het personeel de garantie dat zij wordt herplaatst binnen de inrichting of verplaatst naar een passende functie bij een naburige inrichting of werklocatie van DJI. Het VWNW-beleid, met de daarbij horende voorzieningen voor bijvoorbeeld extra reistijd, extra reiskosten en salarisgarantie is hierbij gewoon van toepassing.
- Waar nodig wordt het betrokken personeel in de ontvangende inrichting bovenformatief geplaatst.
- Op basis van deze insteek gaan partijen er vanuit dat voor een dergelijke reorganisatie een vrijwillige fase niet nodig is.
- Op korte termijn wordt een evenwichtige plaatsingsprocedure afgesproken.
- Plaatsing in de AO zou door bovenstaande uitgangspunten niet meer aan de orde moeten zijn.

2. Voldoende personeel om werkdruk te verlichten en de veiligheid te vergroten.

Om de stevige opgave voor DJI goed en veilig uit te voeren, is de beschikbaarheid van voldoende personeel essentieel.

Partijen spreken daarom af:

- De werkdruk moet tot een aanvaardbaar niveau worden teruggebracht en de veiligheid voor het personeel moet worden gewaarborgd. Een substantieel hogere en robuuste personele bezetting is hierbij noodzakelijk.
- De uitkomsten van het DJI-brede onderzoek Netto Personele inzet (NPi) en het thans door de Universiteit Leiden uitgevoerd onderzoek ten behoeve van het vaststellen van personeelsbudgetten en formaties van organisatieonderdelen om op elke plaats de juist gekwalificeerde medewerkers in de noodzakelijke aantallen beschikbaar te kunnen hebben, worden mede gebruikt om te komen tot een onderbouwde herijking van de thans gehanteerde normen voor personeelsinzet.
- Alle eerder overeen gekomen normen en richtlijnen met betrekking tot de personele inzet blijven van toepassing tot partijen nieuwe normen en richtlijnen afspreken. Partijen gaan nadere afspraken maken hoe die normen en richtlijnen beter kunnen worden bewaakt (escalatiepad).
- Belemmeringen voor het vullen van vacatures worden weggenomen.
- Het inpassen van voldoende uren voor niet rooster gerelateerde activiteiten (teamoverleg, scholing e.d.), verschillen in regimes, personeelsopbouw en gebouw specifieke omstandigheden van de verschillende inrichtingen wordt bij dit alles in beschouwing genomen. Hetzelfde geldt voor een eventuele doorwerking naar de ondersteunende diensten.



3. Investeren in vakmanschap en duurzame inzetbaarheid.

Voor alle partijen staat vast dat voor een goede en veilige uitvoering van de werkzaamheden een permanente investering in opleidingen op een hoger niveau dan de voorgaande jaren noodzakelijk is. Dit geldt voor alle functies in alle organisatieonderdelen en op alle functieniveaus. De werkgever én de medewerkers nemen hierin hun eigen verantwoordelijkheid.

Dit betekent in ieder geval concreet:

- Bestuurder zorgt ervoor dat gedurende de looptijd van het convenant, voor de opleidingen zelf én de voor de opleidingen benodigde tijd (vervanging) meer financiële middelen beschikbaar zijn.
- Het inpassen van de benodigde tijd wordt in de roosters voor het personeel zichtbaar gemaakt.
- De middelen voor vakmanschap worden ingezet voor zowel het verbeteren van het vakmanschap op de huidige functie als voor het verwerven van competenties voor toekomstige functies, binnen en buiten DJI (duurzame inzetbaarheid).
- Medewerkers maken ook daadwerkelijk gebruik van de ruimere financiële middelen en tijd om in het eigen vakmanschap te investeren.
- Het maken van DJI-specifieke afspraken over de invoering van een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid mede gericht op het in balans houden van de personeelssamenstelling en het verbeteren van het vakmanschap en ontwikkelperspectieven van medewerkers.

4. Vergroten van de bestuurlijke aandacht.

DJI medewerkers werken in een altijd uitdagende en vaak ook veeleisende werkomgeving. In zo'n omgeving zijn een goede onderlinge communicatie en steun van de leidinggevendenden onontbeerlijk. Het in 2017 gehouden medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) geeft de noodzaak en de aanknopingspunten aan hoe hier samen verbeteringen in zijn aan te brengen.

Ook vanuit het door de FNV uitgevoerde Onderzoek Werkdruk bij Dienst Justitiële Inrichtingen, wordt aanbevolen aandacht aan de communicatie vanuit het management te verbeteren. Meer duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden zorgt ervoor dat medewerkers weten wat ze moeten doen. Dat kan zowel de ervaren werkdruk als de ervaren werkstress verminderen.

Partijen spreken af:

- Per organisatieonderdeel van DJI wordt een plan van aanpak gemaakt op basis van het eigen MTO waarmee gericht aandacht wordt besteed aan de benodigde verbeteringen, in het bijzonder waar het gaat om het vergroten van de veiligheid en het verbeteren van



de onderlinge samenwerking. Zowel medewerkers, ondernemingsraad als leiding nemen hierin hun verantwoordelijkheid.

- Omdat het punt van bestuurlijke aandacht en communicatie in de praktijk een weerbarstig onderwerp blijkt, laat de bestuurder in de eerste helft van 2018, een wetenschappelijk onderzoek verrichten naar de onderliggende factoren die bepalend zijn voor een goed en veilig werkklimaat binnen DJI. Dit om management, medewerkers en medezeggenschap te helpen bij het verbeteren van de situatie in hun DJI-onderdeel.

5. Operationele wendbaarheid.

Partijen zien de noodzaak voor DJI om in te kunnen spelen op pieken en dalen in het aanbod van justitiabelen in verschillende regimes en verschillende inrichtingen. Ze spreken de bereidheid uit om met elkaar nader te spreken over een beter afgewogen personeelsopbouw.

Partijen zullen nadere afspraken maken over voorwaarden waaronder detacheringen naar een andere inrichting kunnen geschieden.

Partijen onderkennen dat de inzet van meerpersoonscellen (MPC) noodzakelijk kan zijn in bepaalde omstandigheden. De inzet van MPC vindt verantwoord plaats. De condities waaronder meerpersoonscellen daadwerkelijk worden ingezet worden beargumenteerd en hierover wordt overlegd met de medezeggenschap. Partijen maken hierbij afspraken over de personele inzet en de eisen die dit stelt aan de samenstelling van het personeelsbestand.

6. VWNW.

Naast de eerder hierboven beschreven afspraken over VWNW-onderwerpen hebben partijen nog de volgende inzet.

- De inspanningen om alle verplichte VWNW-kandidaten uit de Administratieve Organisatie VWNW (AO VWNW) naar een nieuwe functie te krijgen worden onverminderd voortgezet (AO naar nul).
- Partijen menen dat instroom in de AO VWNW moet worden voorkomen.



CMHF
J. Hut

CNV Overheid
J. de Bruin

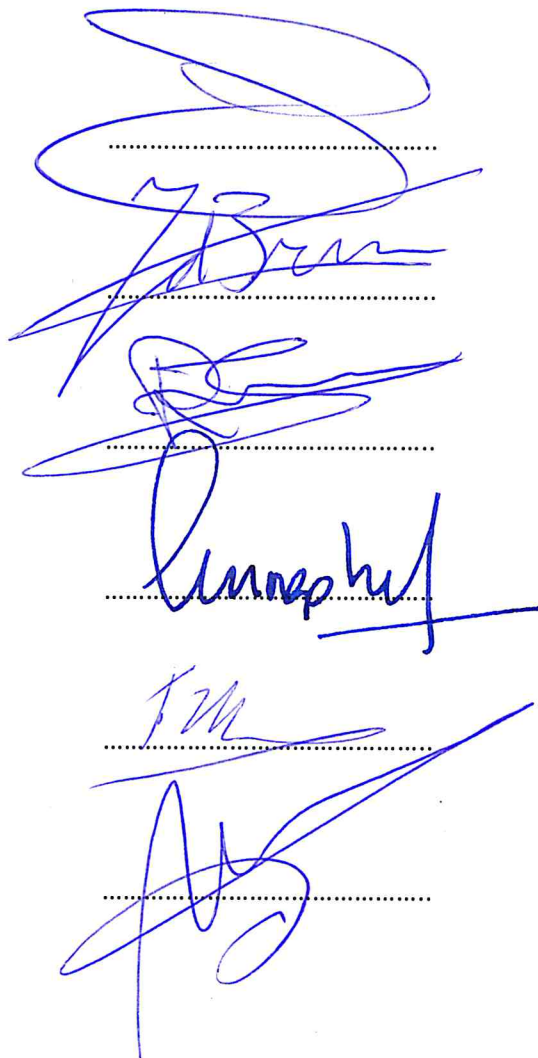
COR DJI
R. Minkes

DJI
P. Hennephof

FNV Overheid
F. Carbo

Justitievakbond Juvox
M. Smit

Aldus getekend op 28 november 2017 te Utrecht





Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Evaluatie convenant DJI 2018 - 2021

Werken aan een solide personeelsbeleid

Versie 1.0

Datum	30 juni 2022
Status	definitief

Inhoud

	Inleiding - 5
	Werkzekerheid - 7
	Voldoende personeel om werkdruk te verlichten en de veiligheid te vergroten - 9
	Investeren in vakmanschap en duurzame inzetbaarheid - 13
	Vergroten van de bestuurlijke aandacht - 15
	Operationele wendbaarheid - 17
	VWNW - 19
	Conclusie - 21
Bijlage 1	Onderzoek vakmanschap - 25

Inleiding

In het regeerakkoord van oktober 2017 is vastgelegd dat er een visie zou worden opgesteld over de toekomst van het gevangeniswezen, met een solide personeelsbeleid. Het terugdringen van de recidive, inperken van de voorwaardelijke invrijheidstelling en handhaven van de detentiefasering maakten daar deel van uit.

Op 28 november 2017 hebben de vakbonden, de Centrale Ondernemingsraad en de Hoofddirecteur van DJI een convenant getekend met de titel 'Werken aan een solide personeelsbeleid'. Het convenant werd van belang geacht om deze opgaven, inclusief een adequate aanpak van de leegstand succesvol te kunnen realiseren.

In de periode 2018 tot en met 2021 is voor de uitvoering van het convenant in totaal 100 miljoen vrijgemaakt uit het eigen vermogen van DJI. Op deze manier werd geïnvesteerd in het verbeteren van het vakmanschap van het DJI-personeel, het verlichten van de werkdruk en het vergroten van de veiligheid. Ook zou de baanonzekerheid worden verminderd.

In dit document wordt terug gekeken op de uitvoering van het convenant.

Daartoe zal worden gezien wat er ter uitvoering van het convenant is gedaan en hoe de convenantsgelden zijn uitgegeven aan onderwerpen die een bijdrage leveren aan het voeren van een solide personeelsbeleid. Uitgangspunt hierbij was dat voldoende en gekwalificeerd personeel leidt tot een solide personeelsbeleid en meer veiligheid binnen de muren.

Werkzekerheid

In het voorjaar 2018 zijn plannen naar de Tweede Kamer gestuurd hoe om te gaan met de overcapaciteit bij DJI. De Minister van Justitie en Veiligheid heeft op 22 juni 2018 besloten vier inrichtingen/locaties te sluiten. Het besluit betrof: PI Almere, PI Zwaag, PI Haaglanden, locatie Zoetermeer en DC Zeist (excl. de gesloten gezinsvoorziening in de DC Zeist).

In het convenant zijn afspraken neergelegd over werkzekerheid. Ondertekenaars meenden dat allereerst aan de medewerkers rust en duidelijkheid moest worden geboden en dat er aan de gevangeniscapaciteit zo min mogelijk zou worden getornd. Hierbij is een aantal concrete afspraken gemaakt. Zo is afgesproken dat bij onverhoopte sluiting of concentratie van leegstand van een inrichting, of deel daarvan, de medewerkers gedurende vier jaar de garantie krijgen dat zij worden herplaatst binnen de inrichting of in een naburige locatie van DJI.

Op basis van deze afspraak zijn 475 fte via een plaatsingsadviescommissie geplaatst bij een andere inrichting of werklocatie van DJI. Daarnaast zijn medewerkers via een normale sollicitatie overgestapt naar andere locaties. Voor circa 150 fte betekende dit een plaatsing bovenop de normale formatie. Door verloop was eind 2021 nog sprake van 39 fte die extraformatief werkzaam waren bij een DJI-locatie.

De locaties zijn hiervoor financieel gecompenseerd. Dit is niet betaald uit het convenantsbudget, maar uit het frictiebudget voor sluitingen.

Extraformatief	2019	2020	2021	2022 (mrt)
fte	146	68	44	27
euro	10,8 mln	4,9 mln	3,1 mln	

De in het convenant neergelegde afspraak dat medewerkers zo nodig bovenformatief in een inrichting worden geplaatst is nagekomen. Het uitgangspunt dat bij de sluitingen een vrijwillige fase (VWNW) en een plaatsing in de AO VWNW niet nodig zouden zijn, is juist en werkbaar gebleken.

Geconcludeerd kan worden dat de sluiting van een viertal locaties met toepassing van de gemaakte afspraken goed is verlopen. Alle medewerkers van de gesloten locaties konden hun baan behouden. Dit gaf rust bij de medewerkers die hierbij waren betrokken. Hierop mogen we trots zijn als DJI.

Voldoende personeel om werkdruk te verlichten en de veiligheid te vergroten

De convenantpartners stelden vast dat om de stevige opgave voor DJI goed en veilig uit te voeren, de beschikbaarheid van voldoende personeel essentieel was.

Vacatures vervullen

In verband met de noodzaak van voldoende personeel is in het convenant allereerst de afspraak vastgelegd dat belemmeringen voor het vullen van vacatures zouden worden weggenomen. In mei 2017 was na een langdurige krimpperiode van het Masterplan weer sprake van vacatures en van een wervingsbehoefte. Via het programma Nieuw Personeel (PNP) zijn de wervingsprocessen geoptimaliseerd en beschreven, is een recruitmentafdeling opgebouwd en is een nieuwe arbeidsmarktcommunicatie bepaald. Investerings in de werving en selectie zijn betaald uit de reguliere begroting en niet uit het convenant. In de periode 2018-2021 is de vacatureruimte vervuld en de volgende instroom én groei gerealiseerd. Over de jaren 2017 t/m 2022 is het beeld als volgt:

P-Direkt	Instroom	Uitstroom	Delta in- uitstroom	Formatie per 31/12	Bezetting per 31/12
2016				13.358	13.570
2017				14.289	13.449
2018	1496	1184	312	13.523	13.843
2019	1749	1099	650	14.213	14.401
2020	2234	987	1247	15.164	15.608
2021	1756	1420	336	16.087	15.930
Totaal	7235	4690	2545		

Een dergelijke omvangrijke uit- en instroom vraagt overigens bijzonder veel absorptievermogen van de staande organisatie, qua onboarding, opleidingen en werkbegeleiding in een omgeving, waar werkervaring en veiligheid zeer belangrijk zijn.

Verlagen werkdruk

Een tweede afspraak in verband met voldoende personeel was dat de werkdruk tot een aanvaardbaar niveau zou moeten worden teruggebracht en de veiligheid van het personeel zou moeten worden gewaarborgd.

Met de centrale ondernemingsraad van DJI en de vakbonden is overlegd over het optimaal gebruiken van via het convenant beschikbare gelden voor het verlagen van de werkdruk. Uit een in 2017 bij het gevangeniswezen uitgevoerd onderzoek naar de inzetbaarheid van personeel op de werkvloer (netto personele inzet) kwam als knelpunt naar voren dat bij het vaststellen van de formatieve ruimte onvoldoende rekening is gehouden met de vervanging van medewerkers die gebruik maken van de regeling partiële arbeidsparticipatie senioren (PAS) en van ouderschapsverlof (OSV).

Door gebruikmaking van de regeling partiële arbeidsparticipatie senioren (PAS) en van ouderschapsverlof (OSV) worden inrichtingen geconfronteerd met medewerkers, die een deel van de tijd niet inzetbaar zijn. In overleg met de convenantpartners is besloten om een deel van het convenantgeld te gebruiken om hiervoor te compenseren voor in eerste instantie het roostergebonden personeel. Dit is later uitgebreid naar functies in het detentie- en reïntegratieproces. In het laatste convenantsjaar is ook een compensatie afgesproken voor andere functiegroepen die zwaar belast werden door het gebruik maken van PAS of ouderschapsverlof. Met de toegekende compensatie konden de inrichtingen en diensten extra medewerkers aantrekken en de formatie robuuster maken. Totaal is 27,8 miljoen euro van de convenantsgelden zo besteed aan werkdrukverlaging.

PAS/OSV	2018	2019	2020	2021
fte	107	129	160	193
euro	4,8 mln	5,8 mln	7,8 mln	9,4 mln

Netto personele inzet

De convenantspartijen legden verder vast:

- dat een substantieel hogere en robuuste personele bezetting noodzakelijk was,
- dat het DJI-brede onderzoek Netto Personele Inzet en een door de Universiteit Leiden uitgevoerd onderzoek zouden worden gebruikt om te komen tot een onderbouwde herijking van de gehanteerde normen voor personeelsinzet,
- Dat de eerder overeen gekomen normen en richtlijnen met betrekking tot de personele inzet van toepassing zou blijven tot partijen nieuwe normen zouden afspreken.

De hoofdconclusie van het NPI-rapport in 2018 was dat kwalitatief en kwantitatief onderzoek door middel van een "breakdown analyse" bij 4 onderzochte vestigingen van het gevangeniswezen liet zien dat wanneer:

- de loonsomproblematiek zou zijn opgelost,
- de vacature ruimte zou zijn vervuld en
- PAS/OSV zou zijn gerepareerd

er voor deze vestigingen een goede basis zou zijn gecreëerd voor het oplossen van de problematiek rond personele inzet.

Belemmeringen voor het vullen van vacatures zijn weggenomen. Met dien verstande dat er altijd openstaande en steeds meer moeilijk vervulbare vacatures zijn vanwege de huidige arbeidsmarkt. In het gevangeniswezen is naar aanleiding van de loonsomproblematiek voor de normering nu rekening gehouden met 1 trede extra in de toepasselijke salarisschalen. De PAS en ouderschapverlofproblematiek is in de convenantsperiode voor het roostergebonden personeel van het gevangeniswezen opgelost met convenantsgelden. Voor landelijke diensten is in 2021 de mogelijkheid van een compensatie vanuit de convenantsgelden geboden als het verlies aan arbeidskracht door PAS of OSV in een functiegroep meer dan 1 fte bedroeg. In oktober 2021 is bepaald dat er op elke groep bij alle justitiële jeugdinrichtingen een extra (mbo-geschoolde) medewerker bij komt. Dit laatste naar aanleiding van externe onderzoeken en niet bekostigd vanuit de convenantsgelden.

Deze compensatie zal hebben bijgedragen aan het verminderen van de werkdruk. Niettemin is de score van de werkdruk in het medewerkersonderzoek op een schaal van 1-10 gedaald ten opzichte van de score in 2017; van 6.1 in 2017 naar 5.9 in

2021. Begin 2020 publiceerde de FNV de resultaten van een onderzoek naar werkdruk en veiligheid¹ op basis van een enquête onder 1500 medewerkers van DJI. Uit dat onderzoek bleek onder andere dat de werkdruk ondanks te inspanningen tot dan toe, in zijn algemeenheid was toegenomen. De FNV pleitte er toen onder andere voor om de formatienormen tegen het licht te houden vanwege de verzwaarde populatie. Verder werd er in adviezen van de RSJ en in een brief van een viertal inspecties op gewezen dat er onvoldoende personeel op de werkvloer was om het werk op de gewenste wijze uit te voeren. De COR DJI benoemde in oktober 2021 in een zogenaamde brandbrief² haar zorgen over de bezetting. Na de brandbrief van de COR DJI hebben de bonden en de COR DJI samen gepleit voor een 'New Deal'³, om te komen tot een volwaardig vervolg op het convenant, dat de werkdruk beter het hoofd kan bieden.

Ondanks dat de loonsomproblematiek en (voor de convenantsperiode) de pas/osv problematiek is opgelost en er ruim 2.500 FTE extra zijn aangenomen, is hiermee helaas de hoge werkdruk voor het personeel niet weggenomen. Voor een gedeelte door tijdelijke oorzaken als meer uitval personeel en zwaarder werk in de Covid periode en de extra inspanning voor het inwerken van al het nieuwe personeel. Maar meer structureel door de zwaardere doelgroepen en beleidsintensivering. De werving zal met de krimpende arbeidsmarkt een steeds grotere uitdaging worden. Er liggen daarmee ook flinke uitdagingen op het gebied van werkdruk en veiligheid. In de overleggen met COR DJI en vakbonden zal dit een belangrijk onderwerp zijn.

¹ Werkdruk bij Dienst Justitiële Inrichtingen, code rood voor personeel DJI, 11 januari 2020

² Brandbrief COR DJI n.a.v. bezettingsprobleem, 8 oktober 2021

³ Nieuwsbericht FNV Justitie, 23 november 2021

Investeren in vakmanschap en duurzame inzetbaarheid

Eind 2017 stelden de medezeggenschap, vakbonden en de hoofddirecteur DJI vast dat voor een goede en veilige uitvoering van de werkzaamheden een permanente investering in opleidingen op een hoger niveau dan de voorafgaande jaren noodzakelijk was. In verband daarmee werd afgesproken dat er gedurende de convenantsperiode voor de opleidingen zelf én voor de voor de opleidingen benodigde tijd (vervanging) meer financiële middelen beschikbaar zouden zijn.

Vakmanschap

In overleg met medezeggenschap en de vakbonden is in de periode 2018 tot en met 2021 65 miljoen euro uitgegeven aan vakmanschap. Hiervan is 37 miljoen euro besteed aan opleidingen en 28 miljoen euro aan kosten voor vervanging van roostergebonden personeel dat niet beschikbaar was in verband met het volgen van vakmanschapopleidingen. Voor een uitloop van de vakmanschapopleidingen in 2022 resteert nog circa 6 miljoen euro.

Vakmanschap	2018	2019	2020	2021
Opleiding	12,4 mln	11,7 mln	6,3 mln	7,3 mln
Deelnemers	11.000	16.000	7.000	10.200
Vervanging	7 mln	8,3 mln	5,6 mln	7,5 mln

Volgens afspraak is de benodigde tijd voor opleidingen in de roosters voor het personeel zichtbaar gemaakt met een aparte code.

De middelen voor vakmanschap zijn ingezet voor zowel het verbeteren van het vakmanschap op de huidige functie als voor het verwerven van competenties voor toekomstige functies, binnen en buiten DJI (duurzame inzetbaarheid).

Duurzame inzetbaarheid

In het convenant was ook opgenomen dat DJI-specifieke afspraken zouden worden gemaakt over de invoering van een beleid gericht op duurzame inzetbaarheid mede gericht op het in balans houden van de personeelssamenstelling en het verbeteren van het vakmanschap en ontwikkelperspectieven van medewerkers. In 2020 zijn voor verschillende functies diploma-eisen (MBO 2-3-4 of HBO) vastgesteld. Diploma's waarborgen een bepaald kennisniveau bij nieuwe medewerkers. Medewerkers die in het bezit zijn van een erkend diploma hebben meer mogelijkheden voor mobiliteit en dus de mogelijkheid om daar te gaan werken waar ze zich prettig voelen. Medewerkers die niet over het vereiste diploma beschikken worden in staat gesteld om het diploma alsnog te behalen. Dit is ook één van de speerpunten in het programma Vakmanschap. De convenantpartners gaven aan dat op het punt van duurzame inzetbaarheid nog het nodige valt te doen. Bijvoorbeeld de belastbaarheid in relatie tot leeftijd verdient aandacht.

Onderzoeken

In januari 2022 is een thema onderzoek uitgevoerd met betrekking tot vakmanschap bij DJI. Het doel van dit onderzoek was om de effecten van de inspanningen van DJI in het kader van Vakmanschap op te halen. De medewerkers bleken positief te zijn over de mogelijkheden die ze kregen om opleidingen te volgen. Ook gaf de meerderheid aan positief te zijn over de impact van de opleidingen op het goed en veilig uitvoeren van de werkzaamheden. De resultaten van dit onderzoek zijn opgenomen in een bijlage.

Gedurende de convenantsperiode heeft ook een nog lopend promotieonderzoek van VUMC op een aantal locaties onder andere inzicht geboden, dat medewerkers meer in gesprek zijn met hun leidinggevendenden over hun werk en de dilemma's daarbinnen. Ze hebben meer handvatten om daarmee om te gaan, staan steviger in hun schoenen, en nemen zelf verantwoordelijkheid om duidelijkheid te vragen en te scheppen. De reflectie op goed samen werken en goed werken draagt bij aan het professioneel handelen.

De toekomst

De convenantsafspraken over investeren in vakmanschap en duurzame inzetbaarheid gingen expliciet over de convenantsperiode van 4 jaar. Gemiddeld werd in de convenantsperiode inclusief de hiervoor genoemde bijdrage uit het convenant 1377 euro per fte besteed aan opleidingen (zonder vervangingskosten). Uit de jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk blijkt dat pre-corona, in 2019, het gemiddelde bedrag aan scholing en opleiding per arbeidsjaar voor alle medewerkers in de sector Rijk 1703 euro bedroeg. DJI ontvangt gemiddeld 814 euro per fte per jaar voor opleidingen⁴. Hoewel slechts afspraken werden vastgelegd over de vier convenantsjaren, legden de convenantspartijen ook vast dat een permanente investering in opleidingen op een hoger niveau dan voorheen wenselijk was. Een permanente verhoging van het opleidingsbudget heeft nog niet plaatsgevonden. Wat dat betreft, heeft de convenantsafpraak tijdelijk bestaande financiële mogelijkheden aanzienlijk verruimd.

Zijn de achterstanden allemaal ingelopen? Hierin is zeker een goede slag geslagen. In de opleidingsplannen is echter ook plaats gemaakt voor opleidingen wegens beleidsintensivering. Daarnaast is het personeelsbestand fluïde, met 4500 vertrokken en ruim 7000 nieuwe medewerkers. Bekend is welke opleidingen en hoeveel cursisten er zijn opgeleid, maar er is geen informatie beschikbaar of elke nu zittende medewerker na deze vier jaren daadwerkelijk "fit for the job" is en actueel opgeleid in zijn vak en voor zijn functie. Gegeven de steeds wijzigende omstandigheden en populatie werknemers, zal onze organisatie op dit punt eigenlijk nooit "klaar" kunnen zijn.

⁴ Onderzoek PWC Financierbaarheid DJI, Technische bijlage, pag. 91
Pagina 14 van 29

Vergroten van de bestuurlijke aandacht

Eind 2017 werd in het convenant de volgende notie neergelegd: DJI medewerkers werken in een altijd uitdagende en vaak ook veeleisende werkomgeving. In zo'n omgeving zijn een goede onderlinge communicatie en steun van de leidinggevendenden onontbeerlijk. Het in 2017 gehouden medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) geeft de noodzaak en de aanknopingspunten aan hoe hier samen verbeteringen in zijn aan te brengen. Ook vanuit het door de FNV uitgevoerde Onderzoek Werkdruk bij Dienst Justitiële Inrichtingen, wordt aanbevolen aandacht aan de communicatie vanuit het management te verbeteren. Ook de enquête van de FNV van januari 2022⁵ naar intimidatie en bejegening van het personeel indiceert die noodzaak. Meer duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden zorgt ervoor dat medewerkers weten wat ze moeten doen. Dat kan zowel de ervaren werkdruk als de ervaren werkstress verminderen.

Lokale plannen van aanpak

Partijen bij het convenant spraken af dat er per organisatieonderdeel van DJI een plan van aanpak zou worden gemaakt op basis van het eigen MTO waarmee gericht aandacht wordt besteed aan de benodigde verbeteringen, in het bijzonder waar het gaat om het vergroten van de veiligheid en het verbeteren van de onderlinge samenwerking. Zowel medewerkers, ondernemingsraad als leiding zouden hierin hun verantwoordelijkheid nemen.

In februari 2020 is bij alle inrichtingen een uitvraag gedaan naar lokale mogelijkheden om de veiligheid te verbeteren. Verschillende maatregelen zoals vernieuwing personenzoekinstallaties en experimenten met bodycams zijn in gang gezet. In maart 2020 hebben de convenantpartners over de veiligheid (en de werkdruk) gesproken met de minister voor Rechtsbescherming. Naar aanleiding van een brandbrief van de COR DJI spraken het dagelijks bestuur van de COR DJI en de leden van het GO DJI in december 2021 wederom met de minister voor Rechtsbescherming, nu specifiek over maatregelen om de werkdruk te verlagen.

Leiderschap

Verder spraken de convenantpartners af dat de bestuurder in de eerste helft van 2018 een wetenschappelijk onderzoek zou laten verrichten naar de onderliggende factoren die bepalend zijn voor een goed en veilig werkklimaat binnen DJI. Dit om management, medewerkers en medezeggenschap te helpen bij het verbeteren van de situatie in hun DJI-onderdeel. De resultaten van het genoemde wetenschappelijke onderzoek zijn in de tweede helft van 2018 beschikbaar gekomen⁶. Op het punt van bestuurlijke aandacht zien zowel de directie/het MT, het middenkader als de OR-leden als oplossingsrichtingen de versterking van het middenkader en het stimuleren van de werkvloer om zelf meer initiatief te nemen, door stimulering van hun professionaliteit (vakmanschap) en hun persoonlijke ontwikkeling.

Tussen augustus 2020 en april 2021 heeft het traject Leiderschap in Uitvoering plaatsgevonden, grotendeels digitaal vanwege corona. De 1200 leidinggevendenden van DJI hebben samen verkend hoe DJI optimaal en tijdig kan inspelen op de maatschappelijke veranderingen én welk leiderschap nodig is om de organisatie te kunnen laten (mee)bewegen. De koers met drie focuslijnen van DJI vormden de

⁵ Enquête FNV-DJI, Personeel DJI ontkomt niet aan agressie en intimidatie, januari 2022

⁶ Werkklimaat DJI, SEOR, september 2018

leidraad hierin. Met ingang van 2022 is een driejarig traject "Leiderschap in beweging" in gang gezet, bedoeld voor alle 1200 leidinggevenden van DJI, waarin hun leiderschap door middel van instrumenten en interventies versterking zal krijgen.

Het feitelijk meten van concrete/zichtbare gedragsverandering is bij zo'n grote groep niet mogelijk. Daarom zijn er aan dit traject bewust geen meetbare KPI's verbonden. Tegelijk is de verwachting dat er op (langere) termijn wel wijzigingen zichtbaar worden in indirecte cijfers zoals ziekteverzuim of mobiliteit, of in meer subjectieve belevingsmetingen zoals het medewerkers onderzoek. Dit betekent dat we het halen van de doelen vooral relateren aan de ontvangen feedback en het oordeel van de opdrachtgevers.

Begin 2022 constateerde de FNV op basis van de eerder genoemde enquête onder het DJI personeel over intimidatie en bejegening dat bijna 30 procent van de respondenten zich onvoldoende gehoord voelt door de leidinggevende als ze veiligheidsincidenten bespreken. Meer dan 30 procent van de respondenten geeft aan intimiderend, neerbuigend of onvriendelijk te zijn bejegend door hun leidinggevende. Dit vraagt aandacht in gesprekken met medewerkers, management en medezeggenschap.

Operationele wendbaarheid

Personeelsopbouw

De convenantspartijen zagen de noodzaak voor DJI om in te kunnen spelen op pieken en dalen in het aanbod van justitiabelen in verschillende regimes en verschillende inrichtingen. Ze spraken de bereidheid uit om met elkaar nader te spreken over een beter afgewogen personeelsopbouw.

De personeelsopbouw is in de convenantsperiode niet ten principale besproken.

Detacheringen

De convenantspartijen zouden nadere afspraken maken over voorwaarden waaronder detacheringen naar een andere inrichting kunnen geschieden.

Medio 2018 heeft de hoofddirecteur na overleg met de convenantpartners randvoorwaarden vastgesteld voor detacheringen onder verschillende omstandigheden.

Meerpersoonscellen

Partijen onderkennen dat de inzet van meerpersoonscellen (MPC) noodzakelijk kan zijn in bepaalde omstandigheden. Zij legden hierover verder het volgende vast in het convenant: "De inzet van MPC vindt verantwoord plaats. De condities waaronder meerpersoonscellen daadwerkelijk worden ingezet worden beargumenteerd en hierover wordt overlegd met de medezeggenschap. Partijen maken hierbij afspraken over de personele inzet en de eisen die dit stelt aan de samenstelling van het personeelsbestand".

Op basis van het eerder genoemde onderzoek naar werkdruk en veiligheid bij DJI constateerde de FNV begin 2020 dat meerpersoonscellen als werkdruk verhogend werden ervaren.

Over het gebruik van MPC is met name in de coronaperiode met de COR DJI en de vakbonden gesproken. Om besmettingen te voorkomen zijn bij het gevangeniswezen zogenaamde inkomstenafdelingen gecreëerd. Dit zijn altijd eenpersoonscellen.

VWNW

Naast de eerder hierboven beschreven afspraken over VWNW-onderwerpen hebben partijen in het convenant nog de volgende inzet genoteerd. De inspanningen om alle verplichte VWNW-kandidaten uit de Administratieve Organisatie VWNW (AO VWNW) naar een nieuwe functie te krijgen worden onverminderd voortgezet (AO naar nul) en de instroom in de AO VWNW zou moeten worden voorkomen.

Onder Werkzekerheid is al in gegaan op de succesvolle afbouw van de bezetting van de AO VWNW. Om de expertise van het herplaatsen van DJI-medewerkers niet verloren te laten gaan, is het voornemen om de AO VWNW op te nemen in het SSC DJI.

Conclusie

In overleg met de convenantpartners zijn de convenantgelden als volgt besteed:

Convenant	PAS/OSV	VKM opl	VKM verv	Totaal	Cumulatief
2018	4.805.000	12.416.137	6.992.398	24.213.535	24.213.535
2019	5.797.000	11.742.000	8.261.000	25.800.000	50.013.535
2020	7.772.000	6.277.150	5.595.850	19.645.000	69.658.535
2021	9.464.000	7.311.775	7.500.414	24.276.189	93.934.724
Besluit BP ⁷ 2022		2.000.000	2.000.000	4.000.000	97.934.724
Bespreekpunt VMR1 ⁸		1.032.368	1.032.368	2.065.276	100.000.000
Totaal	27.838.000	40.779.700	31.382.300	100.000.000	

Naast de convenantgelden is ook overigens fors geïnvesteerd; in een wervingsorganisatie en in extraformatieve plaatsingen.

Extraformatief	2019	2020	2021	2022 (16 mrt)
fte	146	68	44	27
euro	10,8 mln	4,9 mln	3,1 mln	

- Baanonzekerheid is voorkomen bij de vier uitgevoerde sluitingen van vestigingen/locaties in 2018.
- De succesvolle afbouw van de bezetting van de AO VWNW laat zien, dat de doelstelling met betrekking tot VWNW volledig is behaald.
- Er is een forse inhaalslag gemaakt mbt opleidingen. Voor een goede en veilige uitvoering van de werkzaamheden wordt een permanente investering in opleidingen op een hoger niveau dan de aan het convenant voorafgaande jaren noodzakelijk geacht. Voor 2022 is gebruik gemaakt van middelen vanuit de POK/WaU, alsmede het resterende convenantgeld. In het voorjaar van 2022 wordt in opdracht van het ministerie van J&V een onderzoek naar de financierbaarheid van DJI uitgevoerd. In dit onderzoek wordt de structureel benodigde financiering voor vakmanschap meegenomen.
- Er is significant meer personeel is geworven.

Maar met al deze goede inspanningen is met name de problematiek rondom de werkdruk niet opgelost en gaat dat nog een forse gezamenlijke inspanning vergen, mede gezien de huidige krappe arbeidsmarkt. Oplossingen moeten worden gevonden om steeds "voldoende handen aan het bed" te houden.

Een met het NPI-onderzoek onderbouwde herijking van de gehanteerde normen van personeelsinzet heeft nog niet plaatsgevonden.

De convenantspartijen zagen de noodzaak voor DJI om in te kunnen spelen op pieken en dalen in het aanbod van justitiabelen in verschillende regimes en verschillende inrichtingen. Ze spraken de bereidheid uit om met elkaar nader te

⁷ Bestedingenplan

⁸ Eerste viermaandsrapportage

spreken over een beter afgewogen personeelsopbouw. Hierover is in de convenantsperiode niet ten principale gesproken.

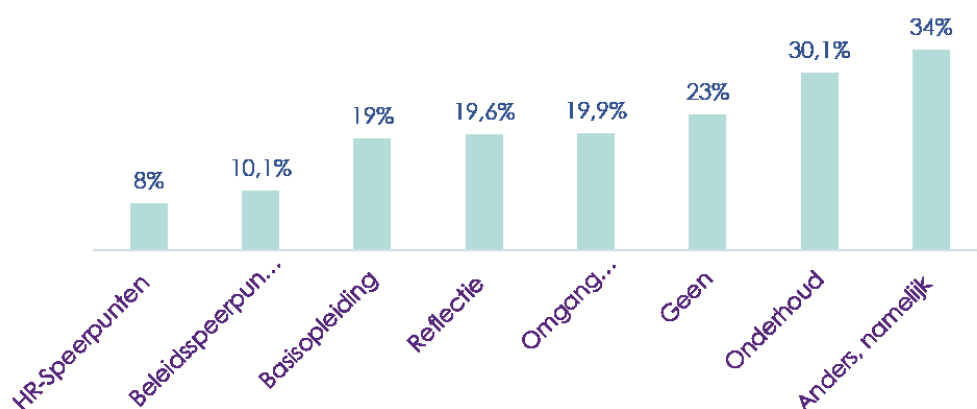
De convenantpartners constateren gezamenlijk dat het convenant een functie heeft gehad en focus heeft gegeven in wat door hen voor DJI belangrijk werd gevonden. Veel afspraken zijn tot uitvoering gebracht en hebben daadwerkelijk een positieve bijdrage geleverd aan het personeelsbeleid. Sommige zijn niet of niet volledig gerealiseerd. Een aantal thema's die zijn benoemd in het convenant is nog steeds actueel. Dit betreft werkdruk, veiligheid en de menselijke maat. Convenantpartners concluderen de behoefte te hebben om hierover nieuwe afspraken te maken voor de toekomst.

Bijlage 1 Onderzoek vakmanschap

Bij de uitvoering van dit onderzoek is gebruik gemaakt van een steekproef, ondersteund door InternetSpiegel/Effectory. In totaal hebben 1.000 medewerkers⁹ binnen DJI een link ontvangen die leidde naar een vragenlijst. De deelname was vrijwillig en 328 medewerkers hebben aan het onderzoek deelgenomen (32,8%). De onderzoeksresultaten zijn geanonimiseerd en geaggregeerd door Effectory opgeleverd.

Gebruik verschillende leer- en ontwikkelmogelijkheden

Respondenten hebben in de afgelopen 4 jaar gebruik gemaakt van diverse leer- en ontwikkelmogelijkheden binnen DJI. In onderstaande grafiek is de verdeling over de thema's te zien. Respondenten die voor de categorie '*anders, namelijk..*' hebben gekozen, gaven veelal een opleiding aan die valt onder een of meerdere thema's.



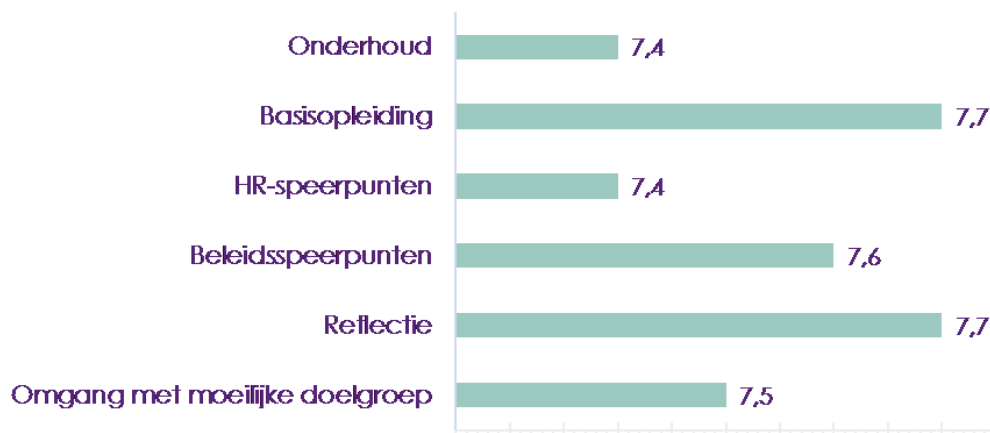
De thema's bevatten onder andere de volgende opleidingen:

- HR-speerpunten: Van niveau naar MBO/HBO/WO diploma / Leiderschap
- Beleidsspeerpunten J&V: Vrijheidsbeneming op maat / Wet straffen & Beschermen / Risicoscreener / Ondernijning
- Reflectie: Praten over je vak / Teamontwikkelingsactiviteiten / Moreel Beraad
- Omgang met de moeilijke doelgroep: Verslaafden/licht verstandelijk beperkten
- Onderhoud: BHV / IBT / Gijzelingsstraining

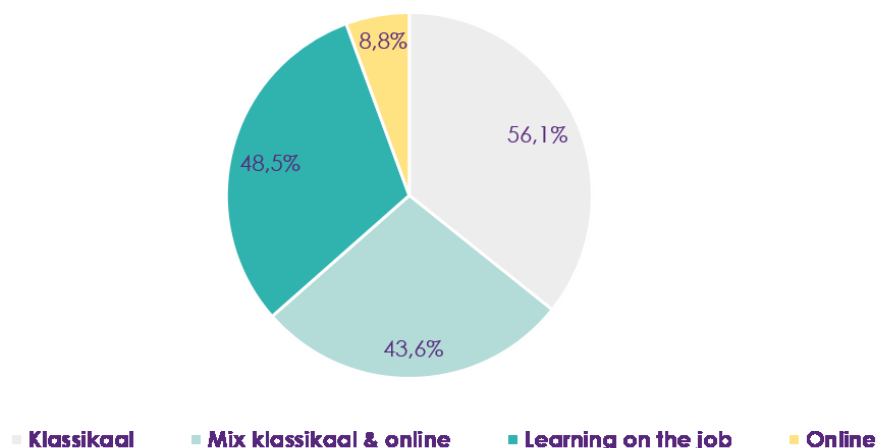
Waardering per opleiding (schaal 0-10)

De opleidingen worden gemiddeld erg positief beoordeeld en ontvangen een gemiddelde waardering van boven de 7,5 op een schaal van 0 tot 10.

⁹ Doelgroepen: ForZo/JJI, GW/VB, DV&O, PPC, Landelijke Diensten inclusief Hoofdkantoor en de Opleidingscoördinatoren



De meerderheid van de respondenten geeft aan het liefst klassikaal te leren. Dit wordt opgevolgd door learning 'on the job' en daarna een mix van klassikaal en online. Enkel online leren lijkt over het algemeen niet de voorkeur te hebben van de respondenten.



Op de vraag waarom er eventueel minder opleidingen zijn gevolgd dan mogelijk de intentie was, geeft ruim 30% aan dat ze alles hebben kunnen volgen wat ze nodig hadden. Andere redenen die worden genoemd zijn dat de mogelijkheden niet duidelijk zijn (23,1%) en dat er geen tijd voor is (22,6%).

Daarnaast is 71,8% positief over het initiatief dat zij zelf nemen om gebruik te maken van de ontwikkelmogelijkheden binnen DJI. Wel is een groot verschil zichtbaar in opleidingsniveau. Respondenten die praktisch zijn opgeleid, geven aan minder positief te zijn over hun eigen initiatief (59,5% positief) ten opzichte van de respondenten die hoger zijn opgeleid (82,2% positief).

Impact van leren en ontwikkelen op het werk

We zien dat de mogelijkheden die DJI biedt op het gebied van leren en ontwikkelen ook effect heeft op het behoud en binden van medewerkers. Respondenten beoordelen de mate, waarin het leren en ontwikkelingen binnen DJI een belangrijke reden is om te blijven, namelijk met een 7,2 op een schaal van 0 tot 10.

Over het algemeen is de meerderheid van de respondenten positief over de impact die leren en ontwikkelen binnen DJI heeft op het werk, zowel fysiek als mentaal.

Hierna worden de percentages getoond over de impact op het goed, veilig en mentaal goed kunnen uitvoeren van het werk:



61,9% is positief over de impact op het goed kunnen uitvoeren van het werk



62,5% is positief over de impact op het veilig kunnen uitvoeren van het werk



61,4% is positief over de impact op het mentaal goed kunnen uitvoeren van werk

Medewerkers die werkzaam zijn in de uitvoering scoren gemiddeld lager op de impact van leren en ontwikkelen op het veilig uitvoeren van het werk (52,8% positief). Dit verschil is ook terug te zien in leeftijd. Daar blijkt dat de respondenten boven de 40 jaar minder positief zijn over de impact op het veilig uitvoeren van het werk ten opzichte van medewerkers onder de 40 jaar.

Overige resultaten

Maar liefst 90% van de respondenten is positief over het gebruik maken van de leer- en ontwikkelmogelijkheden binnen DJI in de toekomst. Vooral de respondenten onder de 40 jaar springen er hierbij uit, daarvan is 96,6% positief. Medewerkers hebben dus de wil om te blijven leren en ontwikkelen binnen DJI.

Ruim de helft (59,2%) is positief over de rol van de direct leidinggevende. Het gaat dan om de mate waarin de direct leidinggevende de medewerker stimuleert in zijn of haar ontwikkeling.

Ook is gevraagd naar de cultuur en in hoeverre die cultuur leren en ontwikkelen aanmoedigt binnen DJI. Hierover is minder dan de helft van de respondenten positief (44,7%). Eerder is reeds gemeld dat een groot gedeelte van de respondenten positief is over het initiatief dat zij zelf nemen om gebruik te maken van de ontwikkelmogelijkheden binnen DJI. We zien dat minder respondenten positief zijn over de bijdrage van hun leidinggevend en de cultuur.

Daar zit nog verbeterpotentieel; om leren en ontwikkelen (nog) meer te stimuleren en aan te moedigen. Medewerkers die werkzaam zijn in de uitvoering zijn hierop kritischer dan medewerkers die werkzaam zijn in de bedrijfsvoering en als lijnmanager.

Suggesties & ideeën

Door respondenten zijn, op basis van twee open vragen, veel verschillende tips en ideeën gegeven

1. voor meer handvatten om het werk goed en veilig uit te kunnen voeren;
2. om het leren en ontwikkelen binnen DJI een stapje verder te brengen.

Er wordt aangegeven dat het blijven aanbieden en ook meer aanbieden van cursussen en opleidingen hierbij kan helpen.

Daarnaast wordt ook aangegeven dat het wenselijk is dat trainingen en/of cursussen meer op maat worden gemaakt en beter aansluiten bij de praktijk. Er is behoefte om praktijkgericht te oefenen met elkaar. Dit gaat dan voornamelijk over trainingen die te maken hebben met veiligheid.

Ook meer tijd en ruimte wordt als een belangrijk punt gezien om meer te kunnen leren en ontwikkelen binnen DJI.

Door leren en ontwikkelen (nog) meer te stimuleren, maatwerk te bieden, duidelijkheid te verschaffen over de mogelijkheden en meer te investeren, kan leren en ontwikkelen binnen DJI een stapje verder worden gebracht.

> Retouradres Postbus 30132 2500 GC Den Haag

Aan de directeuren van:
de PI's, RFPC's, RJJ, detentiecentra, landelijke diensten en hoofdkantoor

Datum 28 januari 2025
Onderwerp Herbeoordeling SBF

Beste collega,

Met deze brief informeer ik je over het project Herbeoordeling substantieel bezwarende functies (SBF) DJI. De regeling voor substantieel bezwarende functies biedt medewerkers de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan vanwege de bezwarendheid van hun functie. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken voert TNO een herbeoordeling van de substantieel bezwarendheid van de rijksfuncties uit in 2025.

Aanleiding

De methode voor het beoordelen van de substantiële bezwarendheid is recent geactualiseerd, met als doel de beoordelingsmethodiek te laten aansluiten bij de laatste stand der wetenschap. Vanuit het programma van BZK worden daarom nu alle SB-functies binnen de rijksoverheid met de nieuwe methode herbeoordeeld. Dit is in lijn met de verplichting uit de CAO Rijk om de SB-functies periodiek te beoordelen. TNO voert als externe onafhankelijke partij op basis van deze nieuwe methode de beoordeling uit. Voor DJI betekent dit dat ongeveer 25 functies opnieuw zullen worden beoordeeld.

Project Herbeoordeling SBF DJI

Voor het project Herbeoordeling SBF DJI wordt een projectleider aangesteld. Met dit project wordt uitvoering gegeven aan het DJI-deel van het BZK-programma. Vanuit het project worden werkgroepen ingericht. Op korte termijn volgt een plan van aanpak. Het streven is dat de herbeoordeling en alle bijbehorende stappen Q4 2025 zijn afgerond.

Wat betekent dit voor jou?

Het kan zijn dat het noodzakelijk is dat jouw locatie beschikbaar wordt gesteld voor observaties en/of dat functionarissen beschikbaar zijn, bijvoorbeeld voor het afgeven van interviews. Wanneer dit aan de orde is, word je hierover benaderd en geïnformeerd vanuit de werkgroep. Ik verzoek je in dat geval de benodigde medewerking te verlenen, zodat het project in samenspraak naar behoren kan worden uitgevoerd.

**Directie Personeel-,
Management-, en
Organisatieontwikkeling**
Beleid, Control en
Overlegzaken

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

Contactpersoon
Rayen Sluis
Beleidsadviseur
Arbeidsvoorwaarden &
Rechtspositie

M 06 293 217 59
rayen.sluis@dji.minjus.nl

Projectnaam
Herbeoordeling SBF DJI

Ons kenmerk
6012572

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Tot slot

De uitkomsten van de herbeoordelingen zullen door TNO worden opgeleverd aan de cao-partijen. De vakbonden en de werkgever zullen afspraken gaan maken over hoe er omgegaan wordt met de resultaten van de herbeoordeling.

Voor verdere vragen kun je terecht bij DPMO. Rayen Sluis is aanspreekpunt (rayen.sluis@dji.minjus.nl).

**Directie Personeel-,
Management-, en
Organisatieontwikkeling**
Beleid, Control en
Overlegzaken

Datum
28 januari 2025

Ons kenmerk
6012572

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'W. Saris', with a stylized flourish.

W. Saris
*Directeur-Generaal Dienst Justitiële
Inrichtingen*



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Locatiekeuze interviews/ observaties onderzoek SBF

16 april 2025



Wat ging er aan vooraf?

- substantieel bezwarend: als de fysieke en mentale belasting in een functie zo hoog is dat gezondheidsschade te verwachten is als de functie lange tijd of tot hoge leeftijd wordt uitgeoefend.
- De lijst van SB-functies, waaronder ook die van DJI, is opgenomen in de CAO Rijk.
- Onderdeel van de cao afspraak over SB-functies is dat er periodiek gekeken wordt of de functie nog steeds bezwarend is.
- De Rijksoverheid heeft, in lijn met de CAO Rijk, aan TNO de opdracht gegeven om de bezwarendheid van de in de CAO genoemde SB-functies te onderzoeken.
- De belastingsmatrix is aan de nieuwe wetenschappelijke inzichten aangepast.



Besluit Dienstleidingsoverleg DJI

Voor de herbeoordeling van de SB-functies binnen DJI heeft het DLO (14.04.25) de clustering van functies vastgesteld met daarbij de te onderzoeken functie voor dat cluster.



De vastgestelde clustering met te onderzoek functie met de 2 vragen:

1. in welke inrichting/locatie/onderdeel en 2. met wie kan TNO spreken?

1. Voor dit onderzoek wordt onder 'beveiligingsbeambte (of complexbeveiliger)' verstaan:
 - (senior) AID/complexbeveiliger;
 - (senior) medewerker complexbeveiliging;
 - (senior) badmeester;
 - medewerker fouillering en goederenbeheer;
 - (senior) medewerker geïntegreerde beveiliging.

De te toetsenfunctie: (senior) medewerker complexbeveiliging



2. Voor dit onderzoek wordt onder 'verpleegkundige' verstaan:
- justitieel verpleegkundige;
 - verpleegkundig zorg behandel inrichtingswerker.

De te toetsenfunctie: **verpleegkundig zorg behandel**
inrichtingswerker

3. Voor dit onderzoek wordt onder 'inrichtingswerker' verstaan:
- (senior) penitentiair inrichtingswerker;
 - (senior) zorg behandel inrichtingswerker;
 - Detentietoezichthouder;
 - (senior) arrestantenverzorger;
 - medewerker arbeid;
 - Instructeur lichamelijke opvoeding;
 - Kok.

De te toetsenfunctie: **(senior) penitentiair inrichtingswerker**



4. Voor dit onderzoek wordt onder 'therapeutisch medewerker' verstaan:

- coördinerend sociotherapeut;
- sociotherapeut;
- sociotherapeutisch medewerker;
- Groepsleider;
- (senior) pedagogisch medewerker;
- (senior) arbeidstherapeutisch medewerker.

De te toetsenfunctie: [sociotherapeut](#)

5. Voor dit onderzoek zal de huidige functie 'afdelingshoofd' (en de variaties die daaronder vallen en waar SBF reeds op van toepassing is) getoetst worden. (DV&O valt hier expliciet niet onder)



6. Voor dit onderzoek wordt onder 'beveiligingsfunctie, binnen de DV&O verstaan:

- beveiligiger II;
- (senior) complexbeveiligiger (DV&O);
- beveiligiger III;

De te toetsenfunctie: **beveiligiger III**

7. Voor dit onderzoek zal de functie van **(senior) transportgeleider, variant STB** binnen de DV&O getoetst worden

8. Voor dit onderzoek zal de functie van **Vestigingsdirecteur** getoetst worden

9. Voor dit onderzoek zal de functie van **plaatsvervangend vestigingsdirecteur** getoetst worden



Verdere afspraken

ONDERZOEK SUBSTANTIEEL BEZWARENDE FUNCTIES BIJ DJI

STARTOVERLEG

Marjolein Douwes, Marieke Soeter, TNO
Hetty Vermeulen, Nicolien de Langen, vhp human performance,
13/15 mei 2025

TNO innovation
for life

vhp *
HUMAN PERFORMANCE

AGENDA

TNO innovation
for life

vhp 
HUMAN PERFORMANCE

- › Aanleiding en doel
- › Uitvoering onderzoek:
 - › *Uitgangspunten*
 - › *Stappen*
 - › *Planning*
- › Praktische zaken:
 - › *Documenten voor desk research*
 - › *Organisatie werkbezoeken*



Marjolein Douwes
TNO



Marieke Soeter
TNO



Hetty Vermeulen
vhp



Nicolien de Langen
vhp

AANLEIDING EN DOEL

› Aanleiding:

- › CAO-regeling Substantieel Bezwarende Functies (SBF*)
- › Verzoek om herbeoordeling van alle 63 SB-functies binnen de Rijksoverheid

› **Doel:** nagaan of de 63 functies nog substantieel bezwarend (SB) zijn (advies)

› **Vraag:** Is er bij het werk in een functie sprake van een dusdanig hoge belasting dat de functie als substantieel bezwarend kan worden aangemerkt?

*SBF = als de fysieke en mentale eisen die de functie stelt aan de medewerker, bij langdurige functie-uitvoering of uitvoering tot hoge leeftijd, zorgen voor een sterk verhoogd risico op gezondheidsschade

AANLEIDING EN DOEL

1 SB-functie bij DJI in clusters

- De te beoordelen functies (besluit dienstleiding):
 - Medewerker complexbeveiliging (5 functies geclusterd)
 - Verpleegkundig zorg behandel inrichtingswerker (2 functies geclusterd)
 - (senior) Penitentiair inrichtingsmedewerker (7 functies geclusterd)
 - Sociotherapeut (6 functies geclusterd)
 - Afdelingshoofd (1 functie)
 - Beveiligers III (3 functies geclusterd)
 - Senior transportgeleider, variant STB (9 varianten)
 - Vestigingsdirecteur (1 functie)
 - Plaatsvervangend vestigingsdirecteur (1 functie)

[illegible]

UITVOERING ONDERZOEK

2 UITGANGSPUNTEN

- ▶ Voor de beoordeling gebruiken we de Belastingsmatrix2.0 van TNO, die het afgelopen jaar is doorontwikkeld uit de eerste Belastingsmatrix van 1998
- ▶ We geven een SB-advies af op basis van de huidige werkbelasting in de gekozen 'te beoordelen functie', en maken geen onderscheid tussen subfuncties of variaties binnen de functie
- ▶ We kijken daarbij naar de 'worst case', waarbij DJI zelf de deelnemende locaties hebben gekozen en benaderd voor deelname.

UITVOERING ONDERZOEK STAPPEN

Stap 1 Voorbereidingen:

- Startoverleg met klankbordgroep
- Desk research (document analyse)

Stap 2 Werkbezoeken (meetdag):

- Interviews 3 per functie met 1 tot 4 medewerkers per functie + de leidinggevende (1,5 u per interview)
- Observaties van werkomgeving

UITVOERING ONDERZOEK STAPPEN

TNO innovation
for life

vhp ✖ ✖
HUMAN PERFORMANCE

Stap 3 Beoordelen functie door een expert team:

- Experts op de 4 belastingsvelden + werktijden
- Invullen van de TNO Belastingsmatrix2.0©

Stap 4 Rapportage

- Inge vulde Belastingsmatrix met toelichting
- Advies mbt substantieel bezwarendheid
- Presenteren, bespreken en aanpassen eind rapportage

UITVOERING ONDERZOEK

TNO BELASTINGSMATRIX2.0

Werktijden	Psycho- sociale belasting	Cognitieve belasting	Fysieke belasting	Omgevings- belasting
• Werken in de nacht of randen van de nacht • Oproepdiensten	• Sociaal onveilige werkomgeving • Emotioneel belastend werk	• Waarnemingsvermogen • Aandacht • Geheugen • Beslisvermogen	• Energetische belasting • Tillen en dragen • Duwen en trekken • Houdingen/bewegingen • Hand-armtaken • Trillingen en schokken	• Gevaarlijke omstandigheden • Chemische factoren • Biologische agentia • Straling • Warmte/Koude belasting • Geluid/Lawaai

UITVOERING ONDERZOEK SB-BEOORDELING

- Basis informatie:
 - Resultaten uit desk research, interviews en observaties
 - Relevante info uit eerder beoordeelde functies binnen DJI
- In een expertsessie invullen van de Belastingsmatrix2.0, per factor:
 - $Risico = Waarschijnlijkheid \times Blootstelling \times Effect$
 - Waarschijnlijkheid risicovolle situatie en waarschijnlijkheid dat dat effect optreedt
 - Hoe vaak er sprake is van risicovolle belasting (rekening houdend met regelmogelijkheden) en bij welke taak/taken
 - Ernst van het effect
- Het resultaat leidt tot een advies: wel of niet SB

UITVOERING ONDERZOEK EINDRESULTAAT

› Rapportage met per functie:

- › een ingevulde Belastingsmatrix2.0 met belastende factoren + hoe vaak deze voorkomen in de functie, rekening houdend met regelmogelijkheden
- › een toelichting op de beoordeling: bij welke taken komt die belasting voor
- › Inclusief advies of de functie kan worden aangemerkt als substantieel bezwarend.

UITVOERING ONDERZOEK PLANNING

TNO innovation
for life

vhp ✨
HUMAN PERFORMANCE

Stap		Maand 1-3	Maand 4-5
1	Startbijeenkomst	X	
1	Deskresearch	X	
1	Vorbereiden interviews, observaties	X	
2	Uitvoeren interviews, observaties		X
3	Expertsessie: invullen Belastingsmatrix2.0		X
4	Rapportage en presentatie		X

PRAKTISCHE ZAKEN DOCUMENTEN

TNO innovation
for life

vhp ✖ ✖
HUMAN PERFORMANCE

De projectleider DJI (Jan Jumelet) vraagt intern (evt ook bij jullie) de volgende documentatie op (indien beschikbaar):

- › Eerdere SB-beoordelingen
- › Functiebeschrijvingen
- › RI&E
- › MTO
- › Incident-gegevens
- › Eerder onderzoek naar de werkbelasting (+ gerelateerd verzuim)
- › Welke maatregelen sinds vorig onderzoek zijn genomen om risico's te verminderen

PRAKTISCHE ZAKEN

ORGANISATIE WERKBEZOEKEN

Bezoek van 2 onderzoekers voor interviews en observaties:

- › (Groeps-)interviews per functie
- › Interview met leidinggevende (op locatie of online in Teams of webbex)
- › Liefst 3 tot 4 interviews op 1 dag (1,5 uur per interview) + 'rondleiding' op werkplek
- › Op aangewezen locaties (zie tabel)

VRAGEN?

TNO innovation
for life

vhp 
HUMAN PERFORMANCE

Clustering SBF-functies en de te onderzoeken functie

1. Voor dit onderzoek wordt onder '**beveiligingsbeambte (of complexbeveiliger)**' verstaan:

- (senior) AID/complexbeveiliger;
- (senior) medewerker complexbeveiliging;
- (senior) badmeester;
- medewerker fouillering en goederenbeheer;
- (senior) medewerker geïntegreerde beveiliging.

De te toetsenfunctie: **(senior) medewerker complexbeveiliging**

2. Voor dit onderzoek wordt onder '**verpleegkundige**' verstaan:

- justitieel verpleegkundige;
- verpleegkundig zorg behandel inrichtingswerker.

De te toetsenfunctie: **verpleegkundig zorg behandel inrichtingswerker**

3. Voor dit onderzoek wordt onder '**inrichtingswerker**' verstaan:

- (senior) penitentiair inrichtingswerker;
- (senior) zorg behandel inrichtingswerker;
- Detentietoezichthouder;
- (senior) arrestantenverzorger;
- medewerker arbeid;
- Instructeur lichamelijke opvoeding;
- Kok.

De te toetsenfunctie: **(senior) penitentiair inrichtingswerker**

4. Voor dit onderzoek wordt onder '**therapeutisch medewerker**' verstaan:

- coördinerend sociotherapeut;
- sociotherapeut;
- sociotherapeutisch medewerker;
- Groepsleider;
- (senior) pedagogisch medewerker;
- (senior) arbeidstherapeutisch medewerker.

De te toetsenfunctie: **sociotherapeut**

5. Voor dit onderzoek zal de huidige functie '**afdelingshoofd**' (en de variaties die daaronder vallen en waar SBF reeds op van toepassing is) getoetst worden. (DV&O valt hier expliciet niet onder)

6. Voor dit onderzoek wordt onder '**beveiligingsfunctie**, binnen de DV&O verstaan:

- beveiliger II;
- (senior) complexbeveiliger (DV&O);
- beveiliger III;

De te toetsenfunctie: **beveiliger III**

7. Voor dit onderzoek zal de functie van (senior) **transportgeleider, variant STB** binnen de DV&O getoetst worden

8. Voor dit onderzoek zal de functie van **Vestigingsdirecteur** getoetst worden

9. Voor dit onderzoek zal de functie van **plaatsvervangend vestigingsdirecteur** getoetst worden



Leden van het GO DJI

**Directie Personeels-,
Management- en
Organisatieontwikkeling**
Bestuursondersteuning
overlegzaken

Datum
22 januari 2026

GO DJI

agenda

Omschrijving	GO DJI
Vergaderdatum en -tijd	22 januari 2026, 13.00 uur
Vergaderplaats	Turfmarkt 147, Den Haag (N01-11 Kolhoffzaal)
Aanwezig	Leden van het GO DJI

1. Opening en vaststellen agenda
2. Toegezonden antwoorden
N.a.v. vragen is informatie toegezonden over de onderstaande onderwerpen:
 - a. *Beleid m.b.t. gezichtsbedekking*
 - b. *Update VOG en VOG P*
 - c. *Onduidelijkheid ploegleiders*
 - d. *Beleid rondom selectiegesprek*
 - e. *DV&O en complexbegeleider*
 - f. *Beleid rondom verbouwingen*
 - g. *Maandelijkse uitbetaling IBT-toelage*
 - h. *Herstelbetaling IKB-spaarverlof*

Is er behoefte om op bepaalde onderwerpen terug te komen in dit overleg?
3. Mededelingen
Vanuit de bestuurder:
 - MZ/VB
 - Inzet boven de jaarurensystematiek -18+18
 - Workforcemanagement
 - IBT-regeling in RRA
 - Toeslag PI Zuid-Oost
4. Vaststellen conceptverslag GO DJI d.d. 25 november 2025 en bespreken van de actiepuntenlijst
5. Reizen met PSU

6. Niet volledig opgeleid werken
Bijlage: Nota en plan van aanpak achterstand basisopleidingen, 19-12-2025, vastgesteld DLO 15-12-2025 + Nota normering basisopleiding tbv DLO
7. Vaardigheidsgerichte organisatie (verruimen diploma-eis)
8. Toelage bezwarende omstandigheden
Eerste reactie bestuurder op de brief vanuit de COR.
9. Salarisuitbetalingen en inhoudingen
Terugkoppeling bespreking P-Direkt door directeur DPMO.
10. Rondvraag en w.v.t.t.k.
11. Sluiting

**Directie Personeels-,
Management- en
Organisatieontwikkeling**
Bestuursondersteuning
overlegzaken

Datum
22 januari 2026

Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

> Retouradres Postbus 30132 2500 GC Den Haag

Aan: de Directeur-Generaal Dienst Justitiële Inrichtingen
De heer W.F. Saris
CC: GO DJI

**Centrale
Ondernemingsraad**
Ambtelijk Secretariaat

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

Contactpersoon
Ambtelijk Secretariaat
[AmbtelijkSecretariaatDJI@dji.
minjus.nl](mailto:AmbtelijkSecretariaatDJI@dji.minjus.nl)

Ons kenmerk
25-491

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Datum: 22 december 2025
Onderwerp: Brief Toelage verzoek

Geachte bestuurder,

In deze brief wil de COR DJI u het verzoek doen tot toekennen van een toelage volgens de CAO artikel 7.3.

Zoals u weet kent DJI verschillende verzwaarde doelgroepen en regimes. Hiervoor zijn dan ook afdelingen en werkwijze in het leven geroepen.

Nu zijn er voor een viertal van deze afdelingen al extra toelages toegekend te weten voor de extra beveiligde inrichting (EBI), terroristenafdeling (TA) en de afdeling beheers problematische gedetineerden (BPG), namelijk de EBI Toelage artikel 7.1 en de ZISZ toelage art. 7.4 van het personeelsreglement DJI.

Echter heeft DJI volgens de COR DJI nog een aantal afdelingen en regimes welke in aanmerking komen voor een toelage via artikel 7.3 van de CAO. Te weten de afdeling intensief toezicht (AIT) binnen het Gevangeniswezen, verry intensief care (VIC), forensische observatie en begeleidingsafdeling (FOBA) en de individuele traject afdeling (ITA) binnen Justitiële Jeugdinrichting en Intensive care unit (ICU) binnen de Forensische Zorg.

De COR DJI ziet hier een ongelijkheid in die wij graag hersteld zien. De COR DJI hoopt dan ook dat u het met dit standpunt eens bent en via het Georganiseerd Overleg DJI (GO DJI) wil besluiten dat ook deze medewerkers, die op deze afdelingen/groepen werken, een toelage krijgen die recht doet aan de risico's.

Eventueel is de COR DJI bereid om een en ander mondeling toe te lichten in een overlegvergadering.

De COR DJI wacht uw reactie af.

Met vriendelijke groet,
Namens de Centrale Ondernemingsraad DJI,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Lancel', written in a cursive style with a long horizontal stroke extending to the right.

P. Lancel
Voorzitter

Van: Douma-Nieuwhof, Emke <e.nieuwhof@dji.minjus.nl> **Namens** Ambtelijk Secretariaat DJI

Verzonden: maandag 22 december 2025 13:53

Aan: Saris, Wim <w.saris@dji.minjus.nl>

CC: Ambtelijk Secretariaat DJI <AmbtelijkSecretariaatDJI@dji.minjus.nl>; Kranendijk, Arjan <a.kranendijk@dji.minjus.nl>; Keijser, Jan <j.keijser@dji.minjus.nl>; Breugel, Chris van <C.Breugel@dji.minjus.nl>; Bestuurlijke Ondersteuning OZ <MAHAGEM0051@dji.minjus.nl>; Schuling, Wim <W.schuling@dji.minjus.nl>; Lancel, Peter <P.Lancel@dji.minjus.nl>; 'marcelle.buitendam@fnv.nl' <marcelle.buitendam@fnv.nl>; 'r.vanriezen@cnvvakmensen.nl' <r.vanriezen@cnvvakmensen.nl>; 'wolleta.roozeboom@cmhf-overheid.nl' <wolleta.roozeboom@cmhf-overheid.nl>; 'thijskoelen@sbgacrijk.nl' <thijskoelen@sbgacrijk.nl>

Onderwerp: COR DJI Brief Toelage verzoek

Geachte bestuurder,

Namens de COR DJI stuur ik u hierbij de 'brief Toelage verzoek' toe.

De COR DJI wacht uw reactie af.

Met vriendelijke groet,

Emke Douma
Adviseur

.....
Ambtelijk Secretariaat
Directie Personeel-, Management- en Organisatieontwikkeling
Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid
Turfmarkt 147 | 2511 DP | Den Haag | Noord Toren, 33^{ste} verdieping
Postbus 30132 | 2500 GC | Den Haag

.....
M 06 – 25 77 69 13
ambtelijksecretariaatdji@dji.minjus.nl
ondernemingsraadhoofdkantoor@dji.minjus.nl
<http://www.dji.nl>

.....
Op woensdag afwezig.



> Retouradres Postbus 30132 2500 GC Den Haag

Aan : de Directeur-Generaal Dienst Justitiële Inrichtingen
De heer W.F. Saris

T.k.n.: De vakbonden

Datum 16-10-2025
Onderwerp Uitvoering MZ/VB toelage

**Centrale
Ondernemingsraad**
Ambtelijk secretariaat

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

Contactpersoon
Ambtelijk Secretariaat DJI
[ambtelijksecretariaatDJI@
dji.minjus.nl](mailto:ambtelijksecretariaatDJI@dji.minjus.nl)

Ons kenmerk
25-390

Uw kenmerk

Geachte bestuurder,

Per 1 januari 2025 gelden de in de CAO Rijk 2024-2025 gemaakte afspraken over de toepassing van de garantietoelage. Voor een deel van DJI-medewerkers komen deze afspraken in de plaats van de MZ/VB-toelage.

Voordat de wijziging werd ingevoerd, heeft de COR DJI zijn zorgen met u gedeeld over de toepasbaarheid en uitvoering van deze verandering ten aanzien van de DJI bestaande regeling (MZ/VB-toelage). In het bijzonder heeft de COR DJI met u gesproken over de mogelijke negatieve financiële effecten waarmee de DJI-medewerkers geconfronteerd zullen worden bij de overgang van de regeling MZ/VB-toelage naar garantietoelage.

Begin januari 2025 heeft u aan de COR DJI medegedeeld dat in de eerste 6 maanden van 2025 de mogelijk negatieve financiële gevolgen voor de medewerkers gemitigeerd worden door maandelijks het verschil te berekenen tussen de voormalige MZ/VB-toelage en de garantietoelage en dat het verschil in de vorm van een toelage aan de medewerker worden betaald.

In de overlegvergadering van 26 augustus jl. heeft u de COR DJI geïnformeerd dat de overgangsregeling nog niet helemaal tot zijn recht komt en dat u daarom deze overgangsregeling tot en met 31 december 2025 gaat verlengen.

Allereerst is de COR DJI u zeer erkentelijk dat u zich inspant om de inkomstenderving van betrokken medewerkers probeert te mitigeren. De COR DJI realiseert zich dat de toepassing van de garantietoelage voortkomt uit CAO RIJK gemaakte afspraken, maar heeft zorgen over de uitvoering van deze afspraken, daar de COR DJI geregeld nieuwe signalen ontvangt van medewerkers, waaruit blijkt dat de uitvoering van deze cao-afpraak, negen maanden na de invoering, niet uniform wordt toegepast en zich telkens nieuwe uitvoeringsproblemen voordoen.

Middels deze brief wil de COR DJI een signaal aan u afgeven over de problematiek die heden ten dage inzake dit onderwerp bij de medewerkers leeft en wil de COR DJI zo spoedig mogelijk in gesprek gaan met u en de vakbonden om te komen tot werkafspraken.

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Er is een aantal vragen dat de COR DJI in een tripartiet overleg wil voorleggen en komen tot werkafspraken.

De vragen die de COR DJI momenteel aan de orde wil stellen zijn als volgt:

1. Volgens een bericht afkomstig van P-direct blijkt dat de garantietoelage in tegenstelling tot MZ/VB-toelage niet mee telt voor de opbouw van de vaste toelage 55+. Bent u hiervan op de hoogte?
2. Bij een aantal medewerkers hebben onaangekondigde invordering van (kennelijk) te veel betaalde garantietoelage plaatsgevonden. Achteraf werden deze medewerkers geïnformeerd dat een betalingsregeling voor hen wel mogelijk is. De COR DJI wil naar aanleiding hiervan weten of er ook is nagedacht over toekomstige onaangekondigde maatregelen. Deze kunnen voor betrokken medewerkers een ingrijpende situatie creëren.
3. In de stuurgroep is besloten om de tijdsoorten met terugwerkende kracht vanaf 01-01-2025 aan te passen. Heeft de stuurgroep een mandaat om de tijdsoorten eigenhandig aan te passen?
4. In de praktijk blijkt dat in het rooster van de medewerkers bepaalde diensten (bv vakbond) per maand met verschillende tijdsoorten aangeduid worden, waardoor ze al dan niet in aanmerking komen voor een garantietoelage. Hoe denkt u de uniformiteit en juiste toepassing van de garantietoelage te bewerkstelligen?
5. Hebben de medewerkers met een vastgestelde toelage 55+ het recht op de garantietoelage als ze voor de vakbondsactiviteiten ingeroosterd zijn?
6. Klopt het dat over de correctieboekingen geen vakantiegeld uitbetaald wordt?
7. Is er een hogere loonbelasting bij de garantietoelage in vergelijking met de MZ/VB-toelage van toepassing? (geen correctie indien je geen aftrekposten hebt)
8. Wie is de opdrachtgever richting P-Direct qua uitvoering?
9. Is de garantietoelage onderdeel van de pensioengrondslag?
10. Bent u op de hoogte dat binnen bepaalde DJI-onderdelen de garantietoelage niet aan de gerechtigde medewerkers toegekend wordt? (Dit zou dan in strijd zijn met de geldende CAO afspraken).
11. Wanneer denkt u dat de garantietoelage conform de WOR en CAO afspraken uitgevoerd zal worden?

Note: De vakbonden hebben deze brief ter kennisname ontvangen.

Met vriendelijke groet,
Namens de Centrale Ondernemingsraad DJI,



P. Lancel
Voorzitter Centrale Ondernemingsraad DJI