

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Ons kenmerk
4671496

Datum 8 juni 2023
Onderwerp Arbeidsmarktstrategie politie

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

De politie vervult een sleutelrol in onze samenleving. De politie is in iedere situatie alert en treedt slagvaardig op om burgers te helpen, om de openbare orde te handhaven en de rechtsstaat te beschermen. Waar anderen een stap naar achteren doen, doen politiemensen een stap naar voren. Daarom zetten de korpschef en ik alles op alles om de operationele resultaten te blijven behalen. In het commissiedebat van 22 december jl. heb ik uw Kamer toegezegd om de arbeidsmarktstrategie politie met uw Kamer te delen. Met deze brief doe ik mijn toezegging gestand. De arbeidsmarktstrategie politie is als bijlage opgenomen. In deze brief neem ik uw Kamer allereerst mee in de context van arbeidsmarktcraptes, waarmee ik ook de link leg tussen de arbeidsmarktstrategie van de politie en het SER-advies 'Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk'. Vervolgens ga ik in op de effecten van de arbeidsmarktcraptes op de politieorganisatie. Tenslotte neem ik uw Kamer mee in de totstandkoming, inhoud en uitvoering van de arbeidsmarktstrategie van de politie.

Context: Arbeidsmarktcraptes als sectoroverstijgend probleem

Arbeidsmarktcraptes raakt alle sectoren van de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor het Ministerie van Justitie en Veiligheid is craptes op de arbeidsmarkt als een van de twee strategische risico's benoemd, naast langdurige ICT-uitval. Het vooruitzicht van arbeidsmarktcraptes in de publieke sectoren bracht zes bewindspersonen uit het vorige kabinet, waaronder mijn ambtsvoorganger, tot een adviesaanvraag bij de Sociaal Economische Raad (SER). De SER constateert in haar advies 'Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk' van 17 februari jl.¹ dat door de arbeidsmarktcraptes de uitvoering van publieke taken in de knel komt. De SER constateert dat de craptes door de vergrijzing nog decennialang kan aanhouden. Dat geldt voor alle sectoren, al richt het advies zich op de (semi-)publieke sectoren, waaronder de sector politie. De SER heeft haar adviezen onderverdeeld in drie categorieën: het vergroten van het arbeidsaanbod (méér mensen en uren, maar ook minder uitval en vertrek); meer doen met de beschikbare menskracht (productiviteit verhogen en administratieve belasting verminderen) en tot slot een verbeterd samenspel tussen beleid en uitvoering. In deze brief zal ik ingaan op hoe de politie invulling geeft aan de eerste twee categorieën. De derde categorie, het samenspel tussen beleid en uitvoering, is

¹[Aanhoudende arbeidsmarktcraptes in publieke sectoren vraagt om ferme keuzes van kabinet | SER.](#)

iets wat kabinetsbreed wordt opgepakt, maar waar ik ook in mijn verantwoordelijkheid voor de politieorganisatie aandacht voor heb. Het kabinet zal rond de zomer een kabinetsreactie op dit SER-advies naar uw Kamer sturen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496

Naar aanleiding van de motie Paternotte/Heerma over hetzelfde thema is eerder al kabinetsbreed gekeken naar manieren om met de krappe arbeidsmarkt om te gaan. Het gaat dan bijvoorbeeld om arbeidsmarktbrede maatregelen, zoals het stimuleren van meer uren werken, een betere begeleiding van werk naar werk, inzet op een leven lang ontwikkelen en het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.² Het kabinet benoemt ook dat in sommige sectoren, waaronder de sector politie, de overheid zelf werkgever is. Voor de politie vervul ik die rol samen met de korpschef. In die rol moeten de korpschef en ik ervoor zorgen dat de politie een aantrekkelijke werkgever blijft. Het kabinet heeft dan ook aangekondigd³ dat er naast de kabinetsbrede aanpak ook een aanpak per sector wordt uitgewerkt. De politie doet dit onder andere middels de arbeidsmarktstrategie.

Arbeidsmarktkrapte en de effecten op de politieorganisatie

De effecten van de arbeidsmarktkrapte dienden zich voor de politie relatief recent aan. In 2022 bleven de klassen aan de Politieacademie gevuld, de instroom van nieuw politiepersoneel bleef op peil. Dit is een mooie prestatie, gezien de grote wervingsopgave ter vervanging van (grotendeels leeftijdsgebonden) uitstromend personeel en de invulling van de uitbreiding van de sterkte om de veiligheidsproblematiek het hoofd te bieden. In de tweede helft van 2022 begon dit beeld te kantelen en dienden daar bovenop de eerste voelbare arbeidsmarktknelpunten zich ook aan bij de politie. Na de zomer werd duidelijk dat het vergeleken met voorgaande jaren moeilijker werd de klassen van de Politieacademie voor 2023 volledig gevuld te krijgen. Hier heb ik melding van gemaakt in het tweede halfjaarbericht politie 2022.⁴ Hierbij wil ik onderstrepen dat de politie nog altijd bezig is met een grote uitbreidingsopgave: tot 2028 zal de formatie nog fors groeien. Deze uitbreidingsopgave komt bovenop de wervingsopgave ter vervanging van (grotendeels leeftijdsgebonden) uitstromend personeel.

Druk op de politiecapaciteit is niet een recent probleem. De verhoogde leeftijdsgebonden uitstroom ook niet. Om de instroom van nieuwe politiemedewerkers te versnellen is de basispolitieopleiding in 2021 gemoderniseerd en verkort. In plaats van drie jaar duurt de nieuwe basispolitieopleiding twee jaar. Bovendien is de docentencapaciteit bij de Politieacademie uitgebreid. Er is nu jaarlijks plek voor 2500 fte initiële instroom (aspiranten). De instroom van aspiranten in 2021 en 2022 is verviervoudigd ten opzichte van 2014. Over deze maatregelen in het politieonderwijs bent u uitgebreid geïnformeerd in mijn brief over het politieonderwijs van 29 april 2022.⁵ Deze opleidingscapaciteit wordt de komende jaren benut voor aspiranten die nodig zijn voor de uitbreiding van het korps en de vervanging van (grotendeels leeftijdsgebonden) uitstroom.

Inmiddels is duidelijk dat het ondanks alle inspanningen om de beoogde instroom te realiseren voor het eerste instroommoment (week 5 2023) niet is gelukt om

² Kamerstukken II 2021/22, 29544 nr. 1115 en Kamerstukken II 2022/23, 29544 nr. 1836.

³ Kamerstukken II 2021/22, 29544 nr. 1115.

⁴ Kamerstukken II 2022/23, 29 628 nr. 1139.

⁵ Kamerstukken II 2021/22, 29 628 nr. 1077.

alle klassen van de basispolitieopleiding (PO21/Niveau 4) vol te krijgen. Ook voor het tweede instroommoment (week 17 2023) is de gevraagde instroom niet volledig gerealiseerd.⁶ Voor het derde instroommoment van 2023 (week 33 2023) en het vierde instroommoment (week 45 2023) is de verwachting dat de gevraagde instroom wel wordt gerealiseerd, onder andere door verschillende maatregelen uit de arbeidsmarktstrategie die nu al in gang zijn gezet, waarvan ik er verderop in deze brief een aantal noem. Voor zover nu kan worden voorzien, zullen door het mislopen in het eerste en tweede instroommoment in 2023 rond de 100 fte aspiranten minder instromen in de opleiding dan de instroomopdracht. Dit zal effect hebben op de volgende personeelsprognose van de politie die momenteel in de maak is bij de meerjarige begroting & beheerplan 2024-2028.⁷ Daarbij merk ik op dat 96% van de gevraagde instroom voor 2023 naar verwachting wel wordt gerealiseerd. In de huidige krappe arbeidsmarkt zou dat een mooie prestatie zijn. Omdat de opleidingscapaciteit voor initiële instroom in de tweede helft van het jaar volledig benut wordt, kunnen deze 100 fte aspiranten niet worden ingelopen. Politie en Politieacademie trachten deze 100 fte te compenseren, bijvoorbeeld met zij-instromers, die niet de initiële politieopleiding volgen en die, na een opleiding van maximaal een paar maanden, starten in hun functie.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496

Een andere ontwikkeling die impact heeft op de personeelsprognose, is de vernieuwing van de hbo-opleidingen voor politiekundigen en recherchekundigen, waardoor er in 2023 geen instroom in deze opleidingen is. In voorgaande jaren stroomden er jaarlijks opgeteld ongeveer 150 fte in deze opleidingen. In de vorige personeelsprognoses werd rekening gehouden met ongeveer 200 fte instroom in deze opleidingen voor 2023. Het schrappen van de hbo-instroom voor 2023 zal een negatieve impact hebben op de volgende personeelsprognose van de politie die momenteel in de maak is bij de meerjarige begroting & beheerplan 2024-2028. Vanaf 2024 is er opleidingscapaciteit voor ongeveer 230 fte per jaar instroom in het vernieuwde hoger onderwijs aan de Politieacademie.

Overigens is de route via de hbo-opleiding die momenteel vernieuwd wordt niet de enige route om in de opsporing aan de slag te gaan. Veruit de grootste instroom in de opsporing komt nog altijd via interne doorstroom vanuit andere vakgebieden. Dit ging in 2022 om ongeveer 700 fte per jaar. Er zijn diverse vervolgoopleidingen voor politiemedewerkers voor specialisatie in researchewerk. Sinds 2018 is er daarnaast externe instroom mogelijk van nieuwe politiemedewerkers met een financiële, digitale of forensische expertise in de opsporing met een verkorte opleiding. Deze zij-instroom is inmiddels ook mogelijk voor de expertises (online) seksuele misdrijven, milieu en bijzondere opsporingsmethoden en -technieken. In 2022 stroomden er ongeveer 160 fte specialistische zij-instromers in bij de opsporing.

In 2021 en 2022 wezen de personeelsprognoses van de politie uit dat de formatie en de bezetting van de operationele sterkte in 2024/2025 in balans zouden komen. In het tweede halfjaarbericht van 2022 meldde ik u dat dit moment voor de gebiedsgebonden politie (GGP) volgens de toen laatste prognose zou

⁶ Voor instroommoment week 5 gaat het om een tekort in de instroomopdracht van de eenheden Amsterdam, Den Haag en Zeeland-West-Brabant met in totaal een tekort van 60 kandidaten en voor instroommoment week 17 om de eenheden Amsterdam, Den Haag en Noord-Holland met in totaal een tekort van 37 kandidaten.

⁷ Eén keer per jaar, op Prinsjesdag, komt er ter onderbouwing van de begroting een meerjarige personeelsprognose van de politie naar buiten.

verschuiven naar 2026. Inmiddels is uit een tussentijds beeld van de politie gebleken dat bijsturing nodig is omdat het een reëel scenario is dat minder kandidaten zich aandienen en de hogere uitstroom aanhoudt vanwege een aantrekkelijke arbeidsmarkt.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

De onderbezetting geldt voorsnog voor de gebiedsgebonden politie en voor de opsporing. Voor beide werksoorten geldt dat er de afgelopen jaren grote formatie-uitbreidingen hebben plaatsgevonden, wat in eerste instantie onderbezetting tot gevolg heeft maar waar bezetting op zal volgen. Bij de gebiedsgebonden politie is een belangrijke oorzaak aanhoudend hoge doorstroom naar andere werksoorten binnen de politie (zoals bewaken en beveiligen), omdat daar ervaring in de gebiedsgebonden politie wordt vereist. Voor brede (niet specialistische) functies in de opsporing geldt hetzelfde, maar daarvoor heeft de korpschef een interne oproep gedaan om een deel van de vacatures in de opsporing niet te vervullen met interne doorstroom vanuit de gebiedsgebonden politie, om te voorkomen dat de gebiedsgebonden politie nog verder zou leeglopen. Mede daardoor is de doorstroom naar de opsporing teruggelopen. De opsporing heeft daarnaast sterk te maken met uitstroom door vergrijzing.

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496

De afgelopen jaren was de capaciteitsdruk vooral voelbaar in de gebiedsgebonden politie. Naast de hierboven geschetste bedrijfsmatige oorzaken is de maatschappelijke druk op de taakuitvoering van de gebiedsgebonden politie toegenomen: er gaat meer politiecapaciteit naar bewaken en beveiligen, demonstraties en nog altijd besteedt de gebiedsgebonden politie veel capaciteit aan verwarde personen. De korpschef heeft specifiek voor dit vakgebied maatregelen in het leven geroepen om de druk op de capaciteit te verlichten, waarover ik uw Kamer in de afgelopen halfjaarberichten politie regelmatig geïnformeerd heb, meest recent in het halfjaarbericht van 15 december 2022.⁸ In het huidige tijdsgewricht zien we dat het ook gaat knellen in de overige werksoorten binnen de politie, zoals opsporing, bewaken en beveiligen, en informatiefunctie.

Duidelijk mag zijn dat er met de uitbreidings- en vervangingsopgave een grote uitdaging ligt voor de politie. Met de arbeidsmarktstrategie wordt hier vol op ingezet. De arbeidsmarktstrategie wordt daar waar kan zo breed mogelijk toegepast en daar waar nodig toegespitst op vakgebied.

De korpschef en ik hebben deze effecten van de arbeidsmarktkrapte op de politieorganisatie in het Landelijk Overleg van Veiligheid en Politie van 24 april jl. besproken met de regioburgemeesters en het OM. Partijen zijn ervan doordrongen dat we in een uitzonderlijke situatie verkeren, dat we daar allemaal last van hebben en dat we in gezamenlijkheid verantwoordelijk zijn voor de oplossingen. De krapte kan bijvoorbeeld betekenen dat de diversiteitsdoelstellingen onder druk komen te staan. Tegelijkertijd bevat de arbeidsmarktstrategie juist ook maatregelen om meer diverse doelgroepen aan te spreken.

Inhoud en uitvoering maatregelen arbeidsmarktstrategie

De politie heeft een sterk merk. In tijden van arbeidsmarktkrapte kan dat een voordeel zijn, maar het kan ook een uitdaging zijn om het merk net zo sterk te houden. Dit gaat niet alleen om het aantrekken van nieuw personeel door sterke wervingscampagnes. Goed werkgeverschap ten behoeve van het zittend

⁸ Kamerstukken II 2022/23, 29 628 nr. 1139.

personeel is minstens zo belangrijk. Ook het samenwerken met partners in het veiligheidsdomein is een factor van belang. Deze elementen, waar ook voorheen al veel op gebeurde, zijn bij elkaar gebracht in de arbeidsmarktstrategie van de politie. De arbeidsmarktstrategie politie omvat een lijst met tientallen (voorstellen voor) maatregelen waarvan sommige al in uitvoering zijn en andere nieuw. De totale lijst van (voorgestelde) maatregelen is te vinden in de bijlage. De maatregelen in de arbeidsmarktstrategie van de politie zijn in lijn met de eerste categorie aanbevelingen uit het SER-advies: vergroten van het arbeidsaanbod.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496

Sommige van de knoppen bij het vergroten van arbeidsaanbod zijn voor de politie omkleed met waarborgen. De politie kent een bijzondere plaats in de maatschappij. Vanwege het geweldsmonopolie, de opsporingsbevoegdheden, de vertrouwelijke informatie en ingrijpende gebeurtenissen waar politiemensen mee om dienen te gaan, stellen wij eisen aan mensen die worden aangesteld voor de uitvoering van de politietaak. Deze eisen werken soms begrenzend voor maatregelen om arbeidspotentieel te vergroten of instroom te versnellen. Zo is het Nederlanderschap een aanstellingseis voor operationeel politiepersoneel. Dit heeft te maken met de specifieke aard van het politiewerk die vereist dat sprake moet zijn van voldoende verbondenheid en loyaliteit met de Nederlandse staat. Een maatregel zoals bijvoorbeeld het laagdrempelig inzetten van statushouders is voor de politie niet toepasbaar. Ook willen en kunnen we niet inboeten op de kwaliteit van de screening of de opleiding. Een ander belangrijk uitgangspunt voor de korpschef en mij is dat we onderlinge concurrentie met onze partners in het veiligheidsdomein proberen te voorkomen en waar mogelijk de samenwerking opzoeken.

Ik vind het belangrijk om deze complicerende factoren voor het personeelsbeleid van de politie onder de aandacht te brengen in relatie tot arbeidsmarktkrapte. Omdat de huidige arbeidsmarkt het vereist, heeft de korpschef ten behoeve van de arbeidsmarktstrategie alle HRM-processen tegen het licht gehouden: het wervings- en selectieproces, de aanstelling, de opleiding, benutting en behoud. Hierbij is zowel aandacht voor instroom in het basispolitieonderwijs als voor andere vormen van instroom.

Een aantal van de maatregelen uit de arbeidsmarktstrategie – of voorlopers daarvan – is eerder al in gang gezet. Zo geldt er sinds een paar maanden een aanbrenghonus van €1000,- voor politiemedewerkers die iemand aandragen die succesvol geplaatst kan worden. De aanbrenghonus is tot stand gebracht binnen het reguliere kader van werving en behoud en gefinancierd vanuit het daarvoor beschikbare budget. Deze maatregel lijkt nu al effect te sorteren. Onderdeel van de strategie is ook het aangaan van strategische samenwerkingsrelaties. Met Defensie, de Dienst Justitiële Inrichtingen en Douane wordt al samengewerkt om elkaar te versterken op het gebied van personeel. Dit samenwerkingsverband bekijkt bijvoorbeeld hoe de doorstroom over de grenzen van organisaties heen gemakkelijker kan worden gemaakt, om op die manier personeel voor het publieke veiligheidsdomein te behouden.

De status van de (voorgestelde) maatregelen is verschillend van aard. Een aantal maatregelen wordt reeds of op korte termijn uitgevoerd. Deze maatregelen zijn in de lijst in de bijlage gemarkeerd met QW (Quick Win). Een aantal daarvan hangt af van besluitvorming met politievakbonden of Centrale Ondernemingsraad. Andere maatregelen richten zich op de langere termijn. Om een beeld te geven bij de verschillende (voorgestelde) maatregelen uit de arbeidsmarktstrategie van de politie, licht ik hieronder een aantal voorbeelden toe.

Vergoedingsregeling rijbewijs

Met de vakbonden is een vergoedingsregeling afgesproken voor kandidaten die niet voldoen aan de voorwaarde van een rijbewijs B. De ambitie van de maatregel is kandidaten zonder rijbewijs gebruik laten maken van een vergoedingsregeling van de politie, waarmee zij bij een zelf te benaderen rijkschool hun rijbewijs kunnen halen. De verwachting is dat hiermee kandidaten worden aangetrokken die in de huidige situatie worden weerhouden van solliciteren omdat zij niet aan het vereiste voldoen van een rijbewijs B. Van 1 januari tot 31 december 2024 heeft de maatregel de vorm van een pilot, met dekking vanuit de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte. In het kader van de onderhandelingen voor het arbeidsvoorwaardenakkoord vanaf 1 juli 2024 wordt bekeken of deze maatregel effectief is en wordt voortgezet na 2024 voor de duur van de arbeidsmarktcrisps.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496

Andere manier van werk- en denkniveau aantonen

Een van de breed aangedragen maatregelen is het verbreden van de mogelijkheden waarmee een (interne) sollicitant het gevraagd werk- en denkniveau kan aantonen, in ieder geval bij enkele functies waar geen brede executieve aanstelling voor nodig is. Hiervoor is inmiddels een pilot ingericht, voor de functies Generalist Meldkamer en Medewerker Intake & Service bij het Regionaal Service Centrum. Binnen deze pilot kunnen interne kandidaten, die op dit moment niet op een van de aangewezen manieren het mbo3-niveau kunnen aantonen, het gewenste werk- en denkniveau middels een zogenaamde toelatingstoets aantonen. Ten behoeve van de uitvoering van de arbeidsmarktstrategie wordt deze pilot tussentijds geëvalueerd. Met de evaluatie als input wordt onderzocht of een dergelijke benadering voor meer functies mogelijk is. Hiermee worden de doorstroommogelijkheden voor interne medewerkers verbeterd.

Arbeidsvoorwaardelijke maatregelen

Maatregelen met arbeidsvoorwaardelijke aspecten kunnen mee in de onderhandelingen voor het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 e.v. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan arbeidsvoorwaarden in het kader van werving en behoud. Of dergelijke maatregelen er komen, is afhankelijk van de uitkomst van de onderhandelingen met de politievakbonden, waarbij een afweging plaats moet vinden op basis van het totaalpakket. Iedere euro die naar arbeidsvoorwaarden voor nieuw personeel gaat kan niet worden uitgegeven aan een verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor zittend personeel. Samen met de vakbonden zullen de korpschef en ik streven naar een pakket van maatregelen dat bij zal dragen aan goed werkgeverschap en het sterke merk politie.

Behoud, doorstroom en zij-instroom

Vanuit mijn positie als politiek eindverantwoordelijk minister van de politie vind ik het belangrijk om te benadrukken dat alleen instroom niet voldoende is. Ik hecht er grote waarde aan dat nieuw, andersoortig talent – waaronder zij-instroom – met een frisse blik van buiten en andere kennis en expertise de ruimte moet krijgen binnen de politieorganisatie. Te vaak nog hoor ik signalen vanuit (oud-)politied medewerkers dat door de hechte familiecultuur binnen de politie nieuw talent met andere kennis en vaardigheden onvoldoende gehoord en gezien wordt en daarom te vaak voortijdig de organisatie verlaat. Met diverse interventies op het gebied van personeelsbeleid tracht de korpschef dit hardnekkige probleem aan te pakken. In het beroepsprofiel Politieleider en de Visie op Politieleiderschap uit 2019 en het realisatieplan Politie voor Iedereen uit 2021 is onderkend dat het creëren van veilige teams en leiding geven aan het verschil een kerncompetentie

is van leidinggevend. Dit zijn kwaliteiten die in alle lagen leidinggevend van belang zijn, ook bij het operationeel leiderschap. Daar is in het verleden onvoldoende aandacht voor geweest. Momenteel zijn de korpschef en ik in samenspraak met de politievakbonden bezig met het verankeren van het operationeel leiderschap in het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie. Ook de cultuurtransitie van de Landelijke Eenheid gaat grotendeels over dit vraagstuk. De lessen die we uit de transitie van de Landelijke Eenheid leren, zullen dan ook grotendeels toepasbaar zijn voor de rest van de organisatie. Cultuurtrajecten vragen een lange adem. Tegelijkertijd dient de noodzaak van de cultuurverandering zich scherp aan, en ik merk dat dit ook zo wordt ervaren binnen de politieorganisatie. Ik blijf hierover in gesprek met de werkvloer en de korpsleiding en houd zo een vinger aan de pols. Het is altijd een doodzonde om fris talent voortijdig te verliezen, maar zeker in tijden van krapte kunnen we ons dat niet permitteren.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496

Buiten de benodigde cultuurtransitie omvat de arbeidsmarktstrategie van de politie een aantal concrete ideeën om doorstroom en behoud te realiseren. Ik wijs bijvoorbeeld op de hierboven genoemde pilot voor het anders aantonen van werk- en denkniveau voor interne doorstroom naar twee specifieke functies. In samenspraak met de politievakbonden worden in het kader van de arbeidsmarktstrategie de uitstroomcijfers van de politie geanalyseerd. Sinds begin dit jaar krijgen medewerkers die de organisatie verlaten automatisch een enquête over de redenen van vertrek. De analyse van de uitstroomcijfers kan samen met een analyse van de opgegeven redenen voor (voortijdig) vertrek dienen als kwantitatieve en kwalitatieve onderbouwing bij de hierboven genoemde signalen. Daarnaast wordt er in het kader van de arbeidsmarktstrategie voor zittend personeel gedacht over omscholingstrajecten, het stimuleren van zowel horizontale als verticale loopbaanontwikkeling door inrichting van een doorstroomportaal, het inrichten van een competentiedatabank, doorgroeimogelijkheden voor specialisten en mobiliteitstrajecten.

Ook in de cao 2022-2024 zijn verschillende afspraken gemaakt in het kader van doorstroom en behoud. Zo is afgesproken dat de politie werkt aan een breed gedragen visie voor Leren en Ontwikkelen. Partijen spreken af dat een medewerker die in overleg met de bevoegde leidinggevende een opleiding volgt in het kader van doorstroom naar een andere functie, na het succesvol afronden van de opleiding, in overleg geplaatst wordt op de betreffende functie waarvoor betrokkene is opgeleid. Ook is afgesproken dat het assessment een onderdeel wordt van het geheel van instrumenten om na te kunnen gaan of een medewerker geschikt is voor een bepaalde functie, voldoet aan het gevraagde werk- en denkniveau en om te bepalen welke ontwikkelpunten er zijn. Een andere afspraak in deze cao is dat wanneer een (externe) kandidaat de voorkeur krijgt boven een interne kandidaat er voor de afwijzing strenge eisen aan de motivering met betrekking tot de afwijzingsgrond gelden. Deze kan dan worden meegenomen in het personeelsgesprek met de leidinggevende met het oog op de verdere ontwikkeling van de medewerker.

Maatregelen in relatie tot de woningmarkt

In de cijfers van de klassen van de Politieacademie 2023 was te zien dat met name de politie-eenheden Amsterdam en Den Haag hun klassen dit jaar niet vol kregen. De woningmarktproblematiek in de grote steden kan hierbij een rol spelen. Het niet kunnen vinden van betaalbare woonruimte kan een drempel vormen voor mensen die zich willen aanmelden bij de politie in de grote steden. In de arbeidsmarktstrategie is dit knelpunt geconstateerd. Om de kansen voor

politiemensen op het vinden van een woning in de stad waar zij werkzaam zijn te vergroten, werkt het kabinet aan maatregelen die zien op de verdeling van woonruimte, de betaalbaarheid van woonruimte en het aanbod van woonruimte.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

In het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie van 24 april jl. hebben diverse regioburgemeesters uit het westen van het land aangegeven dat de woningmarkt een probleem is in relatie tot het aantrekken van voldoende politiemensen. Het grootste knelpunt daarin is het tekort aan woningen. Hieronder licht ik de verschillende maatregelen toe, mede namens mijn ambtsgenoot voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening.

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496

Wijziging Huisvestingswet 2014

Binnenkort wordt de wetswijziging van de Huisvestingswet 2014 plenair in uw Kamer behandeld. Dankzij deze wijziging kan de gemeente in de huisvestingsverordening vastleggen dat binnen de groep woningzoekenden met economische binding (extra) voorrang wordt gegeven aan woningzoekenden die een vitaal beroep uitoefenen in de gemeente. Ook politiemensen kunnen dan als zodanig worden aangemerkt. Dit kan afhankelijk van de schaarste zowel sociale als vrije huurwoningen betreffen.

Wet betaalbare huur

Op 27 februari jl. is de Wet betaalbare huur in internetconsultatie gegaan. Dit wetsvoorstel beoogt dat middenhuurwoningen een vorm van huurprijsbescherming krijgen, zodat wonen betaalbaar wordt voor middeninkomens. Veel maatschappelijk relevante beroepen, zoals politie, worden ingevuld door mensen met een middeninkomen. Het lukt hen nauwelijks om een woning te huren in de stad. Het wetsvoorstel beschermt huurders als volgt:

- De bestaande huurprijsbescherming op basis van het woningwaarderingstelsel (WWS) voor het sociale segment wordt uitgebreid naar het middensegment zodat deze ook gaat gelden voor mensen met een middeninkomen.
- De huurprijsbescherming op basis van het WWS wordt voor alle huurders en verhuurders dwingend. Dit betekent dat verhuurders zich aan de maximale huurprijs, zoals het WWS die voorschrijft, dienen te houden. Dit geldt zowel voor verhuurders in het sociale als het middensegment. Gemeenten krijgen het juridisch instrumentarium om hierop te handhaven.

Beschikbaarheid woningen

Het kabinet heeft als doel om de komende jaren 900.000 woningen te bouwen. Van deze woningen moet tweederde in het betaalbare segment worden gebouwd. Door ook te werken aan méér beschikbare woningen, die bovendien betaalbaar zijn voor lage en middeninkomens, worden de kansen voor bijvoorbeeld politiemensen om een woning te vinden vergroot.

Deze maatregelen en de rol hierin van de gemeenten heb ik besproken met de regioburgemeesters. Amsterdam en Rotterdam hebben al voorrangregelingen bij het toekennen van woningen, hier kunnen politiemensen nog meer gebruik van maken. De korpschef zal hier interne communicatie aan wijden. Met elkaar hebben we geconstateerd dat alleen voorrangregelingen niet genoeg zijn met het huidige woningtekort. De doelstelling van het kabinet om 900.000 woningen bij te bouwen is van het grootste belang. Maar deze woningen zijn er niet van vandaag op morgen. In de tussentijd is het goed om op zoek te gaan naar creatieve oplossingen, zoals (tijdelijke) herbestemming van publiek vastgoed.

Technologie en innovatie

De politie zet naast op werving en behoud ook in op technologie en innovatie. Dit zijn maatregelen die te scharen zijn onder de tweede categorie van de aanbevelingen uit het SER-advies 'Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk'. Om dit uit te werken heeft de politie TNO in de arm genomen om de komende vier jaar onderzoek te doen. TNO zet samen met het korps in op het opbouwen van kennis en het ontwikkelen van innovatieve oplossingen voor het aanpakken en voorkomen van personeelstekorten, nu en in de toekomst. Daarnaast gaat TNO de politie helpen met het vormgeven van een rolling forecast; de koppeling van de huidige en toekomstige opgave van de politie aan hoe de politieorganisatie eruit moet zien om die opgave te realiseren. Hiermee wordt het korps in staat gesteld te anticiperen op veranderingen binnen en buiten de organisatie en kan ze de impact daarvan op de opgave van het korps, de bemensing en daarmee de actualiteit van voorliggend plan beter inschatten.

Het belang van technologie en innovatie in een krappe arbeidsmarkt werd ook onderschreven door de leden van het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie. Hierbij werd specifiek aandacht gevraagd te bezien hoe digitalisering en robotisering de taakuitvoering kan ondersteunen.

Op kleine schaal vinden binnen de politieorganisatie diverse ontwikkelingen op dit vlak plaats. Een voorbeeld hiervan is Robotic Process Automation (RPA). RPA is een automatiseringstechnologie waarmee op een eenvoudige manier processen geautomatiseerd kunnen worden om medewerkers te ontlasten. Het richt zich primair op het gebruik van softwarerobots om repetitieve en op regels gebaseerde taken in bedrijfsprocessen te automatiseren. Hierdoor wordt talent beter benut en behouden en kan er meer gedaan worden met minder mensen. Inmiddels draaien er 14 RPA-robots bij de politie die 14 fte besparing hebben gerealiseerd. Deze RPA-robots worden bijvoorbeeld toegepast voor het verwerken van telefonische informatie die binnenkomt bij de Regionale Service Centra. De huidige krapte op de arbeidsmarkt is een logische aanleiding om de schaal te vergroten van initiatieven die het werk verlichten.

Als het over innovatie gaat, dan gaat het ook over het werk anders en efficiënter inrichten. Sinds de vorming van de nationale politie werkt de politie aan een steeds professioneler capaciteitsmanagement. Binnen het korps worden diverse nieuwe manieren van roosteren verkend, waarbij het op elkaar afstemmen van vraag naar en aanbod van politiecapaciteit een centrale rol speelt. Een voorbeeld hiervan is Zeeland-West-Brabant waar politiemensen niet langer belast worden met exclusieve noodhulpdiensten, maar waar ze met gerichte opdrachten en projecten de straat op gaan. Voor spoedmeldingen kunnen alle dan beschikbare agenten worden ingezet. Doel: betere op lokale veiligheidsproblemen toegesneden dienstverlening, waarbij de noodzakelijke afhandeling van meldingen over een grotere groep politiemensen verspreid wordt.

Capaciteitsmanagement gaat ook over keuzes maken. Over het managen van de altijd aanwezige spanning tussen capaciteitsvraag en capaciteitsaanbod. Mijn ambtsvoorgangers en ik hebben uw Kamer daar in de diverse halfjaarberichten politie over geïnformeerd, meest recent in het halfjaarbericht van 17 juni 2022.⁹ Ik schreef toen over de capaciteitsmanagementtafels, zowel op regionaal als op landelijk niveau. De gesprekken op deze tafels worden gevoerd op basis van de in

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496

⁹ Kamerstukken II 2021-22, 29 628 nr. 1098.

kaart gebrachte vraag naar en aanbod van politiecapaciteit. Om een transparanter keuzeproces te faciliteren is het werk gecategoriseerd naar de mate van 'afbreekbaarheid'; wat moet nu en welk werk kan eventueel worden afgebroken om later te hervatten of desnoods te laten vervallen. Daarnaast wordt nadrukkelijker gesproken over de prioritering van werkzaamheden. Daarmee is voor teamchefs en politiechefs helder welk deel van de politiecapaciteit altijd beschikbaar moet blijven om het minimale niveau van dienstverlening te leveren en welk deel tijdelijk elders kan worden ingezet als er nood aan de man is. Hierdoor kunnen politiechefs en teamchefs zo goed mogelijk onderbouwd een advies voorleggen aan het lokale gezag voor de keuzes die zij moeten maken. Professionalisering van capaciteitsmanagement staat hoog op de agenda van de korpschef en zal dit blijven staan.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496

Regionale inzet van de arbeidsmarktstrategie

In het Commissiedebat van 19 april jl. heb ik met uw Kamer gedebatteerd over de inzet van de arbeidsmarktstrategie en de regionale verschillen daarbij. Kamerlid Michon-Derkzen opperde tijdens deze discussie om met de arbeidsmarktstrategie erop te sturen dat de eenheden waar de meeste vacatures zijn het snelst geholpen worden.

In navolging van deze discussie wil ik graag toelichten hoe het proces van vacaturestelling bij de politie werkt. In de eenheden worden vacatures opengesteld. Sollicitanten melden zich naar aanleiding van de vacature in de eenheid en worden vervolgens getoetst en gescreend. Bij breed opgeleide politiemensen start daarna de politieopleiding van twee jaar, waarbij zij landen op een aspirantenformatieplaats. Na afronding van de opleiding stromen zij door naar de formatieplaats van de functie waar zij op hebben gesolliciteerd, in de eenheid. Met deze uitleg wil ik het beeld dat in het Commissiedebat ontstond corrigeren: de eenheden concurreren niet om de aspiranten die jaarlijks afstuderen, maar de eenheden stellen vooraf hun vacatures waarna de aspiranten namens die eenheid naar de Politieacademie gaan.

Dan zal ik nu kort ingaan op de regionale inzet van de arbeidsmarktstrategie. De arbeidsmarktstrategie bevat maatregelen die op centraal niveau worden uitgewerkt en vastgesteld. We hebben immers sinds 2013 nationale politie. Omdat de knelpunten op de arbeidsmarkt regionaal kunnen verschillen, kan het uiteraard zo zijn dat sommige eenheden meer geholpen zijn met de ene maatregel en andere eenheden met de andere. Hierboven schreef ik bijvoorbeeld over de woningmarktproblematiek, die zich met name in het westen van het land voordoet. De Eenheid Limburg heeft bijvoorbeeld actief verzocht om het loslaten van de nationaliteitseis op te pakken als maatregel, zodat zij een grotere arbeidsmarkt kunnen aanboren. Zoals ook tijdens het Commissiedebat van 19 april jl. aangegeven, verkennen de korpschef en ik in samenspraak met de politievakbonden of dit vereiste voor specifieke functies kan worden losgelaten. Bij het opstellen van de arbeidsmarktstrategie heeft de korpschef actief opgehaald aan welke maatregelen er behoefte is in de eenheden. Bij de uitvoering van de op centraal niveau uitgewerkte maatregelen uit de arbeidsmarktstrategie bestaat daardoor mogelijkheid om lokale kleuring aan te brengen. De suggestie van Kamerlid Michon-Derkzen om met de arbeidsmarktstrategie te sturen zodat de eenheid met de meeste vacatures het eerst geholpen wordt begrijp ik, maar de arbeidsmarktstrategie gaat nog een stapje verder; alle eenheden kunnen in gelijke mate profiteren van de maatregelen uit de arbeidsmarktstrategie, waarbij ze het pakket aan maatregelen toepassen waar de lokale situatie om vraagt.

Moties gerelateerd aan de arbeidsmarktstrategie politie

Een drietal moties dat door uw Kamer is aangenomen, wordt uitgevoerd in het kader van de arbeidsmarktstrategie politie. Hieronder ga ik op de betreffende moties in.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

In haar motie van 7 juli jl. verzoekt Kamerlid Van der Werf om te onderzoeken of er meer maatwerk en flexibiliteit gecreëerd kan worden in het personeelsbeleid van de politie. De meeste maatregelen uit de arbeidsmarktstrategie die zich richten op zij-instromers en doorstroom zijn in lijn met de geest van de motie van Kamerlid Van der Werf. Sommige van deze maatregelen behelzen besluitvormings- en instemmingstrajecten met bonden en/of medezeggenschap.

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496

Enkele voorbeelden:

- De pilot (hierboven genoemd) voor interne sollicitanten voor enkele specifieke functies, waarop zij anders aan kunnen tonen dat ze aan de functie-eisen voldoen;
- Inrichten van competentiedatabank, gericht op kennis, talent, competenties en vooropleiding;
- Meer doorgroeimogelijkheden in specialistische vakgebieden.

In haar motie van 6 september jl. verzoekt Kamerlid Michon-Derkzen meer HRM-samenwerking te bevorderen tussen politie en de private beveiligingsbedrijven, zoals het bevorderen van de doorstroom van beveiligers naar de politie en het bevorderen van de doorstroom van uitvallers van de Politieacademie naar de beveiligingsbranche. Het is in de huidige arbeidsmarkt noodzakelijk dat organisaties die in dezelfde vijver vissen elkaar proberen te versterken in plaats van beconcurreren. Samenwerking op het gebied van HRM gebeurt al in het publieke veiligheidsdomein. Ook loopt er een verkenning om een pilot vorm te geven voor HRM-samenwerking op het gebied van Bewaken en Beveiligen tussen de Koninklijke Marechaussee, de politie en de private beveiligingsbranche. Enkele voorbeelden van maatregelen waar in het kader van de arbeidsmarktstrategie aan wordt gedacht:

- Matching ervaring met functie-eisen;
- Doorbemiddelen van kandidaten aan andere organisaties in het veiligheidsdomein;
- Doorstroom binnen het publieke veiligheidsdomein, waardoor mensen gemakkelijker naar de politie kunnen doorstromen en omgekeerd ook vanuit politie naar partners in het publieke veiligheidsdomein.

Tijdens de begrotingsbehandeling in november jl. hebben Kamerleden Bikker en Knops een motie ingediend die vraagt om uit te werken hoe de maatschappelijke diensttijd bij de politie en binnen het veiligheidsdomein kan worden ingevuld. In het kader van de arbeidsmarktstrategie breidt de politie de mogelijkheden uit voor stages en traineeships op alle niveaus (mbo, hbo, wo) om talent te verbinden aan de organisatie. De motie van de leden Bikker en Knops over de maatschappelijke diensttijd bij de politie wordt hierbij betrokken. Momenteel voert de politie gesprekken met het programma Maatschappelijke Diensttijd om te verkennen hoe hier invulling aan gegeven kan worden voor de politie.

Tot slot

De urgentie van de arbeidsmarktcrisis heeft de korpschef tot de keuze gebracht om met zo veel mogelijk van de opgehaalde maatregelen aan de slag te gaan.

Hiervoor was brede steun vanuit medezeggenschap en politievakbonden. Om gaandeweg het traject te bepalen waar herijking van de maatregelen nodig is, ontwikkelt TNO op verzoek van de korpschef een tool om maatregelen die in uitvoering worden gebracht te valideren. De korpschef beziet op basis van deze validatie welke maatregelen bijsturing, intensivering of afschaling behoeven.

In deze brief heb ik uw Kamer meegenomen in de ontwikkelingen rondom arbeidsmarktkrapte in relatie tot de politie. De huidige arbeidsmarkt heeft effect op het binnenhalen en behouden van politiepersoneel. Los van de huidige arbeidsmarkt had de politie al te maken met een grote vervangings- en uitbreidingsopgave. Dit maakt de urgentie voor de politie om aan de slag te gaan met de arbeidsmarktstrategie extra groot. Via de halfjaarberichten politie houd ik u op de hoogte van de arbeidsmarktontwikkelingen voor politie en het effect van de interventies.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

D. Yeşilgöz-Zegerius

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
8 juni 2023

Ons kenmerk
4671496