

Vergaderjaar 2018–2019

35 200 VI

Jaarverslag en slotwet Ministerie van Justitie en Veiligheid 2018

Nr. 7

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 6 juni 2019

De vaste commissie voor Justitie en Veiligheid heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Veiligheid en Justitie over het rapport van de Algemene Rekenkamer van 15 mei 2019 inzake «Resultaten verantwoordingsonderzoek 2018 bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid (VI)» (Kamerstuk 35 200 VI, nr. 2).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 4 juni 2019. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Van Meenen

De waarnemend griffier van de commissie,
Tielens-Tripels

Vraag (1):**Kan een BV optreden als bewindvoerder?****Antwoord:**

Ja. Rechtspersonen kunnen worden benoemd als beschermingsbewindvoerder, dus ook een BV. Door de benoeming van rechtspersonen als beschermingsbewindvoerder kan de continuïteit van werkzaamheden worden verzekerd, omdat de taakuitoefening dan niet meer afhankelijk is van één bepaalde natuurlijke persoon. Dit kan de kwaliteit van de werkzaamheden ten goede komen. Het beschermingsbewind wordt feitelijk uitgevoerd door een natuurlijke persoon die werkzaam is voor de rechtspersoon. Het Besluit kwaliteitseisen curatoren, beschermingsbewindvoerders en mentoren¹ houdt hiermee rekening, onder meer doordat is geregeld dat degenen die namens de rechtspersoon feitelijk uitvoering geven aan het beschermingsbewind moeten voldoen aan de opleidingseisen (art. 3, eerste lid jo. vierde lid).

Vraag (2):**Hoeveel tijd besteden rechters gemiddeld per zaak aan de controle van een bewindvoerder? Is dit voldoende om een zorgvuldige controle te kunnen waarborgen?****Antwoord:**

De Raad voor de rechtspraak (hierna: Rvdr) meldt dat een gemiddelde niet is te noemen. Hoeveel tijd een rechter en ondersteunende medewerkers per zaak besteden aan de controle van een bewindvoerder is afhankelijk van verschillende factoren. De tijd die met de controle is gemoeid hangt onder andere af van de kwaliteit van de stukken die de bewindvoerder bij de rechtbank indient. De controle op bewindvoerders omvat onder meer het inboeken van een verzoek en alles wat daarbij komt kijken (bijv. het opvragen van ontbrekende stukken), de controle van de jaarlijkse rekening en verantwoording en een vijfjaarlijkse evaluatie, maar ook de gesprekken die een rechter met een bewindvoerder voert in het kader van een verzoek om ontslag of benoeming, een opheffingsverzoek of een klachtenprocedure.

Vraag (3):**Kan uiteen worden gezet hoeveel klachten er jaarlijks binnenkomen over bewindvoerders? Kan dit voor de afgelopen vijf jaar per jaar worden gedaan?****Antwoord:**

De Rvdr meldt dat klachten niet separaat worden bijgehouden. Vaak zijn deze vervat in het verzoek om een beschermingsbewind op te heffen of te wijzigen. Uit het aantal opheffings- en wijzigingsverzoeken is niet op te maken hoeveel klachten worden ingediend.

Vraag (4a):**In hoeverre is de taakuitvoering door de politie in 2018 beïnvloed door personeelsproblemen en wat zijn daarvan de oorzaken?**

¹ Stb. 2014, 46.

Antwoord:

Er was in 2018 geen sprake van een onderbezetting op het niveau van de totale operationele sterkte. Op eenheidsniveau was het beeld diffuser. In sommige eenheden is er sprake van overbezetting, terwijl andere eenheden kampten met onderbezetting. Ook op district- of teamniveau kan het beeld wisselen. Waar nodig kunnen teams elkaar helpen. Zoals de Minister van JenV u al eerder gemeld heeft in de brief van 15 juni 2018² zal er tijdelijk extra druk ontstaan op de inzetbaarheid van de politie. Dit komt onder meer doordat de verwachte uitstroom van ervaren medewerkers niet direct kan worden opgevangen door de instroom van nieuwe medewerkers. Om deze tijdelijke inzetbaarheidsproblematiek te overbruggen heeft het kabinet in totaal incidenteel € 91 mln. beschikbaar gesteld voor de jaren 2019 tot 2021 om de inzetbaarheid op niveau te houden.³

Vraag (4b):**In hoeverre is de taakuitvoering door de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) in 2018 beïnvloed door personeelsproblemen en wat zijn daarvan de oorzaken?****Antwoord:**

Over het geheel genomen is de personele bezetting op orde en in lijn met de formatie. De transitie in de vorm van het sluiten van vier locaties en het verplaatsen van medewerkers en gedetineerden binnen het gevangeniswezen had uiteraard een grote impact op betrokkenen. De taakuitvoering heeft hier echter niet onder geleden. De benodigde operationele capaciteit is door DJI gerealiseerd. De bezetting van gedetineerden neemt inmiddels weer toe en er worden waar nodig tijdelijke maatregelen genomen om het plaatsingsproces zo goed mogelijk te laten verlopen. Waar nodig zijn vacatures binnen het Gevangeniswezen (tijdelijk) ingevuld met medewerkers van de DJI Dienst Vervoer en Ondersteuning of externe inhuur. Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt om personeel aan te trekken. Vanaf mei 2017 loopt een landelijke wervings- en selectiecampagne. Dit heeft tot nu toe 1200 nieuwe executieve medewerkers voor het gevangeniswezen opgeleverd. Voor DJI als geheel zijn in 2019 tot eind april ruim 450 nieuwe medewerkers aangesteld.

Vraag (5):**Hoe kan het, dat een overkoepelend beeld van de personeelstekorten ontbreekt bij de DJI? Wanneer zal dit beeld wel compleet zijn?****Antwoord:**

In het verantwoordingsonderzoek van de Algemene Rekenkamer staat «DJI had tot eind 2017 beperkt inzicht in aard en omvang van de tekorten.» Zoals ook blijkt uit de door DJI aangeleverde cijfers in de rapportage van de Algemene Rekenkamer, is de inzichtelijkheid van de beschikbare cijfers verbeterd. Zo is er in 2018 een dashboard ontwikkeld, dat maandelijks inzicht biedt in de formatie, personele bezetting en inhuur per inrichting.

² Kamerstuk 29 628, nr. 784.

³ Kamerstuk 29 628, nr. 820.

Vraag (6):

Waarom ontbreekt er voor personeel op de werkvloer een samenhangende analyse van de problematiek per inrichting? Wanneer kan deze samenhangende analyse alsnog verwacht worden?

Antwoord:

Elk jaar worden per inrichting afspraken gemaakt over de te leveren detentiefaciliteit en de daarvoor benodigde financiering en personele formatie. Met ingang van 2019 (implementatie Rapport Netto Personele Inzet) worden bij het maken van deze afspraken ook factoren betrokken die netto personele inzet van het personeel beïnvloeden, zoals het aantal medewerkers dat minder werkt vanwege hun leeftijd (Partiële Arbeidsparticipatie Senioren) of ouderschapsverlof of het aantal medewerkers dat aan het einde van hun schaal zit (om te voorkomen dat de hogere salariskosten leiden tot een lagere personele bezetting). Bij deze analyse heeft de vestigingsdirecteur als integraal manager een grote rol. In de loop van 2019 wordt de samenhangende analyse verwacht.

Vraag (7):

Houdt u grip op de governance van uitvoeringsorganisaties als u ze bewust op afstand hebt geplaatst? Zo ja, hoe?

Antwoord:

Bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid wordt vanaf 2017 gewerkt met het sturingsmodel (zoals breder gebruikt binnen de Rijksdienst), waarbij de rollen van eigenaar, opdrachtgever en opdrachtnemer zijn gedefinieerd. Dit model levert een belangrijke bijdrage aan de governance van de organisaties, het organiseren van checks en balances en aan het scheppen van voorwaarden voor een goede dienstverlening aan burgers, bedrijven en instellingen.

Binnen het model wordt met organisaties samengewerkt aan de maatschappelijke opgave van de betreffende organisatie en aan JenV als geheel. De ontwikkeling van governance van de separate organisaties is daarbij onderwerp van gesprek.

Vraag (8):

Welke stappen gaat u zetten om een uniforme werkwijze in het subsidiebeheer in uw ministerie te implementeren en hoe betreft u de bevindingen van het Auditdienst Rijk (ADR) en de Algemene Rekenkamer (AR) daarbij?

Antwoord:

De voorgenomen concentratie van de subsidie-uitvoering voor het gehele bestuursdepartement bij het directoraat-generaal dat het grootste aantal subsidies verstrekt, is een belangrijke stap om te komen tot een geheel uniforme werkwijze. De bevindingen en aanbevelingen van zowel de ADR als de AR zijn maatgevend om te zorgen dat deze onvolkomenheid in de bedrijfsvoering wordt opgelost.

Vraag (9):

Welke stappen gaat u zetten om een goed werkende en sluitende controlecyclus in uw ministerie te implementeren en hoe betreft u de bevindingen van het ADR en de AR daarbij?

Antwoord:

Zowel op het gebied van subsidie- als op het gebied van bijdragenbeheer is, onder meer naar aanleiding van aanbevelingen van de ADR en AR, gewerkt aan elementen van de gehele controlecyclus. Daarbij is in eerste instantie de aandacht uitgegaan naar uniforme risico-analyses. In de komende periode ligt de focus op de vaststelling, evaluatie en het sanctiebeleid. Voor de vaststelling is bij het bijdragenbeheer de actualisatie van de diverse toezichtsinstrumenten van belang. Dit betreft toezichtsarrangementen, informatieprotocollen, risicoanalyses en accountantsprotocollen. Naast het actualiseren van deze instrumenten wordt gewerkt aan handreikingen (uitleg en formats) ter ondersteuning van betrokkenen binnen het bijdragenproces en worden evaluatiebijeenkomsten met betrokken partijen op het departement gepland om afspraken te maken over hoe geborgd kan worden dat producten goed worden gebruikt en actueel blijven.

Vraag (10):

Zijn de subsidiedossiers inhoudelijk beoordeeld op de vraag of de wet- en regelgeving is nageleefd? Zo nee, hoe gaat u dat in de toekomst verbeteren?

Antwoord:

Ja. De AR heeft echter geconstateerd dat niet zichtbaar is of er controle op de naleving van de wet- en regelgeving plaats heeft gehad via een verbijzonderde interne controle. Het is de bedoeling dat deze controle steekproefsgewijs zal worden gaan uitgevoerd.

Vraag (11):

Hoe gaat u, ondanks de gebrekkige juridische grondslag, controleren dat de tien Regionale Informatie- en Expertise Centra (RIEC) in de toekomst aan de gestelde subsidie-eisen gaan voldoen?

Antwoord:

De RIEC's brengen jaarlijks inhoudelijk en financieel verslag uit aan het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Aan de hand van de jaarverslagen wordt gecontroleerd of de RIEC's voldoen aan de voorwaarden voor de bijdragen aan mede-overheden.

De reden dat de Algemene Rekenkamer van mening is dat de juridische grondslag onvoldoende is geweest, is dat in de begroting niet specifiek de ontvangende partij en het bedrag is vermeld. In de 1e supplettoire begroting is daarom bij begrotingsartikel 33 deze specificatie alsnog opgenomen.

Vraag (12):

Wanneer verwacht u het actualiseringsproces van de toezichtsinstrumenten en informatieprotocollen te hebben afgerond en kunt u daarbij een tijdspad schetsen?

Antwoord:

De inschatting is dat najaar 2019 alle toezichtsinstrumenten geactualiseerd zullen zijn. Daarbij wordt ten aanzien van de accountantsprotocollen wel rekening gehouden met enige uitloop vanwege de hoeveelheid actoren waar overeenstemming mee moet worden verkregen.

Vraag (13):

Hoe is de verdeling van de extra vijf miljoen euro voor ondermijnende criminaliteit tot stand gekomen? Kunt u een uitsplitsing geven waar de vijf miljoen euro naartoe gegaan is?

Antwoord:

Per brief van 16 november 2018 (Kamerstuk 29 911, nr. 212) over de stand van zaken van de versterking van de aanpak ondermijning heeft de Minister van JenV uw Kamer geïnformeerd over de toedeling van de structurele middelen (€ 5 mln. in 2019 en € 10 mln. vanaf 2019) aan regionale en landelijke partijen, conform onderstaande verdeling:

	2018	2019	2020	2021	2022 e.v.
Versterking intelligence en analyse capaciteit in RIEC-verband	4.610.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Versterking RIEC Oost-Nederland	390.000	390.000	390.000	390.000	390.000
Uitvoerings- kracht regio's		5.880.000	6.030.000	6.030.000	6.030.000
Versterking LIEC		230.000	230.000	230.000	230.000
Versterking Belastingdienst/ FIOD		1.000.000	850.000	850.000	850.000
Totaal	5.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000

Daarbij heeft de Minister van JenV aangegeven dat de structurele reeks ter hoogte van € 5 mln. in 2018 meer specifiek is toegekend aan de volgende doelen:

- € 2,5 mln. structureel voor de intelligencecapaciteit in RIEC-verband;
- € 2,1 mln. eenmalig in 2018 voor de RIEC's, in de opstartfase van de regionale en landelijke ondermijningsbeelden; versterking van het RIEC Oost-Nederland met een structurele bijdrage van € 0,39 mln. vanaf 2018.

De verdeling van de gelden is tot stand gekomen op basis van de door alle betrokken regionale en landelijke partners ingediende versterkingsplannen. Het Strategisch Beraad Ondermijning (SBO) heeft de Minister van JenV over de verdeling van de middelen geadviseerd.

Vraag (14):

Hoe gaat u de bevindingen van het openbaar ministerie oppakken die aangeven dat een uniforme werkwijze voor het afpakken van crimineel vermogen in de keten ontbreekt en dat daarbij verschillende informatiesystemen door de ketenpartners worden gebruikt?

Antwoord:

Het gebruik van de verschillende informatiesystemen bij de verschillende ketenpartijen is op dit moment een gegeven. Met het programma USB zijn stappen gezet tussen de rechtspraak, het OM en het CJIB om de executie in de strafrechtketen via één systeem (AICE) te geleiden. Ook tussen het OM en NP wordt er één systeem gehanteerd voor het opstellen en aanlevering van een proces verbaal.

Een uniforme werkwijze voor het afpakken van crimineel vermogen voor het OM, inclusief de afstemming met de Belastingdienst, is opgenomen in de Aanwijzing en de Instructie Afpakken.

Het is belangrijk om te vermelden dat het afpakken van crimineel vermogen een complex proces is. De handhavende instanties en criminelen handelen in een voortdurend veranderende wereld met technologische, financieel-economische, maatschappelijke en regelgevende ontwikkelingen. Dat vergt een lerende overheid om in die veranderende wereld doeltreffend ieder vanuit de eigen rol bij te dragen aan het afpakproces.

Vraag (15):

Welke maatregelen worden getroffen om de afpakketen te professionaliseren?

Antwoord:

De professionalisering van het afpakketen en de informatiesystemen hangt samen met de maatregelen die worden genomen in o.a. het programma Strafrechtketen, het programma USB en het project «Beslag 2020». De maatregelen zijn divers en hebben betrekking op o.a. informatievoorziening en digitalisering in de keten, uniforme registratie, proces- en werkinstructies en de monitoring op de naleving.

Vraag (16):

Kunnen de uiteindelijk daadwerkelijk afgepakte gelden afgezet worden tegen de door de rechter vastgestelde te ontnemen wederrechtelijk verkregen gelden over de afgelopen vijf jaar?

Antwoord:

In tabel 3.1 van het jaarverslag is opgenomen dat in miljoenen euro's in 2014 136 is afgepakt, in 2015 143,5, in 2016 416,5, in 2017 221,2 en in 2018 174,1. Dat resultaat is behaald door de inzet van verschillende afpakmogelijkheden, zoals verbeurdverklaring, een transactie met een ontnemingscomponent, een ontnemingsvonnis of een ontnemingsschikking. Uit de systemen van de rechtspraak kan niet exact worden afgeleid voor welke bedragen betalingsverplichtingen ter ontneming van wederrechtelijk verkregen voordeel in de afgelopen jaren door de rechter zijn opgelegd. Daarvoor is dossieronderzoek nodig.

Vraag (17):

Wanneer verwacht u dat er een uniforme werkwijze voor het afpakken van crimineel vermogen in de afpakketen gerealiseerd zal zijn? Kunt u dat met een tijdsplan onderbouwen?

Antwoord:

Vanwege de complexiteit is op dit moment nog niet bekend wanneer een uniforme werkwijze voor het afpakken van crimineel vermogen in de afpakketen gerealiseerd zal zijn.

Vraag (18):

Worden alle aanbevelingen van de AR overgenomen aangaande de geconstateerde onvolkomenheid in de beheersing van de afpakketen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

De aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer worden integraal overgenomen.

Vraag (19):

Wat wordt ondernomen wanneer de onafhankelijke commissie oordeelt dat het door u aangekochte Dynamisch Aankoopstelsel niet aan de Europese wet- en regelgeving voldoet?

Antwoord:

De Aanbestedingswet voorziet in een procedure voor het gebruik van een «Dynamisch Aankoopstelsel (DAS)». De uitvoering van deze procedure ondersteunen we met een generiek ICT-systeem. De vraag die aan de commissie is voorgelegd, gaat specifiek over het gebruik van de *procedure* bij het inhuren van externe medewerkers. «Is een interview met beoogd in te huren personen toegestaan bij de toepassing van het instrument DAS bij de inhuur van personeel? Zo ja, onder welke voorwaarden?» Wij zullen onze werkwijze zo nodig in lijn brengen met het advies van de commissie.

Vraag (20):

Is het Rijks ICT Dashboard goed ingevuld bij het Programma Kwaliteit en Innovatie Rechtspraak (KEI) als het gaat om looptijd, kosten, besparingen en maatschappelijke baten, zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Voordat de Rechtspraak in juli 2018 toetrad tot het regime van de BIT toetsing, rapporteerde zij vrijwillig over de grote ICT projecten op het Rijks ICT Dashboard. Op dit dashboard is bij het programma KEI opgenomen dat de rechtspraak zich zelf verantwoordt aan de Tweede Kamer over de voortgang van het programma door tussenkomst van de Minister voor Rechtsbescherming. De door de rechtspraak aangeleverde informatie is door tussenkomst van het Ministerie van Justitie en Veiligheid op het Rijks ICT Dashboard geplaatst. Ook de Kamerstukken hierover zijn op het Rijks ICT Dashboard opgenomen. De gegevens op het Rijks ICT Dashboard over KEI zijn juist, maar het dashboard is niet voor alle onderdelen ingevuld. Dit heeft te maken met het feit dat KEI veel meer dan ICT is. De Tweede Kamer is bij halfjaarlijkse voortgangsrapportages, begrotingen en jaarverslagen over (de financiering van) het programma KEI volledig geïnformeerd.

Vraag (21):

Waarom zijn de implementatie-, programma- en reorganisatiekosten van het programma KEI niet in het Rijks ICT Dashboard opgenomen?

Antwoord:

Op het Rijks ICT Dashboard worden alleen de ICT-kosten vermeld. In het Handboek Portfoliomanagement Rijk zijn de definities voor ICT kosten opgenomen. De Rechtspraak heeft in 2013 bij de start alleen de eenmalige IT-investeringen vermeld zoals deze zijn opgenomen in de businesscase KEI. Het betreft de eenmalige kosten voor de ICT componenten van KEI (Civiel en Bestuur). Bij de herijking van de businesscase in december 2014 zijn deze kosten aangevuld met de kosten van E-Kanton, Toezicht, Straf en de Centrale IT-Randvoorwaarden.

Vraag (22):

Welke maatregelen zijn c.q. worden genomen om inzicht te krijgen c.q. te houden in eventuele beheersingsproblemen bij grote ICT-projecten zoals KEI?

Antwoord:

Ten aanzien van de digitalisering van de rechtspraak heeft de Minister voor Rechtsbescherming in de brief van 15 november 2018⁴ aan de Tweede Kamer toegelicht hoe een betere beheersing vorm is gegeven. Het ambitieniveau van de digitaliseringplannen Rechtspraak is verlaagd en er is een nieuw besturingsmodel voor de Informatievoorziening (IV) inclusief een Reviewboard opgericht. Tevens zijn er afspraken gemaakt met de Minister over de informatie-uitwisseling en onafhankelijke toetsing door het BIT. Deze afspraken worden verwerkt in een informatieprotocol. De combinatie van afspraken over de informatie-uitwisseling, de rol van de externe reviewboard, de verlaging van de ambitie, de nieuwe IV-governance en de onafhankelijke toetsing door het BIT, bieden waarborgen voor het toezicht en de verantwoording.

Vraag (23):

Wanneer zal de Data Alliantie Strafrechtketen (DAS) gerealiseerd zijn?

Antwoord:

In het najaar van 2019 vindt besluitvorming plaats over de inrichting en werking van het samenwerkingsverband. Vervolgens is het streven om vanaf 2020 de data van alle bronhouders uit de strafrechtketen in de DAS omgeving beschikbaar te hebben voor wetenschappelijk-, statistische-, management- en sturingsinformatie.

Vraag (24):

Hoe is de sturing op de pilots ingericht waarbij stapsgewijs de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), het openbaar ministerie, de politie en het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB) toe zouden treden tot de DAS?

Antwoord:

De pilots maken onderdeel uit van het project Data Alliantie Strafrechtketen (DAS). Dit project wordt aangestuurd door een stuurgroep waar ook de bestuurders van DJI, OM, Politie, CJIB en de Rechtspraak zitting hebben.

⁴ Kamerstuk 29 279, nr. 467.

Vraag (25):

Is uw ambitie, de DAS op 1 januari 2019 operationeel te hebben, gehaald zo nee, kunt u dat verklaren?

Antwoord:

De ambitie om de DAS op 1 januari 2019 operationeel te hebben is niet gehaald. Het vergt meer tijd om de precieze vorm van de beoogde duurzame samenwerkingsrelatie met veel verschillende partners uit te werken en via de daarvoor ingerichte pilots te operationaliseren. In de jaarlijkse brief die de Minister van JenV in juni 2019 verstuurt met de factsheet van de Strafrechtketenmonitor wordt uw Kamer nader over het vervolgproces geïnformeerd.

Vraag (26):

Op welke manier rechtvaardigt u dat de operationele sterkte van de politie (exclusief aspiranten) in 2018 is gedaald met 674 fte?

Antwoord:

De komende jaren gaan veel politiemedewerkers met pensioen. Als gevolg daarvan is het aantal volledig opgeleide medewerkers in 2018 gedaald. Tegenover de uitstroom van deze medewerkers staat de instroom van (extra) aspiranten. Aspiranten maken integraal deel uit van de operationele sterkte. De operationele sterkte inclusief aspiranten is in 2018 gestegen. Gelet op de opleidingsduur van aspiranten wordt het effect van de intensiveringen op de operationele sterkte (exclusief aspiranten) pas vanaf 2022 volledig zichtbaar. Conform afspraak met uw Kamer bestaat operationele sterkte uit zowel aspiranten als volledige opgeleide agenten. Immers beide maken deel uit van de formatie die de basis vormt voor de bekostiging van de politie. In de huidige transitieperiode is het aandeel aspiranten in de operationele sterkte tijdelijk wat groter.

Vraag (27):

Hoe wordt de beperkt inzetbare politieaspiranten meegeteld in de totale operationele sterkte?

Antwoord:

Aspiranten worden sinds 2009 volledig meegeteld in de operationele sterkte, waarbij zij als aparte categorie worden vermeld. Dit is conform afspraak met uw Kamer en komt consequent terug in alle hierop betrekking hebbende stukken.

Vraag (28):

Welke conclusies verbindt u aan de constatering van de AR dat de beoogde uitbreiding van de politiecapaciteit voor 2018 maar voor een klein gedeelte is gerealiseerd?

Antwoord:

De gerealiseerde operationele sterkte week op 2018 op enkele punten af van de prognoses uit de strategische personeelsplanning van de politie. De totale operationele sterkte steeg met 73 fte, minder dan de 300 fte die was beoogd. Een belangrijke reden voor deze lagere stijging is de hoger

dan voorziene doorstroom van operationele medewerkers naar niet-operationele functies. Het betreft onder meer functies voor het opleiden en begeleiden van extra aspiranten. Dit was in de prognose niet verwerkt. De Minister van JenV merkt daarbij op dat deze extra capaciteit voor het opleiden en begeleiden van aspiranten ook bijdraagt aan het realiseren van de uitbreiding van de operationele capaciteit. Hoewel de realisatie in 2018 op enkele punten afweek van de prognose, zijn er momenteel geen redenen om aan te nemen dat de beoogde uitbreiding van de politiesterkte niet kan worden gerealiseerd. Van belang is dat de gerealiseerde instroom in 2018 (2.203 fte) de beoogde instroom (2.273 fte) benaderde. Tegelijkertijd is de Minister van JenV zich terdege bewust van de algehele krapte op de arbeidsmarkt, waar ook andere overheidsorganisaties in de veiligheidssector mee te maken hebben. Daarom houdt de Minister van JenV de relevante ontwikkelingen nauw in de gaten.

Vraag (29):

Welke aanvullende maatregelen neemt u teneinde de ambitie van 1.111 fte politie, wijkagenten en rechercheurs, in 2021 te behalen?

Antwoord:

Hoewel de realisatie in 2018 op enkele punten afweek van de prognose, zijn er momenteel geen redenen om aan te nemen dat de uitbreiding van de politiesterkte niet eind 2022 zal worden gerealiseerd, zoals beoogd in de meest recente strategische personeelsplanning van de politie waarover de Minister van JenV beschikt. De politie werft momenteel intensief personeel. De Minister van JenV houdt de ontwikkeling van de operationele sterkte nauw in de gaten, maar additionele maatregelen zijn vooralsnog niet noodzakelijk.

Vraag (30):

Bent u er in geslaagd voldoende (extra) medewerkers bij de politie aan te trekken in 2018, zo nee, wat zijn de oorzaken hiervan?

Antwoord:

Ja, in 2018 benaderde de gerealiseerde instroom in de operationele sterkte de beoogde instroom. Zie ook het antwoord op vraag 199.

Vraag (31):

Aan welk type medewerkers bestaat bij de politie vooral een tekort?

Antwoord:

De komende jaren moet een groot aantal medewerkers instromen om de uitbreiding van de operationele sterkte te realiseren en vertrekkende medewerkers te vervangen. De politie werft intensief in de volle breedte. De werving van hoger opgeleide specialisten, zoals personeel met cyber en digitale expertise, is in de huidige krappe arbeidsmarkt in het bijzonder een uitdaging.

Vraag (32):**Wat heeft u ondernomen om het tekort aan agenten in de wijk en rechercheurs op te lossen?****Antwoord:**

De politie staat de komende jaren voor een groot vervangings- en uitbreidingsvraagstuk. De uitbreiding met de 1.111 fte voor meer agenten in de wijk en meer en hoger opgeleide recherche maakt hier deel van uit. Om de uitbreiding van de sterkte in samenhang met het vervangingsvraagstuk te realiseren, werft de politie intensief personeel. In 2018 benaderde de gerealiseerde instroom de beoogde instroom.

Vraag (33):**Waarom is de beoogde besteding van de extra middelen voor de politie uit het regeerakkoord voor 2018 niet volledig besteed aan extra agenten in de wijk en aan rechercheurs, terwijl aan die beoogde besteding een bestedingsplan ten grondslag ligt dat is goedgekeurd door het Ministerie van Financiën? In hoeverre was in dat bestedingsplan voorzien dat de volledige besteding niet in 2018 zou plaatsvinden?****Antwoord:**

Zoals de Minister van JenV heeft toegelicht in de brief van 20 december 2017⁵ is € 65 mln. van de eerste tranche van de regeerakkoordmiddelen (in totaal € 100 mln. structureel) bedoeld voor een uitbreiding van de operationele sterkte die natuurlijk nog niet volledig in 2018 kan worden gerealiseerd. Zoals voorzien, stroomt dit personeel gefaseerd in en werd daarmee in 2018 nog niet de volledige € 65 mln. aangewend voor uitbreiding van de sterkte. Een deel hiervan is daarom gedurende het jaar beschikbaar gesteld voor het tijdelijk op niveau houden van de inzetbaarheid, onder meer door het inzetten van extra overuren en lokale urgentiebudgetten. Dit laatste was niet zo voorzien in het bestedingsplan.

Vraag (34):**Waar in Nederland waren de gevolgen van personeelstekorten bij de politie het meest merkbaar? Wat was daarvan te merken en welk effect had dat op de taakuitvoering van de politie? Wat is ondernomen om de gevolgen van de personeelstekorten zo klein mogelijk te houden?****Antwoord:**

Op landelijk niveau was er in 2018 geen sprake van onderbezetting van de operationele sterkte, maar het beeld op eenheidsniveau is diffuser. In sommige eenheden is nog sprake van overbezetting, terwijl andere eenheden kampen met onderbezetting, bijvoorbeeld vanwege een hoge leeftijdsgebonden uitstroom. Dit is onder meer het geval in de eenheden Den Haag en Rotterdam. De onderbezetting heeft gevolgen voor de werkdruk en het vullen van roosters. Om de gevolgen van deze tijdelijke knelpunten in de bezetting zoveel als mogelijk te mitigeren, heeft de Minister van JenV € 91 mln. extra vrijgemaakt in de jaren 2019–2021. Deze middelen worden onder meer gebruikt voor het betalen van overuren en de extra inzet van niet-operationeel personeel dat werkzaamheden

⁵ Kamerstuk 29 628 nr. 754.

overneemt om operationele medewerkers vrij te spelen. De uitwerking van de maatregelen gebeurt op lokaal niveau door de politie in afstemming met het lokaal gezag.

Vraag (35):

Verwacht u in 2019 en verder, onderbezetting bij de politie-eenheden? Zo ja, bij welke eenheden verwacht u die, hoe groot is de verwachte onderbezetting ten opzichte van de formatie, welke gevolgen heeft de onderbezetting voor politietaken en wat gaat u daaraan doen?

Antwoord:

In 2019 zullen de eenheden Den Haag, Midden-Nederland en Rotterdam volgens de huidige prognoses nog kampen met een lichte onderbezetting. De onderbezetting heeft gevolgen voor de werkdruk en het plannen van roosters. Om de gevolgen van deze tijdelijke knelpunten in de bezetting zoveel als mogelijk te mitigeren, heeft de Minister van JenV € 91 mln. extra vrijgemaakt voor de jaren 2019–2021. Deze middelen worden onder meer gebruikt voor het betalen van overuren en de extra inzet van niet-operationeel personeel dat werkzaamheden overneemt om operationele medewerkers vrij te spelen. De uitwerking van de maatregelen gebeurt op lokaal niveau door de politie in afstemming met het lokaal gezag.

Vraag (36):

Welk gevolg had het lagere tempo van vervangen en aantrekken van nieuwe agenten op de veiligheid en de veiligheidsdoelen in 2018? Klopt het, dat u de focus sterker legt op het aannemen van wijkagenten, ten koste van het voorgenomen aantal rechercheurs? Wat zijn hiervan de mogelijke effecten, met name voor het oplossen van haaldelicten ten opzichte van brengdelicten? Welke gevolgen verwacht u voor 2019 en verder?

Antwoord:

In 2018 benaderde de gerealiseerde instroom in de operationele sterkte de beoogde instroom. Er was dus geen lager tempo van vervangen en aantrekken van nieuwe agenten. Om de uitbreiding van de sterkte op termijn te realiseren en vertrekkend personeel te vervangen, werft de politie in de volle breedte. Het klopt dat er op korte termijn meer nadruk wordt gelegd op agenten in de wijk dan op de recherche. De reden hiervoor is dat op dit moment de prioriteit bij versterking in de basisteams zit. Bovendien vindt juist in de basisteams veel opsporing plaats. Het is niet te zeggen wat voor gevolgen dit heeft voor de verhouding tussen haal- en brengdelicten. Bij het opstellen van de Veiligheidsagenda is rekening gehouden met de beschikbare capaciteit. Het doel is op termijn een uitbreiding van de volledig opgeleide sterkte met 1.111 fte. Dit wordt pas eind 2022 volledig zichtbaar. De Minister van JenV heeft op dit moment geen redenen om aan te nemen dat die beoogde uitbreiding niet zal worden gerealiseerd.

Vraag (37):

Is het streven van de politie, een groei met structureel 1.111 fte agenten in de wijk en rechercheurs, realistisch? Zo ja, op grond waarvan acht u dat realistisch? Zo nee, gaat u deze doelen bijstellen en wat worden deze dan?

Antwoord:

Hoewel de realisatie in 2018 op enkele punten afweek van de prognose, zijn er momenteel geen redenen om aan te nemen dat de beoogde uitbreiding van de politiesterkte niet zal worden gerealiseerd. Van belang is dat de gerealiseerde instroom in 2018 de beoogde instroom benaderde. Tegelijkertijd is de Minister van JenV zich terdege bewust van de algehele krapte op de arbeidsmarkt, waar ook andere overheidsorganisaties in de veiligheidssector mee te maken hebben. Daarom houdt de Minister van JenV de relevante ontwikkelingen nauw in de gaten.

Vraag (38):

Hoe verklaart u de hoogte van het ziekteverzuim (6,9%) bij de politie? Kunt u aangeven of er al dan niet sprake is van een verhoogd ziekteverzuim bij vrouwen en bij politiefunctionarissen met een diversiteitsachtergrond? Wordt dat onderzocht? Zo nee, waarom niet? Kan het ziekteverzuim naar beneden gebracht worden? Zo ja, op grond van welke informatie komt u tot die conclusie?

Antwoord:

Politiewerk kan grote impact hebben op medewerkers, naast de fysieke en mentale confrontaties waar politiemedewerkers mee te maken hebben onder meer door wisselende diensten, overuren, gebrek aan controle over werklast en een overmatige werklast. Dit alles draagt bij aan een hoger dan gemiddeld verzuim. Daarnaast is de aandacht van leidinggevendena na de reorganisatie vooral uitgegaan naar in werking brengen van de teams. De aandacht voor verzuim is daarbij te veel naar de achtergrond geraakt.

In het verzuim is zichtbaar dat vrouwen meer verzuimen dan mannen. Sinds het opheffen van de Wet Samen is het voor de politie niet meer mogelijk om culturele diversiteit inzichtelijk te maken, omdat de juridische basis hiervoor ontbreekt.

Op 26 april 2018 heeft de Minister van JenV uw Kamer het plan van aanpak verzuim politie aangeboden. Dit beoogt het verzuim in vijf jaar met 10% te reduceren. De haalbaarheid van deze doelstelling wordt onderbouwd met een rapport van TNO. De eerste signalen bij de uitvoering van dit plan van aanpak zijn positief. In het Halfjaarbericht informeert de Minister van JenV u nader over de voortgang.

Vraag (39):

Beschikt u over informatie aangaande de ontwikkeling van de (extra) aantallen agenten in de wijk en rechercheurs, dat een doel is van de politie? Hoe stelt u vast of het doel van extra agenten in de wijk en rechercheurs is gerealiseerd? Indien deze informatie ontbreekt, kunt u deze informatie alsnog verstrekken? Zo ja, op welke manier? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

De politie legt de formatieve uitbreiding van de operationele sterkte vast in de begroting. Daarin wordt per eenheid inzichtelijk gemaakt hoe de formatie zich ontwikkelt, waaronder de uitbreiding als gevolg van de extra regeerakkoordmiddelen voor agenten in de wijk en rechercheurs. Dit wordt in de reguliere planning en control-cyclus zichtbaar gemaakt. Over

de realisatie van de bezetting rapporteert de politie drie maal per jaar aan mij, of zoveel meer als nodig. Dit onderwerp wordt regelmatig in het reguliere overleg met de politie besproken. Op deze wijze monitort de Minister van JenV de uitbreiding van de operationele sterkte.

Vraag (40):

Zijn, zoals de AR vaststelt, de bestedings- en formatiedoelen voor het aantrekken van extra agenten in de wijk en rechercheurs verschoven in 2018? Was u hiervan op de hoogte?

Antwoord:

Zoals de Minister van JenV heeft toegelicht in de brief van 20 december 2017⁶ is € 65 miljoen van de eerste tranche van de regeerakkoordmiddelen (in totaal € 100 mln. structureel) bedoeld voor op termijn uitbreiding van de operationele sterkte. Zoals voorzien, stroomt dit personeel op termijn in en werd in 2018 nog niet de volledige € 65 mln. aangewend voor uitbreiding van de sterkte. Een deel hiervan is daarom besteed aan het tijdelijk op niveau houden van de inzetbaarheid, onder meer door het inzetten van extra overuren en lokale urgentiebudgetten. Dit laatste was niet zo voorzien in het bestedingsplan. De Minister van JenV was hiervan op de hoogte.

Vraag (41):

Klopt het, dat de instroom van politiefunctionarissen met een diverse achtergrond moeizamer verloopt dat verwacht? Welk gericht beleid is hierop gevoerd en is er reden om dit aan passen?

Antwoord:

In absolute aantallen is het aantal instromers met een dubbele culturele achtergrond toegenomen. Echter is de relatieve instroom van mensen met een dubbele culturele achtergrond gedaald naar 22,4% tegenover 29% in 2017.

Om te zorgen voor meer diversiteit in geslacht en afkomst binnen de politie is er onder de paraplu van het programma Kracht van het Vershil specifiek aandacht besteed aan het thema Divers samengesteld korps. In 2015 is een streefpercentage van 25% benoemd voor instroom van collega's met een migratieachtergrond. Dit streefcijfers is bedoeld als focus voor vacaturehouders en de HRM-kolom om te werken naar een diverser personeelsbestand. In de wervingscampagnes is ook extra gefocust op diversiteit in afkomst en geslacht. Ook in de nieuwe wervingscampagne die begin mei van start is gegaan (Met alles wat je in je hebt, maak er politiewerk van), is dit de rode draad. Om de vacaturehouders te helpen bij de vervulling van vacatures met diversiteit, is een Handelingskader Vacatures & Diversiteit ontwikkeld.

Vraag (42):

Wat gaat u doen teneinde ervoor te zorgen dat medewerkers voldoende tijd krijgen de extra taken als gevolg van een hoog verloop van gedetineerden in het arrestantenregime en het huis van bewaring uit te kunnen voeren?

⁶ Kamerstuk 29 628 nr. 754.

Antwoord:

De penitentiaire inrichtingen krijgen genoeg tijd en middelen voor het uitvoeren van alle taken. In productspecificaties en handleidingen is per regime vastgelegd welke taken dat zijn en welke personele inzet daarvoor nodig is, waaronder voor de regimes arrestanten en huis van bewaring. Als generieke richtlijn geldt een ratio van 2 personeelsleden op 24 uitgesloten gedetineerden. Afhankelijk van de gebouwelijke situatie (waardoor de uitvoering van het primair proces mogelijk extra tijd vraagt) wordt er maatwerk geleverd per vestiging voor de inzet van personeel.

Vraag (43):

Wat gaat u doen teneinde ervoor te zorgen dat medewerkers voldoende tijd krijgen de toenemende taken bij gebruik van meerpersoonscellen uit te kunnen voeren? Is de regering bereid het gebruik van meerpersoonscelgebruik terug te dringen?

Antwoord:

Bij het bepalen van de benodigde personele inzet wordt gekeken naar het aantal gedetineerden en niet naar het aantal cellen. Er geldt een richtlijn van 2 personeelsleden op 24 uitgesloten gedetineerden. In geval van meerpersoonscelgebruik groeit het aantal personeelsleden mee. Door de stijgende gedetineerdenbezetting neemt het gebruik van meerpersoonscellen langzaam toe. De Minister voor Rb constateert dat de belasting voor het personeel onder meer samenhangt met het gebouw: is er sprake van een modern gebouw waar vanaf het begin met intensief meerpersoonscelgebruik rekening is gehouden, of is het een oud gebouw waar in de bestaande situatie extra bedden aan zijn toegevoegd? Ook is het relevant hoeveel ervaring het personeel heeft kunnen opbouwen met meerpersoonscelgebruik.

De Minister voor Rb erkent dat er grenzen zijn aan het gebruik van meerpersoonscellen; niet alle gedetineerden en alle regimes zijn hiervoor geschikt, zoals eerder aan uw Kamer is toegelicht.⁷ Die grenzen worden ook bewaakt. De werkdruk voor het personeel weegt daar zeker in mee.

Vraag (44):

Wat gaat u doen teneinde ervoor te zorgen dat medewerkers voldoende tijd krijgen opvang en begeleiding van verwarde of psychisch gestoorde gedetineerden uit te kunnen voeren?

Antwoord:

Het aantal plekken in de PPC's (psychiatrische penitentiaire centra) wordt uitgebreid met 24 plekken. Daarnaast wordt het aantal plekken op de afdelingen Extra Zorg Voorziening (EZV) uitgebreid met 33 naar 574, als onderdeel van het operationaliseren van in stand te houden capaciteit (291 plekken). Dit vertaalt zich ook naar de hogere personele inzet die bij deze regimes hoort.

Vraag (45):

Wat gaat u doen teneinde ervoor te zorgen dat medewerkers voldoende tijd krijgen voor het verstrekken en toezicht houden op inname van medicatie?

⁷ Kamerstukken 24 587 en 29 279, nr. 725.

Antwoord:

Het uitgangspunt is dat de medicatie per inname-moment aan de gedetineerde wordt verstrekt.

Medicatieverstrekking is als taak opgenomen in het rooster van de medewerkers zoals beschreven in de bijlage van de handleiding Dagprogramma Beveiliging en Toezicht op maat (DBT); deze bijlage geeft een aantal opties hoe de personele inzet en het onderliggende proces efficiënt en effectief georganiseerd kan worden.

Vraag (46):

Wat gaat u doen teneinde ervoor te zorgen dat medewerkers voldoende tijd krijgen voor het oplossen van klachten van gedetineerden over de winkel?

Antwoord:

Het aantal klachten over de winkel was in 2017 hoger als gevolg van het overstappen naar een andere leverancier en verandering van de werkwijze. Inmiddels is dit onder controle en is het aantal klachten beperkt. Het klachtenpercentage voor 2018 met betrekking tot de winkels van DJI is 0,7% van het aantal bestellingen en daarmee vergelijkbaar met klachten over supermarkten in Nederland.

Vraag (47):

Hoe wordt verklaard dat in Justitieel Complex Zaanstad 34% van de beveiligingsmedewerkers extern wordt ingehuurd? Wat zegt deze omvang?

Antwoord:

In 2018 was Zaanstad een inrichting in opbouw en werd geanticipeerd op de mogelijke plaatsing van medewerkers uit de te sluiten locaties. In deze context is gekozen voor een tijdelijk groter aandeel externen om de benodigde flexibiliteit te kunnen realiseren en nieuwe medewerkers in te werken. Op dit moment is het streven om de inzet van externen te beperken. De externe beveiligers beschikken over de juiste opleiding en zijn door hun langdurige inzet ervaren. Van de inhuur is circa 40% afkomstig van de Dienst Vervoer en Ondersteuning van DJI zelf en circa 60% personeel van G4S. Afgezet tegen de formatie voor inrichtingsbeveiligers bestaat de feitelijke bezetting voor 88% uit eigen personeel en voor 34% uit ingehuurd personeel. De totale bezetting komt hiermee op 122% van de formatie. De overbezetting komt doordat JC Zaanstad afgelopen jaren is gegroeid naar nagenoeg volledige ingebruikname. Nu dat is gerealiseerd, is afgesproken om een nieuwe formatie vast te stellen en vervolgens de personele bezetting in lijn daarmee te brengen.

Vraag (48):

Wat is het maximaal wenselijke percentage externe inhuur voor beveiligingsmedewerkers?

Antwoord:

DJI hanteert geen hard percentage voor de inzet van externe medewerkers, maar streeft naar zoveel mogelijk inzet van eigen personeel. Rijksbreed geldt per ministerie een norm van maximaal 10% externe inhuur. Een flexibele schil met externe medewerkers is echter

nodig voor taken als bouwtoezicht (begeleiding van aannemers bij verbouwingen binnen een Penitentiaire Inrichting), vervanging als gevolg van ziekteverzuim en vervanging tijdens opleidingen.

Vraag (49):

Welke maatregelen worden genomen teneinde het percentage externe beveiligingsmedewerkers fors terug te dringen?

Antwoord:

DJI streeft naar zoveel mogelijk eigen medewerkers binnen de inrichtingen. Om dit te realiseren heeft het werven van nieuwe medewerkers de hoogste prioriteit.

Vraag (50):

Klopt het, dat acute tekorten bij penitentiair inrichtingswerkers met de inzet van beveiligers opgelost worden? Om hoeveel fte gaat dit?

Antwoord:

In een beperkt aantal gevallen worden medewerkers van de Dienst Vervoer en Ondersteuning (DV&O) van DJI ingezet als PIW-er (54 personen). De DV&O-ers die worden ingezet als PIW-er zijn formeel beveiligers maar zijn allemaal breed opgeleid en hebben extra (bejegening)modules gevolgd. Zij lopen hun dienst naast ervaren PIW-ers. Daarnaast kan het zo zijn dat ervaren complexbeveiligers uit de vestiging (eigen medewerkers) tijdelijk als PIW-er worden ingezet. De ruimte die de complexbeveiligers achterlaat wordt opgevuld door externe inhuur.

Vraag (51):

Hoe gaat u sturen op het hoge ziekteverzuim onder medewerkers van penitentiaire inrichtingen, dat al jaren bekend is, nu u niet over ziekteverzuimoverzichten beschikt?

Antwoord:

DJI heeft meerdere overzichten van het ziekteverzuim per inrichting, zoals onder andere blijkt uit de tabel die is opgenomen op pagina 46 van het verantwoordingsonderzoek van de Algemene Rekenkamer, die is aangeleverd door DJI. Op basis van deze overzichten worden met vestigingsdirecteuren van inrichtingen die een hoog verzuim hebben afspraken gemaakt over de aanpak van het verzuim.

Vraag (52):

Bent u van plan ziekteverzuimoverzichten van beveiligers en penitentiair-inrichtingmedewerkers te gaan bijhouden?

Antwoord:

Per inrichting zijn de ziekteverzuimcijfers beschikbaar op team/afdelingsniveau. Een verdere detaillering van de ziekteverzuimcijfers naar functiegroepen binnen de inrichtingen levert weinig aanvullende informatie, omdat verzuimpercentages dan sterk zullen fluctueren vanwege de kleine aantallen (1 zieke leidt al tot een hoog verzuimpercentage). Gedetailleerde analyses binnen de inrichting worden gemaakt

door de vestigingsdirecteur samen met zijn HR-adviseurs. Hiervoor is binnen DJI een gerichte aanpak ontwikkeld. Daarnaast blijft DJI werken aan de ontwikkeling van relevante rapportages om de ontwikkeling van het ziekteverzuim te volgen.

Vraag (53):

Klopt het, dat het sluiten van penitentiaire inrichtingen door bezuinigingen, gecombineerd met teruglopende aantallen gedetineerden, aan de basis ligt van het huidige personeelstekort? Zo nee, waaraan dan wel?

Antwoord:

Over het geheel genomen is de personele bezetting op orde en in lijn met de formatie. Wel is in aanloop naar de besluitvorming daarover en de onzekerheid over de ontwikkeling van de benodigde detentiecapaciteit, personeel vrijwillig uitgestroomd. De sluiting van de vier betrokken locaties had niet primair een bezuinigingsdoelstelling maar vloeide voort uit de gedaalde vraag naar detentiecapaciteit.

Personele krimp was wel een onderdeel van het Masterplan DJI 2013–2018. Begin 2017 bleek dat de uitstroom van medewerkers doorging terwijl de benodigde krimp was bereikt. Op dat moment is besloten de werving inrichtingsbeveiligers en inrichtingswerkers op te pakken en is een landelijke wervingscampagne gestart. In de krappe arbeidsmarkt is het niet altijd eenvoudig snel nieuwe geschikte medewerkers te vinden. De landelijke wervingsactie heeft tot nu toe 1200 nieuwe executieve medewerkers voor het gevangeniswezen opgeleverd. Voor DJI als geheel zijn in 2019 tot eind april ruim 450 nieuwe medewerkers aangesteld.

Vraag (54):

Klopt het, dat het voor personeel in penitentiaire inrichtingen door de aanzienlijke tekorten het regelmatig niet mogelijk is alle roosterdiensten te bezetten? Hoe vaak komt dit voor in absolute aantallen en procentueel?

Antwoord:

Dit komt incidenteel voor. Binnen het gevangeniswezen wordt via de systematiek van kostprijsfinanciering vastgesteld hoeveel formatie een vestiging nodig heeft voor het uitvoeren van alle taken. PI's krijgen daarmee genoeg tijd en middelen voor het uitvoeren van alle taken. Daarbij wordt door middel van het traject Netto Personele Inzet met ingang van 2019 ook rekening gehouden met vakmanschap, bouwtoezicht, ouderschapsverlof, e.d.

Echter, als er sprake is van veel vacatures, hoog ziekteverzuim of andere oorzaken die een nadelig effect hebben op de netto inzetbaarheid, zullen inrichtingen in overleg met de divisiedirectie op het hoofdkantoor hun personele inzet herschikken. Incidenteel kan dit er toe leiden dat niet alle diensten in een rooster kunnen worden bezet. Hierbij vervallen die diensten die de veiligheid van het personeel en de gedetineerden niet in gevaar brengen.

Vraag (55):

Klopt het, dat personeel niet of beperkt vrijgesteld kan worden voor het volgen van opleidingen en trainingen? Zo ja, hoeveel geld blijft er op de plank liggen voor opleidingen en trainingen die niet gevolgd kunnen worden?

Antwoord:

Het komt inderdaad voor dat personeel niet of beperkt vrijgesteld kan worden voor het volgen van opleidingen en trainingen. De veiligheid en de personele bezetting op de afdelingen heeft te allen tijde prioriteit. In 2018 is bij het gevangeniswezen van de beschikbare € 18,8 mln. circa € 13,1 mln. besteed aan opleidingen en vervanging van personeel tijdens opleidingen in het kader van vakmanschap. Circa € 5,3 mln. van de € 5,7 mln. die in 2018 niet is uitgegeven bij het gevangeniswezen, betreft de opleidingscomponent die deel uitmaakt van de reguliere kostprijsfinanciering.

Vraag (56):**Hoe gaat u het personeelsbestand van beveiligers en bewakers van penitentiaire inrichtingen verjongen?****Antwoord:**

De leeftijdsopbouw van de medewerkers binnen DJI heeft onze volle aandacht. Een bijkomend voordeel van de werving van grote aantallen nieuwe medewerkers is dat hierdoor ook een verjonging van het personeelsbestand wordt gerealiseerd.