

Vergaderjaar 2008–2009

**29 628**

**Politie**

**Nr. 122**

## **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 1 april 2009

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties<sup>1</sup>, heeft een aantal vragen voorgelegd aan de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Justitie over de open brief van de Nederlandse politievakbond over de sterkte van de basispolitiezorg. De ministers hebben deze vragen beantwoord bij brief van 25 maart 2009. Vragen en antwoorden, voorzien van een inleiding, zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Leerdam

De griffier van de commissie,  
Van Leiden

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Van Beek (VVD), Halsema (GL), Van der Staaij (SGP), De Pater-van der Meer (CDA), Van Bochove (CDA), Gerkens (SP), Sterk (CDA), Leerdam (PvdA), voorzitter, De Krom (VVD), ondervoorzitter, Griffith (VVD), Boelhouwer (PvdA), Irrgang (SP), Kalma (PvdA), Schinkelshoek (CDA), Van der Burg (VVD), Brinkman (PVV), Pechtold (D66), Van Raak (SP), Thieme (PvdD), Kuiken (PvdA), Leijten (SP), Heijnen (PvdA), Bilder (CDA), Anker (CU) en Vacature (CDA).

Plv. leden: Teeven (VVD)Heemelaar (GL), Van der Vliet (SGP), Van de Camp (CDA), Smilde (CDA), Polderman (SP), Spiess (CDA), Wolbert (PvdA), Aptroot (VVD), Zijlstra (VVD), Vermeij (PvdA), Van Gerven (SP), Heerts (PvdA), Çörüz (CDA), Remkes (VVD), De Roon (PVV), Van der Ham (D66), Van Bommel (SP), Ouwehand (PvdD), Timmer (PvdA), De Wit (SP), Kraneveldt-van der Veen (PvdA), Van Haersma Buma (CDA), Cramer (CU) en Knops (CDA).

## **Inleiding**

Bij brief van 3 december 2008 vraagt u onze reactie op de open brief van de Nederlandse politievakbond (NPB) over de sterkte van de basispolitiezorg.

Met deze brief geven wij onze reactie. Een groot aantal van de vragen uit de brief van de NPB zijn overigens in de debatten rondom de begrotingsbehandeling van het ministerie van BZK en in onze brief bij de aanbidding van het onderzoek naar de vacatures bij de recherche (Kamerstuk 2008–2009, 29 628, nr. 105, 14 november 2008) al een keer aan de orde geweest.

Voordat u de antwoorden op de NPB brief aantreft ga ik in op een andere toezegging uit de begrotingsbehandeling, het betreft mijn toezegging aangaande het benchmarken van overhead bij de korpsen.

Hieronder wordt in de eerste plaats een overzicht gegeven van de overhead bij de regiokorpsen, het KLPD en bij de VtsPN. In de tweede plaats wordt aandacht besteed aan de wijze waarop het in de motie gevraagde *op basis van een te ontwikkelen standaard, systematisch en gericht de overhead bij de korpsen terugbrengen*, kan worden gerealiseerd.

## **Cijfers overhead regiokorpsen en het KLPD**

De cijfers van de regiokorpsen en het KLPD zijn afkomstig uit het Jaarverslag 2007 van de Nederlandse Politie; die van de VtsPN uit «nulmeting Taskforce Personeelbeheer». De verdeling van personeel over functies in het primaire proces en in de overhead is gebaseerd op het Landelijke Functiehuis van de politie.

Het jaarverslag 2007 van de Nederlandse politie geeft inzicht in de verdeling van personeel (in fte's) over de taakvelden: «primair», «ondersteunend» en «overig» zoals deze was per 31 december 2007. Hieruit blijkt dat deze verdeling voor het totaal van de regiokorpsen resp. 78,6%, 20,9% en 0,5% is. De percentages ondersteunend personeel variëren per korps tussen 14,7 (Twente) en 27,3 (Midden- en West Brabant). Bij het KLPD is de verhouding tussen primair, ondersteunend en overig personeel: 75 – 19,8 – 5,2.

Zie voor een overzicht van alle regionale korpsen en het KLPD de bijlage. Hierin wordt eveneens een meerjarig overzicht van de ontwikkeling van de overhead gegeven. In mei 2009 komt bij het verschijnen van het Jaarverslag Nederlandse politie 2008 de informatie per 31 december 2008 beschikbaar.

### *Toelichting*

De procentuele verdeling van het politiepersoneel over de taakvelden primair, ondersteunend en overig is al jaren min of meer constant voor het totaal van de korpsen (79%, 20,5%, 0,5%). Op korpsniveau is er wel sprake van verschillen tussen korpsen onderling en over de jaren heen. De meeste korpsen zitten in de buurt van het gemiddelde van de genoemde verhoudingen. Slechts een beperkt aantal korpsen kent een grotere afwijking.

Zonder nader onderzoek naar «de wereld achter de cijfers» kunnen geen uitspraken worden gedaan over het beeld dat naar voren komt uit deze oppervlakkige analyse. Korpsgrootte lijkt in de verhouding primair versus ondersteunend overigens geen onderscheidende factor.

De verhouding primair versus ondersteunend bij het KLPD wijkt niet af van die van de regionale korpsen.

## **Cijfers Vts/PN**

Feitelijk kan de VtsPN in zijn geheel worden gezien als ondersteunend. Uit de eerder genoemde nulmeting Taskforce Personeelbeheer d.d. 3 juli 2008 van de VtsPN blijkt dat deze organisatie op 31 mei 2008 2 962 medewerkers telde waarvan 1 772 in vaste dienst en 1 190 extern ingehuurd.

### *Toelichting*

De VtsPN bestaat vanaf 1 augustus 2006 en kan gezien de werkzaamheden die het verricht in zijn geheel worden beschouwd als overhead. Een aanzienlijk deel van het personeel wordt op dit moment nog extern ingehuurd. Voor het ontstaan van deze situatie en de maatregelen die daartegen worden getroffen, verwijs ik u naar het eerder aan uw Kamer gezonden rapport *Nulmeting Taskforce Personeelsbeheer* van de VtsPN (ons kenmerk: 2008-0 000 534 513).

## **Terugbrengen van de overhead in de toekomst**

De verhouding tussen het aantal politiemedewerkers dat werkzaam is in het primaire proces en het aantal medewerkers dat daaraan ondersteunende werkzaamheden verricht is al jaren min of meer stabiel: 80% primair (onder meer algemene politiezorg, recherche, zware criminaliteit, jeugd- en zedenzaken, bijzondere taken), 20% ondersteunend (onder meer financieel economische, personeels, facilitaire en technische zaken, informatievoorziening, administratieve en documentaire ondersteuning en communicatie).

Vergelijking met andere vergelijkbare sectoren laat zien dat een dergelijke verhouding gebruikelijk is. Niettemin is het noodzakelijk om deze verhouding altijd kritisch te bezien en na te gaan in welke mate verschuivingen ten gunste van het primaire proces wenselijk en mogelijk zijn. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt voor wat betreft de korpsen nu met name bij de korpsbeheerder en voor wat betreft de VtsPN bij het bestuur.

Langs drie lijnen zal getracht worden om de verhouding tussen de capaciteit voor het primaire proces en de overhead zo goed mogelijk in balans te krijgen of te houden.

### *a. Benchmarking*

Reeds in het Landelijk kader 2007 is afgesproken dat de politie een visie op benchmarking zal ontwikkelen als onderdeel van intelligente prestatie-sturing. Deze visie is inmiddels door het Korpsbeheerdersberaad ontwikkeld. Kern hiervan is dat door middel van gedifferentieerde bedrijfsvergelijking, het delen van kennis wordt bevorderd waardoor de kwaliteit verbetert en kan worden bijgedragen aan een structurele verbetering van prestaties van politiekorpsen. Deze visie wordt onderschreven. In het kabinetsstandpunt over het politiebesteding (brief 19 december 2008) is aangegeven dat «er een verschuiving zal plaatsvinden in de sturing door de ministers van input naar sturing op kwaliteit van de organisatie en de politiezorg en op output ten behoeve van grotere uniformiteit in de organisatie en de taakuitvoering, hetgeen de samenwerking tussen korpsen en de kwaliteit van politiezorg ten goede komt». Benchmarking kan hierin een belangrijke bijdrage leveren.

### *b. Aanpassing politiebesteding*

In de voorstellen voor aanpassing van het politiebesteding is een shared service opgenomen die verantwoordelijk wordt voor de beheertaken van de politie die om redenen van doelmatigheid en kwaliteitsverbetering beter op landelijk niveau kunnen worden uitgevoerd. Het gaat hierbij om

de taakvelden personeel, informatievoorziening, organisatie, financiën, automatisering, communicatie en huisvesting (PIOFACH). Door deze schaalvergroting kan de personeelsomvang van de overhead aanzienlijk worden teruggebracht

### *c. Strategische personeelsplanning*

In het kader van de aankomende vergrijzing, de aantrekkende arbeidsmarkt en een professionaliseringswens in verband met de complexer wordende maatschappij, is medio 2006 door de RHC, de Politie Academie en het ministerie van BZK de Taskforce Personeelsvoorziening politie gestart. Dit project is inmiddels omgevormd tot het expertisecentrum Personeelsvoorziening Politie en heeft dezelfde doelstelling als het project, namelijk om landelijke trends, ontwikkelingen in regionale personeelsbewegingen te monitoren om op landelijk niveau tijdig te signaleren en te adviseren in dié bijsturing die nodig is voor een evenwichtige personele samenstelling. Het gaat daarbij om aspecten van kwantiteit, kwaliteit, diversiteit en zij-instroom. Het kenniscentrum verzamelt gegevens over de in-, door- en uitstroom van de personeelsbezetting voor beleidsvorming en beheer. Ook gegevens met betrekking tot de ontwikkelingen in de overhead maken hier onderdeel van uit.

### **Antwoord op vragen**

1

*Kunt u versneld inzicht geven in de meest recente cijfers van openstaande vacatures binnen de politiekorpsen? Kunt u dat uitsplitsen naar politie-regio?*

Bij brief van 7 november 2008 is de Tweede Kamer op de hoogte gesteld van de uitkomsten van het onderzoek Vacaturedruk Recherche en van onze reactie daarop. In dit onderzoek zijn de opengestelde vacatures bij de recherche en bij de basispolitiezorg in het eerste kwartaal 2008 in kaart gebracht. Uit het onderzoek blijkt dat er in het eerste kwartaal van 2008 in totaal 858 vacatures in de recherche en de basispolitiezorg waren (respectievelijk 483 (4% van de recherche formatie) en 375 (2% van de basispolitiezorg formatie)). Het cijfer voor de recherche is inclusief de vacatures bij de bovenregionale en nationale recherche. Het cijfer voor de basispolitiezorg vacatures bestaat alleen uit opengestelde vacatures in de basispolitiezorg en niet uit opleidingsplaatsen op school (nieuwe instroom) ten behoeve van de basispolitiezorg.

Voor een uitsplitsing naar de verschillende politiekorpsen willen wij u verwijzen naar de uitkomsten van het onderzoek Vacaturedruk Recherche.

2, 3, 4 en 6

*Vindt u dat er een onzichtbare verschuiving plaatsvindt van basispolitiezorg (BPZ) naar de opsporing?*

*Hoeveel politieambtenaren staan geregistreerd als BPZ-medewerkers, terwijl ze in feite belast zijn met opsporingsklussen? Kunt u de ontwikkeling in de afgelopen jaren schetsen? Bent u bereid dit te onderzoeken als u hier geen directe cijfers van heeft? Zo nee, waarom niet?*

*Wat doet u om deze vertekening van de cijfers ongedaan te maken?*

*Gaat de onzichtbare verschuiving van inzet voor BPZ naar recherche ten koste van de gewenste preventie in het veiligheidsbeleid?*

De organisatie en formatie (sterkteverdeling) van een korps en daarmee van de verdeling van politiemedewerkers over BPZ en opsporing wordt regionaal bepaald, onder verantwoordelijkheid van het regionaal college. Op regionaal niveau is het beste zicht op de regionale en lokale situatie. Het is bovendien zo dat niet alleen recherchemedewerkers opsporings-

taken verrichten, maar ook medewerkers in de basispolitiezorg. Het gaat hierbij om de opsporing van lichtere zaken. Ook kan het zijn dat politie-medewerkers tijdelijk worden ingezet voor projecten, waarin in korte tijd veel aandacht en energie wordt gezet op de aanpak van een specifiek probleem of geografisch gebied. Na afloop van het project keren medewerkers dus weer terug naar hun eigen plek in de politieorganisatie. Verwacht mag worden, dat met de grote vacaturedruk bij de recherche het beroep op bijstand vanuit de BPZ groter zal zijn. Dat is ook de reden waarom wij er alles aan doen om het aantal vacatures in de recherche terug te dringen.

Aanvullend wijzen wij u op pagina 75 uit de kerngegevens, behorend bij het Jaarverslag Nederlandse Politie 2007, inclusief kerngegevens (bijlage bij 29 628, nr. 90), waaruit u kunt afleiden dat de recherche (inclusief het KLPD) de afgelopen jaren is gegroeid van 9 615 fte (2005) naar 10 966 fte (in 2007). Overigens is de totale sterkte van de Nederlandse politie (excl. KLPD) in die periode ook gegroeid van 46 148 fte (2005) naar 47 139 fte (2007).

Als het gaat om de landelijke prioriteiten die worden gesteld voor de politie, dan geldt dat daarin zowel aandacht wordt besteed aan preventie als aan opsporing.

5

*Is het zo dat de BPZ-medewerkers niet overstappen naar de recherche omdat zij dan hun operationele toelage kwijtraken?*

In het onderzoeksrapport Vacaturedruk Recherche wordt het verlies van de onregelmatigheidstoelage bij de overstap van de basispolitiezorg naar de recherche genoemd als één van de factoren die de geringe doorstroom vanuit de basispolitiezorg naar de recherche mogelijk kan verklaren. Als andere factoren die mogelijk de geringe doorstroom veroorzaken worden genoemd de inhoud van het werk (medewerkers in de basispolitiezorg zijn sterk verbonden met hun werk) en de toegenomen certificering binnen de opsporing.

Zoals u bekend wordt onderzocht hoe de beloning van de politie zich verhoudt tot vergelijkbare beroepsgroepen. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van de politievakorganisaties en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Daarbij wordt ook specifiek rekening gehouden met de beloning van functies in de recherche. Over de uitkomsten van dit onderzoek zullen wij de Kamer informeren.

7

*Zijn de drie ontwikkelingen, die de Nederlandse Politie Bond (NPB) aanwijst als negatief voor de BPZ, voldoende terug te vinden in de statistieken over de politiesterkte? Zo ja, hoe? Zo nee, hoe wilt u dit verbeteren?*

De NPB veronderstelt in de brief onderstaande ontwikkelingen:

«\* een toename van het aantal langdurig openstaande vacatures in de basispolitiezorg; \* het op grote schaal inzetten van agenten voor projecten en opsporingswerk; \* een nog altijd hoger dan gemiddeld ziekteverzuim bij de politie.»

In onze brief aan de Tweede Kamer van 7 november 2008 (2008 0000542907) gaan wij uitgebreid in op het eerste punt. Uit het onderzoek blijkt dat er in totaal 858 vacatures in de recherche en de basispolitiezorg zijn (respectievelijk 483 en 375). Wordt gekeken naar de vacaturedruk bij de basispolitiezorg, dan blijkt dat in de onderzoeksperiode circa de helft van het aantal opengestelde vacatures niet kon worden vervuld. Dit komt in de onderzochte periode voor de basispolitiezorg neer op een vacaturedruk van 1% van de basispolitiezorgformatie (2% vacatures, zie antwoord

vraag 1). Ter vergelijking: in de recherche is de vacaturedruk 2% (4% vacatures, zie antwoord vraag 1) en in de onderwijssector 0,3% (aantal vacatures onbekend).

Door de korpsen wordt aan de minister, aan het eind van ieder jaar, een overzicht gegeven van de bezetting op dat moment en van de aspiranten (toekomstige bezetting) in opleiding. Hieruit concluderen wij dat de politie op schema ligt in de realisering van de gemaakte afspraken. De oorzaak van vacatures bij de politie is dan ook niet eenduidig te leggen bij een personeelstekort. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er wel in totaal voldoende mensen in dienst zijn bij de korpsen, maar dat die niet op de juiste plaatsen binnen de korpsen werkzaam zijn (bijvoorbeeld de afdeling vreemdelingenrecherche heeft 1 persoon meer in dienst dan het aantal functies, maar de afdeling financieel rechneren komt 1 iemand tekort, met andere woorden «voldoende mensen in dienst, toch een vacature omdat de vreemdelingenrecherche niet (direct) inzetbaar is voor financieel rechneren).

In ons gecombineerde antwoord op vragen 2, 3, 4 en 6 zijn we ingegaan op de inzet van BPZ in de recherche. In onze antwoorden op vraag 8, 9 en 10 gaan wij in op het punt van ziekteverzuim.

8

*Klopt het alarmerende ziekteverzuim van 9 procent?*

Nee. In het jaarverslag 2007 Nederlandse politie staan de ziekteverzuimpercentages per korps genoemd vanaf het jaar 2000 (pagina 64). In de bijlage worden de ziekteverzuimcijfers tot en met het 3e kwartaal 2008 genoemd, conform het format uit het jaarverslag van de Nederlandse politie.

9

*Kan inzicht worden gegeven in het ziekteverzuim over de afgelopen 3 jaar, alsmede in de oorzaken van de gemelde toename.*

	Regiokorpsen	KLPD	Politieacademie
2005	6,2	7,2	6,7
2006	5,7	6,0	5,6
2007	5,6	5,7	4,4
1e kwartaal 2008	5,7	5,9	4,5
2e kwartaal 2008	5,7	5,9	4,6
3e kwartaal 2008	5,7	5,9	4,9

De afgelopen jaren laat niet de toename zien tot een percentage van 9%. Vanaf 2005 tot en met 2007 is sprake van een daling. 2008 geeft een lichte stijging weer. De stijging is ons inziens te klein om over te gaan tot een onderzoek naar de oorzaken.

10

*Klopt het dat dit gemiddeld ziekteverzuim hoger is bij de politie dan in andere sectoren? Wat gaat u doen om het ziekteverzuim terug te dringen?*

Gemiddeld landelijk ziekteverzuimpercentage van de sector Politie is voor 2007 5,6%. Dit percentage is gelijk aan het Rijksbrede ziekteverzuimpercentage, zie Sociaal Jaarverslag Rijk 2007 pagina 43. Aangezien het ziekteverzuimpercentage bij de sector Politie niet buiten proporties is zijn wij van mening dat het huidige beleid bij de sector politie rondom het voorkomen en terugdringen van ziekte voldoende is.

11, 12, 13 en 14

*Worden agenten-in-opleiding inderdaad meegeteld bij het berekenen van de bezettingsgraad? Werd dit in vorige jaren ook gedaan?*

*Klopt het dat studenten na hun eerste jaar als volledig inzetbaar geadmini-  
streerd worden? Vindt u dat met deze keus een realistisch beeld van de  
inzetbaarheid geschetst wordt?*

*Hoe ziet de bezettingsgraad bij de politie eruit, zonder het meetellen van  
agenten-in-opleiding?*

*Kunt u in een overzicht aangeven hoeveel procent van de BPZ per politie-  
regio draait op de inzet van agenten-in-opleiding en hoeveel procent van  
de BPZ per zogenaamde «Vogelaarwijk» draait op agenten-in-opleiding?*

De minister van BZK registreert en rapporteert over de sterktecijfers op basis van de sterkteafspraken. In de gemaakte sterkteafspraken wordt de functionele inzetbaarheid van de aspiranten niet meegeteld.

Echter in de brieven van de minister van BZK wordt altijd wel inzicht in beide gegevens, zowel in de realisatie van de sterkteafspraken exclusief functionele inzetbaarheid van aspiranten als ook inclusief de functionele inzetbaarheid van hen. Immers gedurende de vierjarige opleiding van aspiranten is de functionele inzetbaarheid gemiddeld bepaald op 40%<sup>1</sup>. Een overzicht per jaar en per korps kunt u vinden op pagina 72 van de kerngegevens, behorend bij het Jaarverslag Nederlandse Politie 2007 (bijlage bij 29 628, nr. 90). Er wordt alleen op korpsniveau geregistreerd, de sterkte in de wijken is de verantwoordelijkheid van het regionaal college.

15 en 16

*Klopt de analyse van de NPB dat in de jaren 2006 en 2007 er voornamelijk  
administratief en technisch politiepersoneel is bijgekomen alsmede  
docenten en dat «het blauw op straat» in die jaren juist is afgenomen?*

*Hoe heeft de politiesterkte in de uitvoering, het «blauw op straat» zich  
ontwikkeld als je deze groepen weglaat?*

Voor een exact overzicht verwijzen wij u naar pagina 73 van de kerngegevens, behorend bij het Jaarverslag Nederlandse Politie 2007 (bijlage bij 29 628, nr. 90). Daarin staat dat er meer AT personeel en docenten zijn bijgekomen dan executief personeel. Gedeeltelijke verklaring hiervoor is de verandering van het politieonderwijs. De duur van de opleidingen is van gemiddeld 18 maanden naar 4 jaar gegaan. Aspiranten worden in het nieuwe onderwijsstelsel wel ingezet in de korpsen, maar niet meegeteld. Door de aanpassing in opleidingsduur is daarom de geregistreerde executieve capaciteit, volgens de sterkteafpraak (dus exclusief inzetbaarheid aspiranten), in de jaren 2006 en 2007 met slechts 0,1% gestegen.

De toename van administratief, technisch en huishoudelijk (ATH-)personeel is ook voor ons een punt van aandacht. Voor die toename kunnen deels goede gronden zijn: in deze categorie vallen bijvoorbeeld ook ICT-experts en financiële experts die geen executieve status hebben, maar wel de recherche direct assisteren bij de bestrijding van financieel-economische criminaliteit en cybercrime. Niet gewenst echter is groei in de «echte» overhead bij de politie. Dat hebben wij in ons standpunt inzake de toekomst van het politiebesteding ook benadrukt.

17 en 18

*Wat is volgens u de norm van beschikbaarheid van politieagenten en  
politieauto's om de veiligheid te kunnen waarborgen, zowel overdag als  
's nachts?*

*Waar wordt deze norm niet gehaald? Wat gaat u daaraan doen?*

<sup>1</sup> Overigens de basispolitiezorgvacatures (375) bestaan alleen uit opengestelde vacatures die ingevuld kunnen worden door medewerkers die de politieopleiding hebben afgerond.



Er is geen algemene norm voor de beschikbaarheid van politieagenten en -auto's overdag of 's nachts. De norm voor beschikbaarheid is afhankelijk van de situatie ter plekke en wordt mede bepaald door zaken als aanrijtijden in de desbetreffende regio.

Wel zijn binnen bijna alle korpsen afspraken gemaakt over de normen voor beschikbaarheid van de politie voor burgers, zo blijkt uit het rapport «Melden, niet voor niets» uit 2007 van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid. De korpsen gebruiken hierbij eigen definities en prioriteitsindelingen voor meldingen die binnenkomen bij de politie. In de meeste korpsen wordt onderscheid gemaakt tussen spoedeisende en niet-spoedeisende meldingen. Bij spoedeisende meldingen is directe inzet van noodhulp vereist. Hierbij is sprake van een levensbedreigende situatie, een dader/slachtofferconfrontatie of escalatiegevaar; meestal is hierover afgesproken dat de politie binnen 15 minuten ter plaatse dient te zijn. Bij niet-spoedeisende meldingen is het noodzakelijk dat de politie binnen een bepaalde tijd aanwezig is. Deze tijd is vrijwel overal vastgesteld op 30 minuten. Wat precies verstaan wordt onder spoedeisende dan wel niet-spoedeisende meldingen verschilt zoals gezegd per korps. In relatie hiermee is ons voornemen om normen vast te stellen voor de basiskwaliteit van politiezorg relevant. In het kabinetstandpunt samenwerkingsafspraken en politiewet van 19 december 2008 hebben we aangegeven meer te willen sturen op kwaliteit van de organisatie en van politiezorg en op output. Hiertoe zullen we op hoofdlijnen afspraken maken over de basiskwaliteit van de politie op onder andere het gebied van openbare orde en hulpverlening. Deze basiskwaliteitseisen worden vastgelegd in regelgeving. We kunnen ons voorstellen dat we in deze regelgeving ook een minimale norm voor de beschikbaarheid van de politie vastleggen. Ons is niet bekend of korpsen de zelf opgelegde normen van beschikbaarheid altijd halen. Wel wordt jaarlijks in de Veiligheidsmonitor de tevredenheid van burgers over de beschikbaarheid van de politie gemeten. Bij beschikbaarheid wordt ook de tevredenheid over de bereikbaarheid en over de komst van de politie gemeten. De tevredenheid van burgers over de beschikbaarheid van de politie vertoonde de afgelopen jaren een stijgende lijn.

19

*Hoe hoog is de onderbezetting van wijkagenten in de wijken waar een wijkagent actief is? Wat gaat u doen aan deze onderbezetting?*

Op landelijk en regionaal niveau hebben wij zicht op het aantal beschikbare wijkagenten. Per 31 december 2007 waren er landelijk 2635 wijkagenten. Zoals bekend hebben wij budget ter beschikking gesteld voor de aanstelling van 500 extra wijkagenten in de periode 2008–2011. De eerste realisatiecijfers zijn in april beschikbaar en worden ook aan u toegezonden. Over de gegevens van de inzet van wijkagenten per wijk beschikken wij niet. Zoals inmiddels meermalen verwoord is de capaciteitsverdeling binnen korpsen, zoals in wijken, een verantwoordelijkheid van het regionaal college.

20, 21 en 23

*Hoeveel korpsen benutten de 2,5 procent afwijking van de afgesproken streefsterkte, zowel positief als negatief?*

*Kunt u een in helder overzicht informatie verschaffen over hoeveel beleidsmedewerkers er momenteel in de gehele politieregio werkzaam zijn per politieregio en politieonderdeel?*

*Heeft u aanwijzingen dat korpsen bewust aan de onderkant van de bandbreedte van vereiste politiesterkte gaan zitten? Bent u bereid de bandbreedte in te perken of op te heffen, als de cijfers hier op wijzen?*



Naar verwachting van de korpsen zelf, benutten alle korpsen de bandbreedte voor de afspraak 2014. In 2010 zal de bandbreedte vooral positief (+ 2,5%) worden benut in de zin dat de sterkteafspraken 2010 wordt gehaald en hoger uitkomt dan de gemaakte afspraak, omdat korpsen al aan het voorsorteren waren op de afgesproken doorgroei naar 2014 (waaronder al in 2011 500 extra wijkagenten en 500 extra forensisch assistenten).

Voor de beantwoording van vraag 21 verwijzen wij u naar het jaarverslag 2007 Nederlandse politie, pagina 78 tabel 2.9 Personeel naar categorie en taakveld in fte's. Deze tabel geeft het meeste inzicht op de gestelde vraag.

Op basis van argumenten heeft de TK eerder ingestemd met het instellen van een bandbreedte. Het Kabinet is voornemens om meer te gaan sturen op output en minder op input. Het instellen van een bandbreedte op de sterkteafspraken sluit hier reeds op aan. Het feit dat korpsen de mogelijkheden van de bandbreedte benutten is dan ook geen aanleiding om deze in te perken dan wel af te schaffen.

22

*Hoe beoordeelt u de uitspraak van de NPB «het wordt hoog tijd dat de minister van BZK de ernst van de situatie gaat inzien en de capaciteitsproblemen bij de politie eindelijk de aandacht gaat geven die ze verdienen?»*

Zoals de Kamer kan afleiden uit onze brief over de vacatures van 14 november 2008 (Kamerstuk 2008–2009, 29 628, nr. 105, 14 november 2008), heeft de capaciteit van de politie onze permanente aandacht.

24

*Kloppen de overige cijfers, zoals die door de NPB gepresenteerd worden in dit rapport? Zo nee, welke cijfers zijn naar uw mening onjuist of onvolledig?*

Het door de bonden opgevoerd aantal vacatures herkennen wij niet. Wij hebben recent – in samenwerking met korpsen en het OM – een gedegen onderzoek laten uitvoeren (Kamerstuk 2008–2009, 29 628, nr. 105, 14 november 2008).

In dit onderzoek zijn de vacatures in de recherche, als ook de vacatures in de basispolitiezorg, in beeld gebracht. Wij hebben geen redenen om aan dit onderzoek te twijfelen. Wij gaan dan ook uit van deze cijfers.