

# Vacaturedruk Recherche

Feiten en verklaringen

## Versiebeheer

Versie	Datum 2008	Korte beschrijving wijzigingen
0.1	20 augustus	Start Rapport
0.2	5 september	Eerste conceptversie ten behoeve van klankbordbijeenkomst 11 september 2008
0.3	26 september	Tweede conceptversie ten behoeve van klankbordbijeenkomst 30 oktober 2008
0.4-0.8	27 sept – 2 okt.	Interne aanpassingen conceptversie
0.9	3 oktober	Definitief document ten behoeve van Stuurgroep 9 oktober
1.0	14 oktober	Definitief document op basis van de aanpassingen van de Stuurgroep 9 oktober

## Naam auteurs:

Drs. Abderrahman Kaouass

Drs. Nicole de Ridder

Dr. Arie Vellekoop

## Vacaturedruk Recherche

Bedrijfsnaam: Capgemini NV  
Plaats: Utrecht  
Datum: 21 oktober 2008

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1	Achtergrond onderzoek	4
1.2	Aanleiding onderzoek	5
1.3	Doelstelling en vraagstelling onderzoek	6
1.4	Opbouw rapport	6
<b>2</b>	<b>Verantwoording</b>	<b>7</b>
2.1	Inleiding	7
2.2	Definities	7
2.3	Formules van definities en functiegroepen	8
2.4	Randvoorwaarden voor definities	9
2.5	Scope van het onderzoek	11
2.6	Opbouw van het onderzoek	11
<b>3</b>	<b>Vacaturedruk in cijfers</b>	<b>12</b>
3.1	Inleiding	12
3.2	Cijfermatige uitkomsten van de gelabelde recherche van regionale politiekorpsen	12
3.3	Cijfermatige uitkomsten van Bovenregionale Recherche Teams	19
3.4	Cijfermatige uitkomsten van KLPD en specifiek de dienst Nationale Recherche	21
3.5	Samenvatting van de belangrijkste bevindingen	24
3.6	Tot slot	28
<b>4</b>	<b>Verklaringen en achtergronden</b>	<b>29</b>
4.1	Inleiding en verantwoording	29
4.2	Factoren voor vacaturedruk	30
4.3	Tot slot	41
<b>5</b>	<b>Reflectie op vacaturedruk</b>	<b>42</b>
5.1	Inleiding	42
5.2	Algemene noties omtrent het onderzoek naar vacaturedruk recherche	42
5.3	Vacaturedruk bij de recherche: fictie of werkelijkheid?	44
5.4	De maatschappelijke context van vacaturedruk	44
5.5	Diversiteit en complexiteit van vacaturedruk	45

Bijlage A	Lijst van afkortingen	47
Bijlage B	Respondentenlijst	48
Bijlage C	Projectstructuur	50
Bijlage D	Gelabelde recherchefuncties PolBIS	51
Bijlage E	BPZ gelabelde PolBIS functies	53
Bijlage F	Uitwerking boven-gemiddelde scores en samenhang	54
Bijlage G	Absolute cijfers formatie en bezetting regionale korpsen	75

---

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond onderzoek

Met dit onderzoek worden inzichten gegeven in het thema vacaturedruk recherche. Alvorens dieper op het onderzoek en de bijbehorende inzichten in te gaan, is het nodig om de context te schetsen waar de recherche zich de afgelopen jaren naar toe heeft ontwikkeld. De complexiteit van het vraagstuk rondom recherche(funcities) ontstaat door de veelheid aan ontwikkelingen die onder andere vanaf het jaar 2000 zich hebben voorgedaan.

### *Voorgeschiedenis*

In 2000 heeft de beruchte Schiedammer Parkmoord plaatsgevonden. Deze vermeende gerechtelijke dwaling heeft geleid tot vragen en bezorgdheid over het functioneren van politie en justitie. Naar aanleiding daarvan is een evaluatie uitgevoerd naar de Schiedammer Parkmoord onder leiding van de Commissie Posthumus. Bij de evaluatie van de Schiedammer parkmoord is onder andere gekeken naar de invulling en uitvoering van de taak van de rechercheur.

De aanbevelingen van de commissie Posthumus vormde de basis tot het opstellen van het "Programma Versterking Opsporing en Vervolging" (PVOV). Een belangrijk onderdeel van dit programma richt zich op de ervaring, opleiding en vakinhoudelijke kennis van de rechercheurs.

### *Ontwikkelingen recherche*

Naast de externe ontwikkelingen zoals de commissie Posthumus en PVOV zijn er meer ontwikkelingen die de afgelopen jaren de recherche hebben beïnvloed, namelijk een stijging van de vraag naar rechercheurs. Terroristische activiteiten in de afgelopen jaren in zowel Nederland als het buitenland zijn van invloed geweest op de oprichting/uitbreiding van dienst Nationale Recherche en de AIVD. De uitbreiding van de dienst Nationale Recherche heeft ertoe geleid dat er meer rechercheurs nodig zijn. Daarnaast heeft de AIVD ook een personele groei doorgemaakt. Andere ontwikkelingen die invloed hebben op de omvang van de recherche zijn: het ontstaan van bovenregionale recherche teams (BRT) en de informatieknooppunten bij de regionale politie.

### *Opleiding rechercheur*

Naast eerder geschetste ontwikkelingen (versterking van de opsporing en vergroten van de zij-instromers) speelt de opleiding tot rechercheur ook een cruciale rol in dit vraagstuk. De politieacademie heeft als opleidings- en kenniscentrum voor de Nederlandse politie een belangrijke rol in het opleiden van rechercheurs. Mede naar aanleiding van de commissie Posthumus zijn er meerdere maatregelen voorgesteld om de kwaliteit van de rechercheurs te verhogen.

Om ervoor te zorgen dat met een brede visie naar opsporing wordt gekeken en de zogenaamde tunnelvisie wordt tegengaan, is een nieuwe opleiding ontwikkeld voor niet politiemensen, de zogenaamde zij-instromers. Deze relatief nieuwe opleiding heet Leergang Recherchekundige en is een HBO masteropleiding.

Met alle ontwikkelingen rondom de recherche is het niet ondenkbaar dat er veranderingen bij de recherche zijn in het aanbod van vacatures en het opvullen hiervan. Dit onderzoek geeft inzicht in de cijfers en verklaringen rondom het vacatureaanbod bij de recherche en de opvulling hiervan.

Rechercheurs zijn er in allerlei soorten en maten. Een rechercheur kan werken in een team- of districtsrecherche, een regionale recherche, bij de Bovenregionale Recherche of bij de Dienst Nationale Recherche (Korps Landelijke Politie Diensten (KLPD)). Rechercheurs kunnen in verschillende specialismen werkzaam zijn. Voorbeelden zijn overvallen en inbraken, geweldsmisdrijven, jeugd en zedenzaken, milieu en (computer)fraude en (internationale) georganiseerde misdaad. Voor elk van deze gebieden heeft een rechercheur speciale kennis en ervaring nodig.

Naast de vele soorten en maten aan rechercheurs zijn de recherche-afdelingen bij de diverse regionale korpsen anders georganiseerd. Dit heeft bijvoorbeeld te maken met het aantal zaken, de omvang van de zaken en de specialismen die nodig zijn.

**Naast de rechercheurs op de rechercheafdelingen voeren agenten in de Basis Politie Zorg (BPZ) ook rechercheactiviteiten uit. In dit onderzoek worden de recherchewerkzaamheden van de BPZ buiten beschouwing gelaten.**

## 1.2 Aanleiding onderzoek

In juni 2007 is het evaluatierapport Bovenregionale Recherche van de IOOV verschenen. Hierin vraagt de IOOV aandacht voor de personele bezetting van de recherche teams (bij sommige teams loopt het aantal vacatures op tot 20%) en voor de loopbaanmogelijkheden voor rechercheurs. Ook wijst de IOOV hierin op het wegvallen van de onregelmatigheidstoelagen bij het aanvaarden van een recherchefunctie; dit zou de instroom van rechercheurs beperken.

Verder heeft het College van procureurs-generaal op 21 december 2007 in een brief aan de minister van Justitie haar zorgen geuit over het aantal vacatures bij de recherche.

Omdat feiten over het aantal vacatures bij de recherche en eventuele redenen daarvan nog ontbreken, is voor een onderbouwde reactie van de minister van BZK op deze geuite zorgen nader onderzoek noodzakelijk. In het wetgevingsoverleg van 19 november 2007 heeft de minister van BZK de Tweede Kamer een onderzoek toegezegd naar vacaturedruk bij de recherche en daarover rond de zomer van 2008 te rapporteren.

### 1.3 Doelstelling en vraagstelling onderzoek

De ministeries van BZK en Justitie hebben Capgemini gevraagd een onderzoek te laten uitvoeren naar de vacaturedruk bij de recherche. De doelstelling van dit onderzoek wordt als volgt omschreven:

*Op basis van feiten bezien of daadwerkelijk gesproken kan worden van een landelijke vacaturedruk in recherchefuncties en welke redenen daarvoor aan te voeren zijn.*

Het onderzoek bestaat uit zowel een kwantitatief als een verdiepend deel.

- In het kwantitatieve deel gaat het om het in kaart brengen van vacatures in de recherche bij alle korpsen met als doel te concluderen of er kan worden gesproken van vacaturedruk.
- In het verdiepende deel gaat het om de verklaring en nadere beschrijving van de vacaturedruk

### 1.4 Opbouw rapport

Dit rapport heeft de volgende opbouw:

- Verantwoording (hoofdstuk 2)
- Vacaturedruk in cijfers (hoofdstuk 3)
- Verklaringen en achtergronden (hoofdstuk 4)
- Reflectie (hoofdstuk 5)

Daarnaast zijn de volgende bijlagen opgenomen:

- Bijlage A           Lijst van afkortingen
- Bijlage B           Respondentenlijst
- Bijlage C           Projectstructuur
- Bijlage D           Lijst van gelabelde recherchefuncties
- Bijlage E           Lijst van BPZ-functies
- Bijlage F           Uitwerking bovengemiddelde scores en samenhang
- Bijlage G           Absolute cijfers formatie en bezetting korpsen



## 2 Verantwoording

### 2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de methodologische verantwoording van het onderzoek. Welke definities en formules zijn gebruikt om de vacaturedruk in kaart te kunnen brengen? Welke aannames liggen hieraan ten grondslag? En welke onderzoeksmethoden zijn gehanteerd?

### 2.2 Definities

De eerste stap in het kwantitatief berekenen van de vacaturedruk in de recherche is het definiëren van de begrippen *vacature*, *opengestelde vacature*, *formatie en bezetting*. Het is noodzakelijk om deze begrippen toe te lichten omdat binnen en buiten de korpsen hier een gevarieerde uitleg aan wordt gegeven. Een juiste interpretatie van deze begrippen zorgt voor een juiste interpretatie van de uitkomsten van het onderzoek.

*Vacature:* een formeel beschikbare functie

*Opengestelde vacature<sup>1</sup>:* opengestelde functie geaccordeerd door een bevoegd leidinggevende vanaf het moment dat de vacature vrijgegeven is tot het moment dat de vacature vervalt.

Om de vacaturedruk te kunnen berekenen is het nodig dat het aantal onvervulde vacatures wordt afgezet tegen een bepaalde formatie en bezetting.

*Formatie:* aantal formeel goedgekeurde arbeidsplaatsen (o.a. inclusief vacatures) in FTE

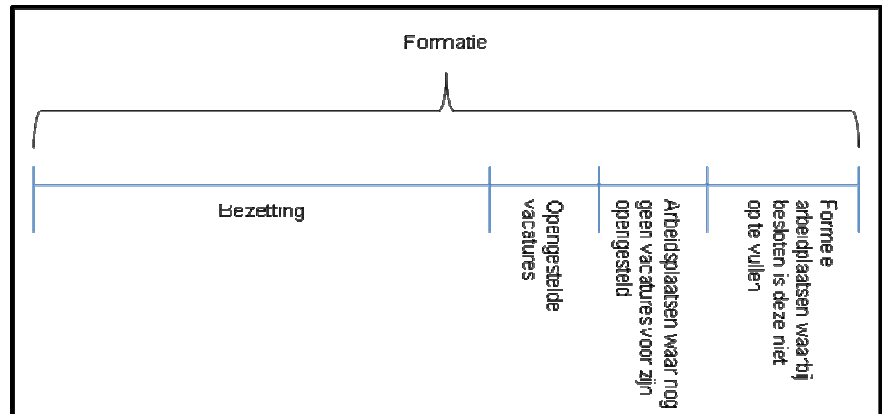
*Bezetting:* aantal daadwerkelijk ingevulde arbeidsplaatsen (o.a. exclusief vacatures) in FTE

---

<sup>1</sup> In dit rapport wordt enkel de definitie opengestelde vacature gehanteerd. De term vacatures is in dit rapport gelijk aan opengestelde vacatures.

In dit onderzoek wordt de formatie opgebouwd uit bezetting, opengestelde vacatures, arbeidsplaatsen waar nog geen vacatures voor zijn opengesteld en tot slot formele arbeidsplaatsen waarbij besloten is deze niet op te vullen.

Schematisch kunnen bovenstaande begrippen als volgt worden weergegeven.



### 2.3 Formules van definities en functiegroepen

In de vorige paragraaf zijn de definities weergegeven die als basis dienen voor het kwantitatieve deel. Hieronder staan de definities weergegeven in formules. Met de invulling van de formules wordt antwoord gegeven op het kwantitatieve deel van het onderzoek. De vacaturedruk, vervulde vacature intensiteit en vacature intensiteit worden afgezet tegen de bezetting en de formatie. Daarmee wordt in dit onderzoek een extra verdieping gemaakt dan ten opzichte van andere onderzoeken. In andere onderzoeken wordt de vacature intensiteit gelijk gesteld aan vacaturedruk. In dit onderzoek is de vacature intensiteit onderzocht en is er een verdieping gemaakt door de vraag te stellen welke opengestelde vacatures zijn opgevuld in de onderzoeksperiode. Daarmee is gelijk inzichtelijk het aantal vacatures dat niet is opgevuld en dus voor ‘echte’ druk zorgt op de bezetting.

Definitie	Formule
<b>Vacature intensiteit</b>	$\frac{\text{aantal vacatures per kwartaal}}{\text{bezetting (in FTE) / formatie (in FTE)}}$
<b>Vervulde vacature intensiteit</b>	$\frac{\text{aantal vervulde vacatures per kwartaal}}{\text{bezetting (in FTE) / formatie (in FTE)}}$
<b>Vacaturedruk</b> <i>(Onvervulde vacature intensiteit)</i>	$\frac{\text{aantal onvervulde vacatures per kwartaal}}{\text{bezetting (in FTE) / formatie (in FTE)}}$

De volgende onderzoekseenheden worden in bovenstaande formules verwerkt en met elkaar vergeleken:

- Gelabelde recherche formatie (zie bijlage D)
- Gelabelde recherche bezetting
- Vacatures gelabelde recherche
- Formatie rechercheur A en B
- Bezetting rechercheur A en B
- Vacatures rechercheur A en B
- BPZ formatie (zie bijlage E)
- BPZ bezetting
- Vacatures BPZ<sup>2</sup>
- Formatie BPZ medewerker A en B + wijkagent A en B
- Bezetting BPZ medewerker A en B + wijkagent A en B
- Vacatures BPZ medewerker A en B + wijkagent A en B

De gegevens ten behoeve van bovenstaande onderzoekseenheden zijn geïnventariseerd bij de korpsen. Bij de Bovenregionale Recherche en de KLPD/dienst Nationale Recherche zijn alleen de gegevens over de recherche geïnventariseerd. Gerelateerde randvoorwaarden en definities worden in de volgende paragraaf toegelicht.

#### 2.4 Randvoorwaarden voor definities

In onderstaande paragraaf worden eerst de algemene aannames bij het onderzoek weergegeven. Deze aannames zijn vastgesteld in samenspraak met de klankbord. Vervolgens worden de opmerkingen die de korpsen gemaakt hebben ten aanzien van het kunnen begrijpen van hun cijfers beschreven.

##### *Algemene aannames onderzoek*

- T.b.v. de onderlinge vergelijkbaarheid van korpsen is het noodzakelijk om één taal te spreken t.a.v. recherchefuncties en BPZ functies. Elk korps hanteert eigen functieomschrijvingen. PolBIS hanteert dezelfde functieomschrijvingen als het Landelijk Functiehuis en daarmee generieke functieomschrijvingen. Om één taal te kunnen spreken in dit onderzoek is het uitgangspunt PolBIS. PolBIS beschikt over bezettingsgegevens en niet over formatie of vacaturegegevens.

- In dit onderzoek dienen de korps functieomschrijvingen te worden vertaald naar de PolBIS functieomschrijving. De korpsen hebben dit zelf gedaan voor de bezettinggegevens t.b.v. PolBIS. Voor de formatie en vacaturegegevens hebben de korpsen deze vertaling ook nog gemaakt.
- De recherchefuncties en de BPZ functies zijn niet in PolBIS gelabeld en er bestaat tot op heden nog geen generieke lijst van recherche of BPZ functies (op basis van PolBIS). In dit onderzoek wordt daarom gebruik gemaakt van door de klankbordgroep geaccordeerde lijsten met recherchefuncties (bijlage D) en BPZ functies (bijlage E) op basis van de PolBIS functies.
- In dit onderzoek wordt uitgegaan van de aanname dat de doorstroom van de BPZ naar de recherche voornamelijk plaatsvindt vanuit de BPZ functies A en B en wijkagent A en B naar Rechercheur A en B. In dit onderzoek zijn deze eenheden daarom als geheel nader onderzocht.
- Gedurende het onderzoek is besloten de formatie- en bezettinggegevens te meten op peildatum 01-01-2008.
- De vacaturegegevens zijn gemeten in het eerste kwartaal 2008 om de meest actuele gegevens en resultaten te verkrijgen zodat eventuele maatregelen aansluiten.

*Specifieke randvoorwaarden genoemd door de regionale korpsen, BR en DNR.*

- Het begrip *vervulde vacatures* bleek voor de korpsen op meerdere wijze interpreteerbaar. In dit onderzoek wordt onder vervulde vacatures verstaan: het moment waarop een geschikte kandidaat is gevonden (datum waarop de kandidaat geworven is) en de vacature in principe niet meer hoeft open te staan. Dit moment is dus nog voor alle onderzoeken die eventueel moeten plaatsvinden en de feitelijke indiensttreding (het moment dat de betrokkene de functie gaat vervullen).
- In sommige korpsen zijn in de formatie en/of bezettinggegevens medewerkers in de TOR en aspiranten meegenomen. Bij sommige korpsen zorgt dit voor de nauwe aansluiting van formatie en bezetting. Bij andere korpsen ontstaat hierdoor een fors gat tussen formatie en bezetting. In 2008 vinden er bij meerdere recherche eenheden bij de korpsen reorganisaties plaats. De formatie is dan al aangepast naar de nieuwe situatie, maar de bezetting nog niet en dit leidt ook tot verschillen tussen formatie en bezetting. Dit is in de grafieken in hoofdstuk 4 aangegeven met een \* en betekent dat niet altijd de formatie en bezetting per korps te vergelijken zijn.

---

<sup>2</sup> BPZ vacatures bestaan alleen uit opengestelde vacatures in de BPZ (doorstroom) en niet uit aspiranten op school (instroom) in kwartaal 1 van 2008.

## 2.5 Scope van het onderzoek

De scope van het onderzoek is in samenspraak met de klankbord en de stuurgroep als volgt afgebakend:

- De cijfermatige analyse in termen van gemiddelden beperkt zich tot de gekozen functiegroepen (zie paragraaf 2.3)
- De cijfermatige analyse in termen van absolute eenheden beperkt zich tot de functiegroep *gelabelde recherche*
- De analyse beperkt zich tot de gekozen randvoorwaarden van de definities (zie paragraaf 2.4)
- Naast de rechercheurs op de rechercheafdelingen voeren agenten in de Basis Politie Zorg (BPZ) ook rechercheactiviteiten uit. In dit onderzoek worden de recherchewerkzaamheden van de BPZ buiten beschouwing gelaten

## 2.6 Opbouw van het onderzoek

Dit onderzoek bestond uit drie activiteiten:

1. Verzamelen en analyse van PolBIS-gegevens ten aanzien van de gekozen functiegroepen
2. Verzamelen en analyse van vacaturegegevens, formatiegegevens, bezettingsgegevens, verloopgegevens van de politiekorpsen
3. Diepte-interviews met een 11-tal politiekorpsen (zie bijlage B) op basis van de volgende steekproefcriteria:
  - Korpsgrootte
  - Landelijke spreiding
  - Aandeel rechercheformatie in korpsformatie
  - Bovengemiddelde en benedengemiddelde vacaturedruk
  - Beheerkorpsen en overige korpsen

Gedurende de onderzoeksperiode is het onderzoek begeleid door een klankbord en heeft verantwoording plaatsgevonden aan de stuurgroep (zie bijlage C).

## 3 Vacaturedruk in cijfers

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de cijfers weergegeven ten aanzien van de vacature-intensiteit, de vervulde vacature-intensiteit en de vacaturedruk van de geselecteerde functiegroepen (zie paragraaf 2.3). Dit hoofdstuk bestaat uit drie hoofdcomponenten, te weten:

- de uitwerking van de cijfers in absolute eenheden en de uitwerking van de cijfers in gemiddelden<sup>3</sup>. De uitwerking van de cijfers in absolute eenheden is alleen toegepast voor de gelabelde recherche (regionaal, BRT en KLPD/DNR). De uitwerking van cijfers in gemiddelden is voor alle functiegroepen toegepast. Daarbij is in hoofdstuk 3 alleen de functiegroep *gelabelde recherche* volledig uitgewerkt. De functiegroepen rechercheur A & B + wijkagent A & B, BPZ en BPZ medewerker A & B staan in bijlage F (onderdelen 1, 2 en 3). De paragrafen 3.2 tot en met 3.4 vormen derhalve het cijfermatige hart van dit rapport.
- ten slotte komt ten behoeve van het overzicht van dit hoofdstuk een samenvatting en de samenhang van alle belangrijke cijfermatige bevindingen in paragraaf 3.5 aan bod.

### 3.2 Cijfermatige uitkomsten van de gelabelde recherche van regionale politiekorpsen

Aan de regionale politiekorpsen is gevraagd het totaal aantal FTE aan gelabelde recherchefuncties en specifiek rechercheur A en B en wijkagent A en B weer te geven in formatie-, bezetting- en vacaturegegevens. Daarbij is gevraagd om de vacaturegegevens op te splitsen in een totaal aantal vacatures in een bepaalde periode en het aantal vervulde vacatures in dezelfde periode. Om een optimaal inzicht te bieden in de cijfers wordt in deze paragraaf eerst aandacht besteed aan de absolute cijfers en vervolgens aan de gemiddelde cijfers.

#### 3.2.1 Absolute cijfers gelabelde recherche

In onderstaande tabel wordt per korps in absolute cijfers voor de gelabelde recherche aangegeven wat het aantal vacatures is geweest in het eerste kwartaal 2008, het aantal vervulde vacatures, de vacature-intensiteit t.a.v. formatie en bezetting en de vacaturedruk t.a.v. formatie en bezetting.

---

<sup>3</sup> In de uitwerkingen worden enkel vergelijkingen gemaakt op basis van de bezetting. Op basis van de bezetting is namelijk de werkelijke vacaturedruk in kaart te brengen. Het formatiecijfer is onzuiver doordat hier al de vacatures en niet opgevulde formatieplekken zijn meegeteld.

Korps	Vacatures recherche	Vervulde vacatures recherche	% vacatures tov formatie recherche	% vacatures tov bezetting recherche	% vacaturedruk formatie recherche	% vacaturedruk bezetting recherche
Amsterdam-Amstelland	50,5	8	4,34%	5,29%	3,66%	4,45%
Brabant Zuid-Oost	2	2	0,58%	0,78%	0,00%	0,00%
Brabant-Noord	5	3	4,59%	3,96%	1,84%	1,58%
Drenthe	1	0	1,03%	0,81%	1,03%	0,81%
Flevoland	14	5	7,43%	7,85%	4,77%	5,04%
Friesland	1	1	0,47%	0,49%	0,00%	0,00%
Gelderland-Midden	10	7	3,35%	3,54%	1,00%	1,06%
Gelderland-Zuid	8	3	3,50%	3,72%	2,19%	2,33%
Gooi- en Vechtstreek	1	0	0,78%	0,83%	0,78%	0,83%
Groningen	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Haaglanden	64,2	44,6	5,79%	6,31%	1,77%	1,93%
Hollands Midden	34	22	10,37%	11,06%	3,66%	3,90%
IJsselland	3	3	1,63%	1,43%	0,00%	0,00%
Kennemerland	27	1	7,91%	9,52%	7,61%	9,16%
Limburg-Noord	12	2	4,88%	5,31%	4,06%	4,43%
Limburg-Zuid	4	4	1,02%	1,21%	0,00%	0,00%
Midden en West Brabant	18	8	3,41%	3,69%	1,90%	2,05%
Noord- en Oost-Gelderland	11	3	3,63%	3,37%	2,64%	2,45%
Noord-Holland Noord	7	3	1,98%	2,83%	1,13%	1,62%
Rotterdam	12	4	1,00%	1,03%	0,67%	0,69%
Twente	5	5	1,52%	2,12%	0,00%	0,00%
Utrecht	19	10	2,83%	3,30%	1,34%	1,56%
Zaanstreek-Waterland	2	1	1,48%	1,50%	0,74%	0,75%
Zeeland	8	1	5,48%	5,76%	4,79%	5,04%
Zuid-Holland Zuid	7,78	2	3,12%	3,23%	2,32%	2,40%
Landelijk/totaal	326,48	142,6	3,28%	3,56%	1,92%	2,08%

*NB. Groningen heeft in het eerste kwartaal 2008 geen vacatures opengesteld ten aanzien van de gelabelde recherchefuncties. Bij de korpsen Noord-Holland Noord en Twente kan de formatie niet vergeleken worden met de bezetting. Bij het korps Noord-Holland Noord is in de formatiegegevens geen gebruik gemaakt van de aangedragen gelabelde recherchefuncties (bijlage D) en in de bezetting wel. Het korps Twente zat midden in een reorganisatie van de recherche waardoor de formatiegegevens al inclusief reorganisatie zijn, maar de bezettinggegevens nog niet.*

De volgende korpsen hebben relatief veel vacatures uitstaan bij de recherche ten opzichte van het landelijke aantal vacatures in de recherche bij de korpsen (3,56% bez):

- Hollands Midden (11,06% bez)
- Kennemerland (9,52% bez)
- Flevoland (7,85% bez)
- Haaglanden (6,31% bez)
- Zeeland (5,76% bez)
- Limburg-Noord (5,31% bez)

- Amsterdam-Amstelland (5,29% bez)
- Brabant-Noord (3,96% bez)
- Gelderland-Zuid (3,72% bez)
- Midden en West Brabant (3,69% bez)

De volgende korpsen hebben een grotere vacaturedruk bij de recherche dan de landelijke vacaturedruk in de recherche bij de korpsen (2,08% bez):

- Kennemerland (9,16% bez)
- Flevoland (5,04% bez)
- Zeeland (5,04% bez)
- Amsterdam-Amstelland (4,45% bez)
- Limburg-Noord (4,43% bez)
- Hollands Midden (3,90% bez)
- Noord- en Oost-Gelderland (2,45% bez)
- Zuid-Holland-Zuid (2,40% bez)
- Gelderland-Zuid (2,33% bez)

De resultaten van vacature-intensiteit en vacaturedruk gecombineerd, maakt dat bij de volgende korpsen **de grootste vacaturedruk in de recherche** bestaat in vergelijking met het landelijk percentage in de recherche bij de korpsen:

- Kennemerland
- Flevoland
- Zeeland
- Amsterdam-Amstelland
- Hollands Midden
- Limburg-Noord
- Gelderland-Zuid



### Vergelijking met onderwijsbranche

In voorgaande paragrafen is de vergelijking gemaakt met vacature-intensiteit en vacaturedruk binnen de politie door te kijken naar de regionale korpsen onderling, het gemiddelde daarvan en de BPZ. De gegevens van de politie krijgen nog meer betekenis zodra deze afgezet worden tegen een andere sector (norm) dan de politie zelf. Een vergelijking maken met andere sectoren bleek nog niet zo eenvoudig omdat in andere onderzoeken veelal de vacature-intensiteit wordt gemeten en niet zozeer de vacaturedruk. De enige vergelijkbare cijfers binnen de publieke sector zijn gevonden in de onderwijssector. Daar is per kwartaal de vacature-intensiteit gemeten en op basis van de beschikbare cijfers is het mogelijk geweest om de vacaturedruk te berekenen.

Om niet alleen een vergelijking te maken met cijfers van de recherche zelf, staan hieronder de bevindingen van een vergelijking van de percentages in de recherche met percentages in het voortgezet onderwijs. De volgende eenheden zijn van toepassing op leraren in het voortgezet onderwijs.

Derde kwartaal 2007	Formatie/ Bezetting (fte)	Vacatures (fte)	Vervulde vacatures (fte)	% vacatures tov formatie/ bezetting	% vacature druk formatie/ bezetting
Leraren voortgezet onderwijs (fte)	59976	2579	2399	4,30%	0,30%

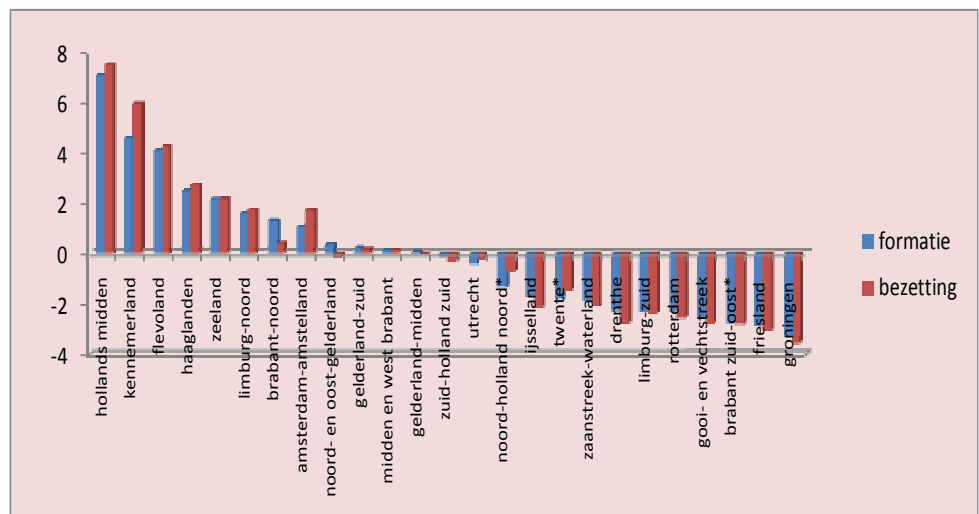
*NB. Bij de cijfers in het voortgezet onderwijs kan het om formatie of bezettingsgegevens gaan.*

Een vergelijking tussen het voortgezet onderwijs en de recherche bij de korpsen levert een tweetal bevindingen op:

- Dezelfde korpsen hebben in vergelijking met het percentage in het voortgezet onderwijs (4,3% form/bez) relatief veel vacatures uitstaan als zij ook hadden in vergelijking met het landelijke aantal vacatures in de recherche bij de korpsen(3,56%bez).
- Een groot deel van de korpsen heeft in vergelijking met het percentage vacaturedruk in het voortgezet onderwijs (0,3% form/bez) een grotere vacaturedruk. De korpsen die een kleinere vacaturedruk hebben dan de vacaturedruk in het voortgezet onderwijs zijn: Brabant Zuid-Oost, Friesland, IJsselland, Limburg-Zuid en Twente.
- Het gemiddeld aantal vacatures in de recherche bij de korpsen is gelijk aan het voortgezet onderwijs (exclusief de korpsen Hollands Midden, Kennemerland, Flevoland, Haaglanden, Zeeland, Amsterdam-Amstelland, Limburg-Noord, Brabant-Noord, Gelderland-Zuid en Midden en West Brabant), maar dat de vacaturedruk bij 20 korpsen hoger is.

### 3.2.2 Gemiddelde cijfers gelabelde recherche

#### Vacature-intensiteit gelabelde recherche regionaal



Figuur : als afwijking van het gemiddelde (formatie=3,28 en bezetting=3,56)

In bovenstaande grafiek (en andere grafieken in dit hoofdstuk) kan de lezer opmerken dat bij sommige korpsen het staafje 'bezetting' groter is dan 'formatie'. De conclusies dat de bezetting hiermee groter is dan de formatie is **niet juist**. Er wordt een fictief voorbeeld gegeven om dit te illustreren.

Fictief rekenvoorbeeld:

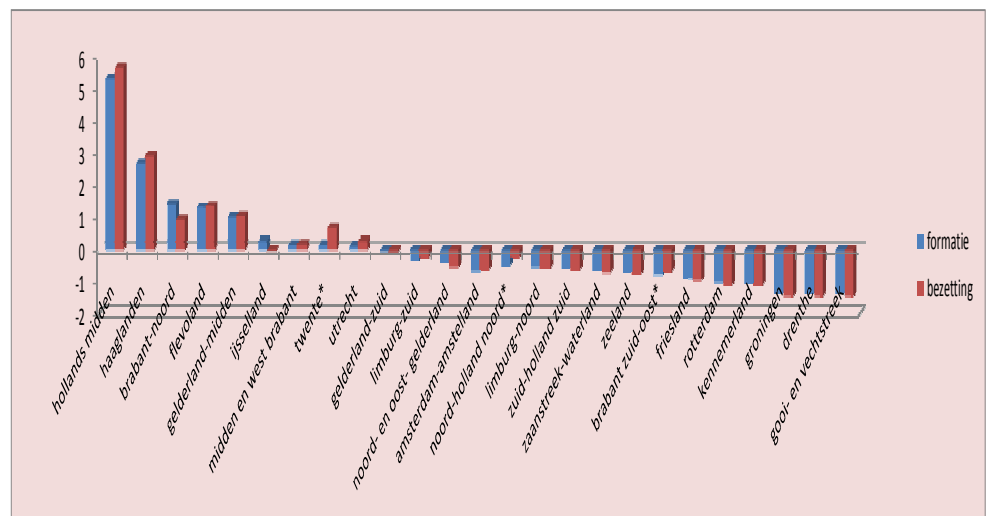
- Korps *The Netherlands* heeft een formatie van 100 FTE en een bezetting van 80 FTE.
- Korps *The Netherlands* heeft 10 vacatures openstaan.
- De vacature-intensiteit op basis van de formatie is  $10/100 \cdot 100\% = 10\%$ .
- De vacature-intensiteit op basis van de bezetting is  $10/80 \cdot 100\% = 12,5\%$
- De vacature-intensiteit van de bezetting (12,5%) is hoger dan die van de formatie (10%), terwijl in absolute aantallen de bezetting kleiner is dan de formatie.

Indien in een grafiek met de gemiddelden bij een korps het staafje formatie groter is dan die van de bezetting, dan is de conclusie dat de bezetting groter is dan de formatie **wel juist**.

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacature-intensiteit, dus hebben relatief veel vacatures uitstaan in de recherche<sup>4</sup>:

- Hollands Midden
- Kennemerland
- Flevoland
- Haaglanden
- Zeeland
- Limburg-Noord
- Brabant- Noord
- Amsterdam-Amstelland
- Gelderland-Zuid

*Vervulde vacature intensiteit gelabelde recherche regionaal*



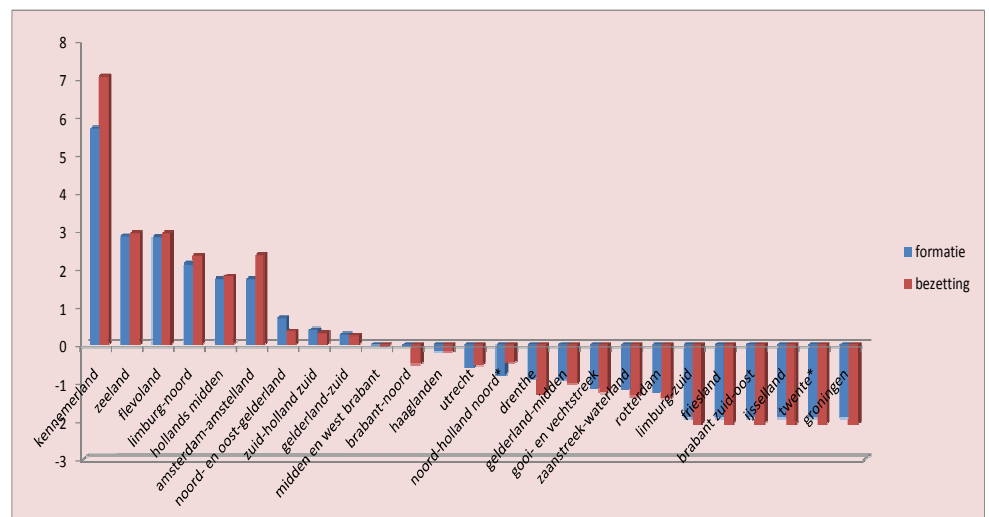
*Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=1,37 en bezetting=1,47)*

<sup>4</sup> Bij de korpsen Noord-Holland Noord en Twente kan de formatie niet vergeleken worden met de bezetting. Bij het korps Noord-Holland Noord is in de formatiegegevens geen gebruik gemaakt van de aangedragen gelabelde recherchefuncties (bijlage D) en in de bezetting wel. Het korps Twente zat midden in een reorganisatie van de recherche waardoor de formatiegegevens al inclusief reorganisatie zijn, maar de bezettinggegevens nog niet. Dit geldt ook voor de andere categorieën.

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vervulde vacature-intensiteit, dus vervullen relatief de vacatures snel in de recherche:

- Hollands Midden
- Haaglanden
- Brabant-Noord
- Flevoland
- Gelderland-Midden
- Midden en West Brabant
- Utrecht
- Twente

### Vacaturedruk gelabelde recherche regionaal



Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=1,92 en bezetting=2,08)

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacaturedruk in de recherche:

- Kennemerland
- Zeeland
- Flevoland
- Limburg-Noord
- Hollands Midden
- Amsterdam-Amstelland
- Noord- en Oost-Gelderland
- Zuid-Holland Zuid
- Gelderland-Zuid

### 3.3 Cijfermatige uitkomsten van Bovenregionale Recherche Teams

Aan de Bovenregionale Recherche teams (inclusief Noordelijke Recherche Eenheid) zijn formatie-, bezetting- en vacaturegegevens gevraagd met betrekking tot:

- de gelabelde researchfunctie
- specifiek voor de functies rechercheur A en B

Om een optimaal inzicht te bieden in de kwantitatieve cijfers wordt in deze paragraaf eerst aandacht besteed aan de absolute cijfers en vervolgens aan de relatieve cijfers in afwijking van het gemiddelde van alle korpsen.

*NB. De Noordelijke Recherche Eenheid wordt in dit onderzoek vergeleken met de Bovenregionale Recherche Teams omdat de NRE qua structuur en functie het meest vergelijkbaar is met de structuur (beheer door één korps), opbouw (samenstelling uit diverse korpsen) en functie (zwaarte de criminaliteitszaken) van de BRT's.*

#### 3.3.1 Absolute cijfers Bovenregionale Recherche

In onderstaande tabel wordt per BRT in absolute cijfers aangegeven wat het aantal vacatures is geweest in het eerste kwartaal 2008, het aantal vervulde vacatures, de vacature-intensiteit en de vacaturedruk.

Eenheid	Vacatures recherche (fte)	Vervulde vacatures recherche (fte)	% vacatures tov formatie	% vacatures tov bezetting	% vacaturedruk formatie	% vacaturedruk bezetting
BR Amsterdam	2	2	4,88%	5,46%	0,00%	0,00%
BR Haaglanden	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
BR Noord Oost	28	5	17,60%	19,94%	14,46%	16,38%
BR Noord West	5	2	4,88%	6,15%	2,93%	3,69%
BR Rotterdam	1	1	1,74%	1,73%	0,00%	0,00%
BR Zuid (Brabant Zuid)	7	4	5,11%	5,38%	2,19%	2,31%
NRE	13	0	11,11%	12,34%	11,11%	12,34%
<b>Totaal</b>	<b>56</b>	<b>14</b>	<b>8,23%</b>	<b>9,10%</b>	<b>6,18%</b>	<b>6,82%</b>

De volgende BRT's hebben veel vacatures uitstaan bij de recherche ten opzichte van het landelijk aantal vacatures in de recherche bij de korpsen (3,56%):

- BR Noord Oost Nederland (19,94%)
- NRE (12,34%)
- BR Noord West Nederland (6,15%)
- BR Amsterdam (5,46%)
- BR Zuid (5,38%)

De volgende BRT's hebben een hoger percentage vacaturedruk dan de landelijke vacaturedruk in de recherche bij de korpsen (2,08%):

- BR Noord Oost Nederland (16,38%)
- NRE (12,34%)
- BR Noord West Nederland (3.69%)<sup>5</sup>
- BR Zuid (2,31%)

#### *Vergelijking met onderwijs*

De volgende BRT's hebben ten opzichte van de cijfers in het voorgezet onderwijs (4,3%) relatief meer vacatures uitstaan en hebben ook een grotere vacaturedruk dan het voorgezet onderwijs (0,3%):

- BR Noord Oost Nederland
- NRE
- BR Noord West Nederland<sup>4</sup>
- BR Zuid

Het aantal vacatures bij een deel van de BRT's is groter in vergelijking met het landelijk percentage in de recherche bij de regionale korpsen en met het percentage in het voortgezet onderwijs. Daarentegen zijn er wel regionale korpsen die een vergelijkbaar percentages vacature-intensiteit hebben. Hetzelfde geldt voor de vacaturedruk. De combinatie van relatief veel vacatures en een hoge vacaturedruk maakt dat de BRT's Noord Oost Nederland, Noord West Nederland, de NRE en de regionale korpsen Kennemerland, Hollands Midden, Flevoland, Zeeland, Amsterdam-Amstelland, Limburg-Noord en Gelderland-Zuid de grootste vacaturedruk hebben.

Voor de BRT's is niet een vergelijking opgenomen in dit rapport als afwijking van het gemiddelde van de BRT's. Het gemiddelde van de BRT's wordt namelijk te sterk beïnvloed door het BR Noord Oost Nederland (plus NRE). Het BR Noord Oost Nederland heeft duidelijk een probleem ten aanzien van het aantal vacatures en het opvullen van vacatures.

---

<sup>5</sup> Het korps Utrecht heeft bij de beide ministers een verzoek ingediend om een eigen BR op te mogen richten met de korpsen Gooi- en Vechtstreek en Flevoland. In 2007 hebben de ministers met dit verzoek ingestemd. Als gevolg hiervan is een 7e BR ontstaan (dit is nu in oprichting) en wordt het aandeel van de korpsen Utrecht, Flevoland en Gooi- en Vechtstreek ontvlochten uit resp. de BR Noord- en Midden-West Nederland, de BR NON en de BR Amsterdam. De BR Noord en Midden-West Nederland wordt inmiddels versterkt door een deel van de researchcapaciteit van de Kmar op Schiphol. Bron: ministerie van BZK.

### 3.4 Cijfermatige uitkomsten van KLPD en specifiek de dienst Nationale Recherche

Het KLPD kent verschillende diensten met verschillende functionaliteiten, maar wel met het gemeenschappelijke kenmerk dat deze landelijk opereren. Zo zijn er de zogenaamde grijze diensten als dienst Internationale Politie Samenwerking (DINPOL), dienst Nationale Recherche Informatie (DNRI), dienst Specialistische Recherchetoepassingen (DSRT) en de dienst Nationale Recherche (DNR). Daarnaast heeft het KLPD zogenaamde blauwe diensten: dienst Waterpolitie (DWP), dienst Verkeerspolitie (DVP), dienst Spoorwegpolitie (DSP), dienst Luchtvaartpolitie (DLVP). Verder heeft het KLPD ook recherchefuncties bij de diensten Operationele Ondersteuning en Coördinatie (DOC), de dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging (DKDB) en het stafbureau Veiligheid en Integriteit (BV&I).

De vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en de vacaturedruk voor de gelabelde recherche bij het KLPD en de dienst Nationale Recherche zijn in onderstaande tabel verwerkt.

*Tabel : de vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en de vacaturedruk van de gelabelde recherche bij het KLPD*

Functies	Formatie	Bezetting
Vacature intensiteit gelabelde recherche binnen het KLPD (incl. DNR)	5,78	6,58
Vervulde vacature intensiteit gelabelde recherche binnen het KLPD (incl. DNR)	3,39	3,86
Vacaturedruk gelabelde recherche binnen het KLPD (incl. DNR)	2,39	2,71

*Tabel : de vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en de vacaturedruk van de gelabelde recherche bij de dienst Nationale Recherche*

Functies	Formatie	Bezetting
Vacature intensiteit gelabelde recherche binnen de DNR	8,39	10,38
Vervulde vacature intensiteit gelabelde recherche binnen de DNR	4,93	6,10
Vacaturedruk gelabelde recherche binnen de DNR	3,46	4,28

De totale recherche binnen het KLPD (inclusief de DNR) heeft de opengestelde vacatures voor een aanzienlijk deel niet in hetzelfde kwartaal kunnen opvullen.

### 3.4.1 Absolute cijfers KLPD en specifiek de dienst Nationale Recherche

Om meer inzicht te bieden in de absolute aantallen bij het KLPD en de dienst Nationale Recherche is onderstaande tabel opgesteld.

Eenheid	Vacatures recherche	Vervulde vacatures recherche	% vacatures tov formatie	% vacatures tov bezetting	% vacaturedruk formatie	% vacaturedruk bezetting
KLPD (inclusief DNR)	100,5	59	5,78%	6,58%	2,39%	2,72%
Dienst Nationale Recherche	71,5	42	8,26%	9,53%	3,41%	3,93%

Het KLPD (6,58%) en de dienst Nationale Recherche (9,53%) hebben meer vacatures uitstaan ten opzichte van het landelijk aantal vacatures in de recherche bij de korpen (3,56%). De percentages zijn vergelijkbaar met de korpen Hollands Midden, Kennemerland, Flevoland en Haaglanden.

Het KLPD en zeker de dienst Nationale Recherche hebben ook een grotere vacaturedruk dan de landelijke vacaturedruk in de recherche bij de korpen (2,08%), maar niet groter dan de volgende korpen en BRT's:

- Kennemerland (9,16%)
- Flevoland (5,04%)
- Zeeland (5,04%)
- Amsterdam-Amstelland (4,45%)
- Limburg-Noord (4,43%)
- Hollands Midden (3,90%)
- BR Noord Oost Nederland (16,38%)
- BR Noord West Nederland (3,69%)
- BR-Zuid (2,31%)
- NRE (12,34%)

Het KLPD en de dienst Nationale Recherche hebben ten opzichte van de cijfers in het voorgezet onderwijs (4,3%) relatief meer vacatures uitstaan en hebben ook een grotere vacaturedruk dan het voorgezet onderwijs (0,3%).

Het aantal vacatures bij het KLPD en specifiek bij de dienst Nationale Recherche is groter in vergelijking met het landelijk percentage in de recherche bij de korpen en met het percentage in het voortgezet onderwijs. Daarentegen zijn er wel korpen en BRT's die vergelijkbare percentages vacature-intensiteit hebben. Hetzelfde geldt voor de vacaturedruk. De combinatie van relatief veel vacatures en een hoge vacaturedruk maakt dat het KLPD, de dienst Nationale Recherche, de BRT's Noord Oost Nederland (plus de NRE) en de korpen Kennemerland, Hollands Midden, Flevoland, Zeeland, Amsterdam-Amstelland, Limburg-Noord en Gelderland-Zuid de grootste vacaturedruk hebben.



### 3.4.2 Absolute cijfers van de totale recherche Nederland

In deze paragraaf wordt weergegeven wat de totale vacature-intensiteit en vacaturedruk is bij de recherche in Nederland. De totale recherche bestaat in dit onderzoek uit alle gelabelde recherche bij de regionale korpsen, de Bovenregionale Recherche Teams en de totale recherche bij het KLPD.

	Vacatures recherche	Vervulde vacatures recherche	% vacatures tov formatie	% vacatures tov bezetting	% vacaturedruk formatie	% vacaturedruk bezetting
Totale recherche	482,98	215,6	4,04%	4,44%	2,45%	2,71%
Totaal korpsen	326,48	142,6	3,28%	3,56%	1,92%	2,08%

### 3.4.3 Absolute cijfers, vergelijking totale recherche met de BPZ

In deze paragraaf wordt weergegeven wat de totale vacature-intensiteit en vacaturedruk is bij de Basis Politie Zorg in Nederland. De totale recherche bestaat in dit onderzoek uit alle gelabelde recherche bij de korpsen, de Bovenregionale Recherche Teams en de totale recherche bij de KLPD. De totale BPZ omvat in dit onderzoek de BPZ bij de korpsen.

Eenheid	Vacatures	Vervulde vacatures	% vacatures tov formatie	% vacatures tov bezetting	% vacaturedruk formatie	% vacaturedruk bezetting
Totale Recherche	482,98	215,6	4%	4%	2%	2%
Totale BPZ	374,5	184,86	2%	2%	1%	1%

*NB. Bij de BPZ vindt er bij het korps Gooi- en Vechtstreek doorlopende werving plaats. Dit betekent dat het absolute aantal aan BPZ vacatures hoger moet zijn, maar niet significant hoger.*

Op basis van bovenstaande tabel kan gesteld worden dat er bij de recherche (4%) in Nederland meer vacatures uitstaan dan in de BPZ (2%), exclusief aspirantenwerving). De vacaturedruk bij de recherche (2%) in Nederland is ook groter dan de vacaturedruk in de BPZ (1%).

### 3.5 Samenvatting van de belangrijkste bevindingen

Uit bovenstaande paragrafen blijkt dat op diverse manieren naar relaties is gezocht met het fenomeen vacaturedruk. Naast bovenstaande bevindingen is in dit onderzoek ook de eventuele relatie onderzocht tussen:

1. de omvang van een korps en de vacaturedruk bij de recherche
2. de omvang van de recherche binnen een korps en de vacaturedruk bij de recherche
3. de geografische ligging van een korps en de vacaturedruk bij de recherche
4. het zijn van een beheerkorps en de vacaturedruk bij de recherche

Op basis van het cijfermateriaal zijn er geen causale relaties te onderscheiden ten aanzien van de bovengenoemde vier onderwerpen in relatie tot de vacaturedruk. Met andere woorden: op basis van het cijfermateriaal vindt de vacaturedruk haar oorsprong niet in bovengenoemde vier thema's. Dit blijkt een belangrijke bevinding te zijn waarop in hoofdstuk 5 (reflectie) wordt teruggekomen.

Naar aanleiding van de analyse van het cijfermateriaal in dit hoofdstuk wordt een samenvatting gegeven van de belangrijkste cijfermatige bevindingen.

#### 3.5.1 Aantallen vacatures recherche

- Het totaal aantal vacatures recherche bij de regionale korpsen in het eerste kwartaal van 2008 bedroeg 326,48 FTE.
- Het totaal aantal vacatures recherche bij de BRT's in het eerste kwartaal van 2008 bedroeg 56 FTE.
- Het totaal aantal vacatures recherche bij respectievelijk de DNR en de gehele KLPD in het eerste kwartaal van 2008 bedroeg 71,5 FTE en 100,5 FTE.
- Het totaal aantal vacatures recherche voor alle korpsen (regionaal, BRT en KLPD) in het eerste kwartaal van 2008 bedroeg 482,98 FTE.

#### 3.5.2 Onderlinge vergelijking vacaturedruk recherche

##### *Regionale korpsen*

- De volgende regionale korpsen hebben de grootste vacaturedruk in de recherche in vergelijking met het landelijke percentage (3,56%): Kennemerland, Flevoland, Zeeland, Amsterdam-Amstelland, Hollands Midden, Limburg-Noord en Gelderland-Zuid.

De volgende nuancering is hierbij van toepassing: de korpsen Kennemerland en Limburg-Noord hebben in de verdiepende

gesprekken aangegeven dat er wel vacaturedruk is, maar het niet als dusdanig probleem wordt gezien als de cijfers laten zien.

*Bovenregionale Recherche Teams*

- Het BR Noord Oost Nederland (plus NRE) heeft duidelijk een probleem ten aanzien van het aantal vacatures en het opvullen van vacatures.

*KLPD en dienst Nationale Recherche*

- Het aantal vacatures is groter bij het KLPD en specifiek bij de dienst Nationale Recherche in vergelijking met het landelijk percentage in de recherche bij de korpsen en met het percentage in het voortgezet onderwijs. Daarentegen zijn er wel korpsen en BRT's die een vergelijkbaar percentages vacature-intensiteit hebben. Hetzelfde geldt voor de vacaturedruk. De combinatie van relatief veel vacatures en een hoge vacaturedruk maakt dat het KLPD en de dienst Nationale Recherche ook behoren bij de groep recherche met de grootste vacaturedruk hebben.

*Basis Politie Zorg*

- Bij de recherche (4%) in Nederland staan meer vacatures uit dan in de BPZ (2%, exclusief aspirantenwerving).
- De vacaturedruk bij de recherche (2%) in Nederland is ook groter dan de vacaturedruk in de BPZ (1%).

*Branchevergelijking*

- Het gemiddeld aantal vacatures in de recherche bij de korpsen is gelijk aan het voortgezet onderwijs (exclusief de korpsen Hollands Midden, Kennemerland, Flevoland, Haaglanden, Zeeland, Amsterdam-Amstelland, Limburg-Noord, Brabant-Noord, Gelderland-Zuid en Midden en West Brabant). De vacaturedruk is daarentegen bij 80% van de korpsen hoger (20 van de 25 korpsen).
- Het aantal vacatures is groter bij een deel van de BRT's in vergelijking met het percentage in het voortgezet onderwijs. Daarentegen zijn er wel regionale korpsen die een vergelijkbaar percentages vacature-intensiteit hebben. Hetzelfde geldt voor de vacaturedruk.
- De dienst Nationale Recherche heeft ten opzichte van de cijfers in het voortgezet onderwijs (4,3%) relatief meer vacatures uitstaan en heeft ook een grotere vacaturedruk dan het voortgezet onderwijs (0,3%).

### 3.5.3 Samenhang tussen resultaten vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk

In deze deelparagraaf worden de bevindingen met betrekking tot de samenhang en dwarsverbanden weergegeven van de gelabelde recherche van de regionale korpsen en de BRT's.

Hiermee inzichtelijk gemaakt wat de samenhang en dwarsverbanden zijn bij de gelabelde recherche bij de regionale korpsen die bovengemiddelde scores hebben dus bijvoorbeeld waar de 'problemen' het grootst zijn. In bijlage F is de samenhang nader uitgewerkt voor overige functiegroepen van de regionale korpsen en de BRT's. In voorgaande paragrafen en in bijlage F zijn wel de absolute cijfers en relatieve cijfers als afwijking van het gemiddelde gegeven, maar nog niet in samenhang.

#### *Gelabelde recherche regionaal*

Gelabelde recherche regionaal					
Korps	Snelle opvulling	Vacaturedruk	Veel vacatures en snelle opvulling	Veel vacatures en vacaturedruk	Veel vacatures, snelle opvulling en vacaturedruk
Amsterdam-Amstelland				x	
Brabant Zuid-Oost					
Brabant-Noord			x		
Drenthe					
Flevoland					x
Friesland					
Gelderland-Midden	x				
Gelderland-Zuid				x	
Gooi- en Vechtstreek					
Groningen					
Haaglanden			x		
Hollands Midden					x
IJsselland					
Kennemerland				x	
Limburg-Noord				x	
Limburg-Zuid					
Midden en West Brabant	x				
Noord- en Oost-Gelderland				x	
Noord-Holland Noord					
Rotterdam					
Twente	x				
Utrecht	x				
Zaanstreek-Waterland					
Zeeland				x	
Zuid-Holland Zuid		x			

*Gelabelde recherchefuncties van de BRT's*

Gelabelde recherchefuncties van de BRT's			
Eenheid	Veel vacatures	Vacaturedruk	Veel vacatures, snelle opvulling en vacaturedruk
BR Amsterdam	x		
BR Haaglanden			
BR Noord Oost Nederland (IJselland)			x
BR Noord Midden West Nederland (Kennemerland)			
BR Rotterdam			
BR Zuid (Brabant Zuid Oost)	x		
NRE		x	

*NB betekenis van de categorieën in de tabel:*

*Snelle opvulling: het korps vervult vacatures snel op en heeft tegelijkertijd niet bovengemiddeld veel vacatures en bovengemiddelde vacaturedruk*

*Vacaturedruk: het korps heeft een bovengemiddelde vacaturedruk, maar tegelijkertijd niet veel vacatures en vervult de vacatures niet bovengemiddeld snel*

*Veel vacatures en snelle opvullingen: het korps heeft bovengemiddeld veel vacatures, vervult deze bovengemiddeld snel, maar geen bovengemiddelde vacaturedruk*

*Veel vacatures en vacaturedruk: het korps heeft bovengemiddeld veel vacatures, tegelijkertijd een bovengemiddelde vacaturedruk en vervult de vacatures niet bovengemiddeld snel. Dit is de categorie waar de vacaturedruk het grootste probleem is.*

*Veel vacatures, snelle opvulling en vacaturedruk: het korps heeft bovengemiddeld veel vacatures, vervult deze bovengemiddeld snel en heeft tegelijkertijd ook een bovengemiddelde vacaturedruk*

### 3.6 Tot slot

In dit hoofdstuk is uitvoerig beschreven wat de analyse en bevindingen zijn op basis van het cijfermateriaal. Op verschillende manieren (absolute aantallen, gemiddelden, dwarsverbanden, samenhang) en voor verschillen functiegroepen is uiteengezet wat we kunnen weten als het gaat om de aantallen vacatures en de vacaturedruk. Dit levert een schat aan kwantitatieve informatie op. De analyse van de cijfers hebben zeggingskracht, in de zin dat er voor het eerst een kwantitatief inzicht is in wat nu het 'probleem' daadwerkelijk inhoudt. Echter, op basis van de cijfers alleen kunnen geen normatieve uitspraken gedaan worden voor de vacaturedruk. Daarvoor is inzicht nodig in de verklaringen en achtergronden van het verschijnsel 'vacaturedruk'. In het volgende hoofdstuk zullen de verklaringen en achtergronden derhalve aan bod komen.

## 4 Verklaringen en achtergronden

### 4.1 Inleiding en verantwoording

In het vorige hoofdstuk zijn de kwantitatieve gegevens omtrent de objectieve vacaturedruk beschreven. Aangezien cijfers een deel van de werkelijkheid kunnen omvatten, is in dit onderzoek ook ruime aandacht besteed aan het achterhalen van verklaringen en achtergronden omtrent (objectieve en subjectieve) vacaturedruk. Hoe komt het dat er sprake is van een structurele of incidentele vacaturedruk? Welke factoren liggen hieraan ten grondslag? Is er samenhang te achterhalen betreffende de factoren? Gelden bepaalde factoren voor de gehele politie of zijn zij het gevolg van de bedrijfsvoering binnen de korpsen?

#### *Steekproef interviews*

Dit hoofdstuk is gebaseerd op de interviews bij de korpsen (zie bijlage B). Er heeft een steekproef plaatsgevonden van relevante korpsen. De volgende criteria lagen ten grondslag aan de steekproefselectie: korpsgrootte, landelijke spreiding, verdeling beheerkorpsen en de aanwezigheid van bovengemiddelde of benedengemiddelde vacaturedruk.

De bevindingen die in dit hoofdstuk aan bod komen zijn derhalve afkomstig van een selecte groep respondenten. Er is getracht een zorgvuldige selectie te maken, om zo een overkoepelend beeld te hebben van de meningen vanuit de verschillende korpsen. Naast meningen is ook uitvoerig aandacht besteed aan de praktijkervaringen binnen de korpsen. De bevindingen in dit hoofdstuk geven derhalve een goed beeld van de factoren die geacht worden in grote mate bepalend te zijn voor de objectieve en subjectieve vacaturedruk. Echter, de conclusie dat hiermee een beeld is van alle korpsen zou niet gerechtvaardigd zijn.

#### *Ad-hoc versus generalistische bevindingen*

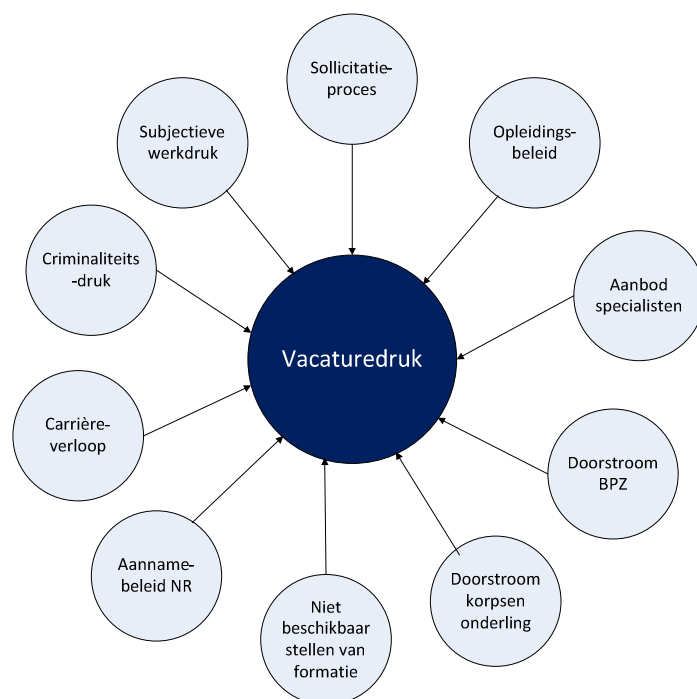
Uit de analyse van de interviews is gebleken dat bepaalde standpunten vanuit de korpsen niet altijd te maken hoeven te hebben met de factoren voor de gehele politie. Hiermee kan niet altijd een verklaring van een factor veralgemeniseerd worden als zijnde een factor voor de gehele Nederlandse politie. Om hierbij de juiste nuance te kunnen bewaken, zal in dit hoofdstuk ook op enkele punten aangegeven worden wat de formaliteiten (beleidsstandpunten, regelingen, formele versus informele afspraken) zijn ten opzichte van een standpunt van de geïnterviewde korpsen. Hiermee wordt getracht de zorgvuldigheid te bewaken om zodoende de juiste context van de vacaturedruk in beeld te brengen.

## 4.2 Factoren voor vacaturedruk

De respondenten geven aan dat voor het verschijnen van vacaturedruk er een aantal factoren hiervoor aanwijsbaar *kunnen* zijn. Deze factoren zullen afzonderlijk nooit bepalend zijn voor de aanwezigheid van vacaturedruk. Afhankelijk van de regionale/nationale context en de persoonlijke motieven van potentiële sollicitatiekandidaten, zijn één of meer factoren van belang voor een korps.

Het betreffen de volgende factoren voor vacaturedruk (objectief en subjectief) bij de recherche:

- Vacaturedruk als gevolg van het sollicitatieproces
- Vacaturedruk als gevolg van de noodzaak en duur opleidingen
- Vacaturedruk als gevolg van het geringe aanbod specialisten
- Vacaturedruk als gevolg van de geringe doorstroom vanuit BPZ
- Vacaturedruk als gevolg van de geringe doorstroom tussen regionale korpsen onderling
- Vacaturedruk als gevolg van het niet beschikbaar stellen van formatie
- Vacaturedruk als gevolg van het aannamebeleid bij de DNR
- Vacaturedruk als gevolg van de carrièreverloop
- Vacaturedruk als gevolg van de criminaliteitsdruk
- Vacaturedruk als gevolg van de subjectieve werkdruk



Visuele weergave van factoren vacaturedruk recherche



#### 4.2.1 Het sollicitatieproces

Door de geïnterviewde korpsen wordt aangegeven dat de aanwezigheid van vacaturedruk bij de recherche, maar ook bij de BPZ het gevolg kan zijn van de tijdsperiode van het gehele sollicitatieproces. Afhankelijk van de keuzes die gemaakt zijn binnen een korps kan een gemiddeld sollicitatieproces binnen een korps (BPZ en recherche) (vanaf het moment dat er sprake is van een vacature tot en met het daadwerkelijk werkzaam zijn van de sollicitatiekandidaat) duurt in de regel gemiddeld tussen vier en twaalf maanden. Deze periode kan verklaard worden aan de hand van het volgende:

- De keuze door een aantal korpsen om een vacature eerst intern en daarna extern uit te zetten. Dit wordt door de geïnterviewde korpsen ook wel de 'drietrapsraket' genoemd, te weten: in eerste instantie binnen de eigen korps rekruteren, in tweede instantie landelijk (politiekorpsen) en in derde instantie buiten de politiekorpsen rekruteren. Naarmate de eerste twee stappen niet leiden tot geschikte kandidaten, zal het sollicitatieproces langer duren.

Het volgen van de 'drietrapsraket' bij sommige korpsen wordt nog eens versterkt door de volgende factoren:

- De sollicitatiegesprekken an sich. In de regel vinden er twee gesprekken plaats met kandidaten.
- De assessments. Dit is afhankelijk van het feit of een kandidaat binnen of buiten de politie wordt gerekruteerd. Indien er sprake is van rekrutering van buiten de politie, dan is een assessment een verplicht onderdeel van het sollicitatieproces
- Eventuele veiligheidsonderzoeken. Dit is afhankelijk van het feit of een interne kandidaat een nieuwe functie uitoefent met zwaardere veiligheidsvoorschriften (lees: zwaardere screeningsvereisten) én uiteraard alle externe kandidaten.
- De opzegtermijnen van doorstromers en zij-instromers. Binnen de politie wordt er gesproken van een doorstromer en een zij-instromer. Een doorstromer is iemand die reeds werkzaam is binnen de politie en solliciteert op een vacature. Een zij-instromer is iemand van buiten de politie, zonder een politie-opleiding.

De bovengenoemde factoren gelden uiteraard niet (of minder) wanneer een kandidaat intern wordt geworven (doorstromer). Deze factoren zijn met name een opeenstapeling van sollicitatieprocedures die gelden voor zij-instromers.

### *Opmerkingen bij de 'drietrapsraket'*

Ten aanzien van de 'drietrapsraket' dient het volgende in ogenschouw te worden genomen. De keuze binnen een korps om de 'drietrapsraket' te hanteren is in belangrijke mate de oorzaak van de relatief lange duur. Er zijn ook korpsen die bij het openstellen van een vacature eerst analyseren wat de haalbaarheid is om eerst intern te rekruteren. Indien deze korpsen tot de conclusie komen dat er een geringe kans is om intern de juiste kandidaten te vinden, zullen deze korpsen veelal gelijk een vacature extern uitzetten. Hiermee wordt ook de sollicitatieduur verminderd.

Het blijkt dat in de regel de geïnterviewde politiekorpsen eerst intern proberen een geschikte kandidaat te vinden (focus op doorstomers). Dit geldt met name voor de niet-specialistische recherchefuncties waarbij uit de BPZ van desbetreffende korpsen gerekruteerd kan worden. Het volgen van deze interne bedrijfsvoering leidt in het algemeen tot een lange sollicitatieduur (indien later blijkt dat toch extern geworven dient te worden).

#### 4.2.2 De noodzaak en duur van de opleidingen (opleidingsdruk)

De ontwikkelingen van de afgelopen jaren in de recherche en daarmee samenhangend bij sommige recherchefuncties de extra opleidingseis van minimaal hbo-niveau stellen hoge eisen aan de professionaliteit van de politieorganisatie en aan de competenties van de beroepsbeoefenaren – de rechercheurs. Om het recherchevak duurzaam effectief en zorgvuldig te kunnen uitvoeren, dienen de rechercheurs gedurende hun loopbaan hun kennis via scholing actief up-to-date te houden zodat deze aansluit op de actualiteit.

Dit wordt ook wel 'opleidingsdruk' door scholing genoemd. Gemiddeld geldt dat voor de geïnterviewde regionale politiekorpsen 10% van de bezettingscapaciteit binnen de recherche bestemd is voor opleidingen in vergelijking met het totale korps waar het gemiddelde ligt tussen 5-6%. Voor de dienst Nationale Recherche is dit getal hoger, namelijk 20%. Dit betekent dat de opleidingsdruk bij deze korpsen bij de recherche leidt tot een werk- en een bezettingsdruk.

#### *Duaal leren*

Bij het opleidingssysteem is nu gekozen voor duaal leren. Dit brengt met zich mee dat tijdens de opleiding de aspiranten wel worden ingezet, maar zij nog niet eigenstandig rechercheonderzoeken kunnen uitvoeren. Wel dienen deze aspiranten begeleid te worden, wat bij de huidige rechercheurs voor extra werkdruk zorgt. Dit geldt natuurlijk niet alleen voor de recherche.

#### *Actief beleid zij-instroom*

De politie voert actief beleid uit om zij-instromers aan te nemen (externe kandidaten zonder politie-opleiding met HBO- en WO-niveau). Hoewel er geen verplichting bestaat om een volledige politie-opleiding te volgen voor zij-instromers, geldt voor de geïnterviewde korpsen dat belangrijk wordt geacht om zij-instromers binnen een aantal jaren ook een politie-opleiding te laten volgen. Dit heeft te maken met het beleid binnen een korps om een zij-instroom rechercheur 'feeling' te laten hebben met de BPZ. Dit komt volgens de geïnterviewde korpsen de effectiviteit van het recherchewerk ten goede. Dit geldt met name voor de niet-specialistische recherchefuncties.

*Voorbeeld: voor de dienst Nationale Recherche geldt dat indien een zij-instromer aangesteld is als generalist tactische recherche executief en deze persoon wilt promotie maken naar senior rechercheur, de dienst Nationale Recherche het beleid heeft dat deze persoon een volledige politie-opleiding moet volgen.*

Naast de veelvoorkomende eis van een politieopleiding bij zij-instroom, speelt mee dat als er dan zij-instromers zijn aangenomen zonder politie-opleiding de door groei mogelijkheden naar andere functies lastig wordt. Meerdere malen is in de interviews naar voren gekomen dat het carrièreperspectief bij de recherche beperkt zijn zonder politie-opleiding.

Er zijn ook korpsen die bij met name de specialistische recherchefuncties (digitaal, forensisch en financieel) ervoor kiezen om de zij-instromers geen volledige politie-opleiding te laten volgen. Wel dienen deze groep kandidaten verschillende deelopleidingen te volgen om zodoende toch in staat te zijn het recherchewerk effectief te kunnen uitvoeren. Wederom blijft ook voor deze groep het carrièreperspectief beperkt.

#### 4.2.3 Het geringe aanbod recherchespecialisten en rechercheurs

Uit de gesprekken met de geïnterviewde korpsen blijkt dat het verschijnsel vacaturedruk bij de recherche enigszins genuanceerd dient te worden. Uit hun praktijk blijkt dat de vacaturedruk niet evenredig voor alle recherchefuncties geldt, maar met name geldt voor een drietal recherchespecialisten en rechercheurs op niveau 4.

Uit dit onderzoek blijkt dat politiekorpsen (zowel regionale korpsen als de dienst Nationale Recherche) te kampen hebben met een grote vraag naar:

- digitale rechercheurs,
- forensische rechercheurs, en
- financiële rechercheurs.

Hierbij dient wel de nuancering te worden aangebracht dat de formatieplekken per korps voor deze specifieke functies gering zijn ten opzichte van de functieplekken voor bijvoorbeeld rechercheur A en B.

#### *Krappe arbeidsmarkt en concurrentie*

Ten aanzien van met name de bovengenoemde specialisten geldt dat er sprake is van een zeer krappe arbeidsmarkt. Het zeer geringe aanbod van deze bovengenoemde potentiële kandidaten en de grote concurrentie met het bedrijfsleven en de landelijke opsporingsorganisaties (FIOD, NFI en AIVD), brengen met zich mee dat het opvullen van bovengenoemde specifieke recherchevacatures als een structureel probleem wordt ervaren.

De uitbreiding van de dienst Nationale Recherche heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat er meer rechercheurs nodig zijn en dat er verschuivingen van personeel plaatsvindt tussen de regionale recherche en de dienst Nationale Recherche. Daarnaast heeft de AIVD en de NFI ook een personele groei doorgemaakt, waardoor er meer rechercheurs nodig zijn en verschuivingen hebben plaatsgevonden. Deze rechercheurs zijn per direct nodig en worden dus direct uit een andere opsporingsorganisatie gehaald.

Voor de politie geldt dat een groot deel van de aanwas van rechercheurs uit de BPZ komt. De BPZ heeft meer dan genoeg aanwas door middel van aspiranten op school, maar deze zijn niet direct beschikbaar, pas na vijf jaar, waardoor een krappe arbeidsmarkt ontstaat.

Deze externe ontwikkelingen hebben ervoor gezorgd dat de vraag naar rechercheurs is gestegen en verschuivingen hebben plaatsgevonden tussen de diverse opsporingsorganisaties. Naast deze specifieke factoren, is de overkoepelende factor dat er inmiddels veel opsporingsorganisaties zijn of uitgebreid zijn, maar dat er nog steeds uit dezelfde relatief kleine vijver dient te worden geworven.

#### 4.2.4 De geringe doorstroom vanuit BPZ

De geïnterviewde korpsen geven aan dat er een algemene trend is waarbij er onvoldoende doorstroom vanuit de BPZ naar de recherche is. Vanuit de korpsen wordt er veelal gesproken van een redelijke 'honkvastheid' van politiefunctionarissen. Politiekorpsen zijn veelal genooddaakt om (nadat de interne sollicitatieprocedure niet heeft geleid tot nieuw personeel) externe sollicitaties uit te zetten. De animo om na/tijdens een carrière in de BPZ een researchcarrière te ambiëren, blijkt gering te zijn. Deze geringe animo blijkt voor het grootste deel het gevolg te zijn van:

- een sterke daling van de onregelmatigheidstoelagen als gevolg van de sterke daling van onregelmatigheidsuren. De aard van de BPZ-werkzaamheden brengt met zich mee dat er vaker sprake is van onregelmatigheidsuren dan bij de recherche. Met andere woorden: het werk bij de recherche blijkt veel meer een 9-tot-5 baan te zijn. De onregelmatigheidstoelagen bij de BPZ blijkt een belangrijke aanvullende inkomstenbron te zijn.
- de verbondenheid van BPZ-functionarissen met hun werk (actualiteit, spanning en dynamiek, veelheid aan collega's, variëteit)
- de opleidingsdruk, toegenomen certificering binnen de opsporing

De geringe doorstroom blijkt derhalve zowel een functie-aspect (minder overwerk, leidt tot lagere onregelmatigheidstoelagen) als een persoonlijk aspect te hebben.

#### 4.2.5 De geringe doorstroom tussen korpsen (regionaal, BRT en DNR)

In de vorige paragraaf is er gesproken van een redelijke honkvastheid van politiefunctionarissen. Deze honkvastheid heeft ook een tweede component, namelijk de honkvastheid als het gaat om het werken in de eigen politieregio. De honkvastheid heeft namelijk tot gevolg dat er bij de geïnterviewde korpsen sprake is van een geringe doorstroom naar de andere korpsen (doorstroom). De geringe doorstroom tussen korpsen kan verklaard worden aan de hand van de volgende factoren:

- de lokale gebondenheid (een persoon is bijvoorbeeld geboren in een bepaalde regio of heeft kinderen die schoolgaand zijn),
- de gebondenheid met de collega's, en/of

- de interesse voor een bepaalde politieregio om daar te werken zodra zij geen aspirant meer zijn (bijvoorbeeld voor vele 'jonge' politiefunctionarissen wordt het werken in de Randstedelijke politiekorpsen vanwege de criminaliteitsdruk gezien als een uitdagende omgeving en verplaatst dit fenomeen zich zodra zij zich gaan settelen)

#### *Opleidingskorpsen*

Een specifiek aandachtspunt hierbij is de zogenoemde opleidingskorpsen. Voor een tijdelijke periode, de studententijd, willen jonge agenten overal werken. Het korps waar zij als aspirant zijn binnengekomen en vervolgens nog drie jaar werken, om vervolgens weer terug te gaan naar waar ze oorspronkelijk zijn opgegroeid, is een fenomeen waar korpsen (bijvoorbeeld het korps Amsterdam-Amstelland) mee te maken hebben. Het resultaat voor het opleidingskorps is dat veel opleidingsinvestering en ervaring verloren gaat. Het korps waarnaar de jonge agent/rechercheur vertrekt, krijgt daarentegen een goed opgeleide agent/rechercheur binnen met veel ervaring.

#### *Wel doorstroom van regionale centrumkorpsen naar BRT's*

De geringe doorstroom tussen regionale politiekorpsen geldt niet als het gaat om de doorstroom vanuit de regionale recherche naar de Bovenregionale Recherche Teams (BRT's). Zowel de cijfers als de praktijkervaringen van de geïnterviewde korpsen geven aan dat de BRT's geen noemenswaardige problemen ondervinden bij het aannemen van nieuw personeel<sup>4</sup>. Dit geldt met name voor de doorstroom waarbij het politiekorps ook een centrumkorps is van een BRT. Korpsen die geen centrumkorps van een BRT zijn kunnen dezelfde factoren ervaren als hierboven genoemd (lokale gebondenheid, collegiale gebondenheid, criminaliteitsdruk bij sommige korpsen). Dit geeft aan dat de geringe doorstroom vanuit de regionale korpsen naar de BRT met name geldt voor die korpsen die geen centrumkorps zijn en waar de afstand tot een BRT aanzienlijk is.

#### *Geringe doorstroom regionale korpsen naar dienst Nationale Recherche*

De geringe doorstroom vanuit de regionale politie geldt ook voor de doorstroom naar de dienst Nationale Recherche. De volgende factoren spelen een belangrijke rol bij het geringe en tijdelijke aanbod van potentiële kandidaten voor de dienst Nationale Recherche:

- een sterke daling van de onregelmatigheidstoelagen als gevolg van de sterke daling van onregelmatigheidsuren indien iemand vanuit de BPZ komt. Zoals ook geldt voor de regionale recherche en de bovenregionale recherche.
- de algehele wijziging bij de dienst Nationale Recherche van de tijdelijke aanstellingen in vaste contracten (effectuering begin 2009). Deze wijziging heeft grote gevolgen voor de reiskostenvergoeding die rechercheurs met een tijdelijke aanstelling voorheen kregen. In de periode dat rechercheurs tijdelijk aangesteld werden, konden zij een beroep doen op de KLPD specifieke vergoedingsregeling (aanvullende regeling woon-werk verkeer). Bij een vast contract vallen de rechercheurs (die voorheen tijdelijk aangesteld waren) onder een nieuwe reisregeling. Deze nieuwe reisregeling levert een significant lagere vergoeding op.

- de toename van de woon-werkafstand. De dienst Nationale Recherche functioneert in vijf geografisch verdeelde units met 14 vestigingsplaatsen<sup>6</sup>. Dit betekent dat voor het merendeel van de potentiële kandidaten vanuit de politiekorpsen er sprake is van een significante toename van de woon-werk afstand (indien de rechercheur niet afkomstig is van een centrumkorps). Dit gekoppeld aan de 'honkvastheid' van een gemiddelde politiefunctionaris, brengt een grote belemmering met zich mee om bij de DNR te gaan werken. Dit probleem wordt nog eens versterkt doordat in het kader van 'Strategische Huisvesting DNR' de vijf geografisch verdeelde units met 14 vestigingsplaatsen gewijzigd worden in vijf geografische teams waarbij ieder team een vestigingsplaats is.
- Naar aanleiding van de vorming van de bovenregionale recherche en de dienst Nationale Recherche, zijn er afspraken gemaakt tussen de korpsen onderling via de Raad van Hoofdcommissarissen. Deze afspraken betreffen onder meer de afdracht van 1% van de regionale korpsen van hun rechercheformatie aan de BRT's en de DNR<sup>7</sup>.
- Daarnaast bestond de afspraak dat deze rechercheurs een terugkeergarantie hebben naar het korps van herkomst.
- Dit betekent dat tot eind 2007 na iedere 4 of 6 jaar de dienst Nationale Recherche nieuw personeel krijgt en ook zodanig moet opleiden<sup>8</sup>. Hierdoor was er zeker tot en met eind 2007 structureel sprake van een tijdelijk aanbod van rechercheurs vanuit de regionale korpsen, wat ten koste gaat van de continuïteit van de werkzaamheden en de opleidingsinvesteringen.
- Daarnaast komt het voor enkele politiekorpsen niet actief meewerken met het aanbieden van 1% van de recherchebezetting. Deze houding is het gevolg van:
  - De bezettings- en criminaliteitsdruk in desbetreffende politiekorps (lees: de korps heeft die 1% van de bezetting zelf hard nodig)

---

<sup>6</sup> Te weten: Unit Noord- en Oost Nederland, Midden-Nederland, Randstad-Noord, Randstad-Zuid en Zuid-Nederland

<sup>7</sup> De vorming van de bovenregionale recherche en de dienst Nationale Recherche heeft tot gevolg dat de tot op heden bestaande bijzondere bijdragen voor bovenregionale voorzieningen zijn gewijzigd. Zowel de bovenregionale recherche als de dienst Nationale Recherche worden als bijzondere bijdragen uitgekeerd. Het budget voor de bovenregionale recherche en de DNR bestaat deels uit een inhouding op de bruto basis bve's van 1% van de bruto basis bve's alsmede de inhouding voor de voormalige bovenregionale voorziening 'Fraudeteams'. Voor het bepalen van de omvang van de bijdrage worden de inhoudingen van de korpsen per verzorgingsgebied bij elkaar opgeteld. Bron: Ministerie van BZK, Junicirculaire 2003, 27 juni 2003.

<sup>8</sup> De afspraak dat de rechercheurs na vier jaar weer terug mogen (flexbepaling) is per 1 januari 2008 komen te vervallen.

- De tijdelijke hogere inschaling leidt bij goed functioneren tot een definitieve hogere inschaling bij het beheerkorps na een periode van 2 jaar functioneren in een hogere schaal. Deze indeling in een hogere functieschaal blijft gelden bij terugkeer naar het uitzendende korps (flexbepaling<sup>9</sup>). Korpsen blijken hier verschillend mee om te gaan. Er zijn korpsen die hier duidelijke afspraken over hebben gemaakt met het BRT of de DNR en daardoor ervaren sommige korpsen dit niet als een knelpunt, wat het indirect dus ook minder een knelpunt maakt voor de DNR.

Dat de BRT's over het algemeen niet hetzelfde probleem ondervinden als de dienst Nationale Recherche, is het gevolg van:

- Woon-werk afstand is over het algemeen gelijk of de toename is gering (indien een doorstromer afkomstig is vanuit een centrum- of een aangrenzende korps)
- De bekendheid met de regio

#### 4.2.6 Niet beschikbaar stellen van formatie

Uit de kwantitatieve analyse in het vorige hoofdstuk is gebleken dat er over het algemeen een verschil bestaat tussen de rechercheformatie en de recherchebezetting van een politiekorps. Uit de gesprekken met de geïnterviewde korpsen blijkt dat dit verschil niet alleen het gevolg is van de vacaturedruk. Politiekorpsen blijken er bewust voor te kiezen om bepaalde formatieruimte bij de recherche niet beschikbaar te stellen voor vacatures of te reserveren, waardoor recherche formatieruimte niet of onvoldoende opgevuld is.

De redenen om formatieruimte niet volledig beschikbaar te stellen (namelijk bezetting plus vacatures) zijn gevarieerd van aard en hebben voor ieder politiekorps een andere context. Hier volgt een opsomming:

- Als gevolg van interne reorganisaties kiezen sommige korpsen ervoor om tijdelijk een vacaturestop te hebben.
- Als gevolg van het hoge aandeel aspiranten in de BPZ, wordt er bij sommige korpsen vanuit strategische redenen gekozen om de

---

<sup>9</sup> De flexbepalingen hielden een duur van 6 jaar in met een verlenging van maximaal 2 jaar. Bij de laatste verlenging werd afgesproken dat: (1) Voor de ambtenaar die in het kader van een tijdelijke aanstelling, zoals nu geregeld in artikel 4a Barp, een functie volledig uitoefent waaraan op grond van artikel 6 lid 2 Bbp een hogere salarisschaal is verbonden, geldt voor de duur van de tijdelijke aanstelling deze hogere schaal. Tenzij artikel 6 lid 3 Bbp van toepassing is. (2) De tijdelijke hogere inschaling leidt bij goed functioneren tot een definitieve hogere inschaling bij het beheerkorps na een periode van 2 jaar functioneren in een hogere schaal. Deze indeling in een hogere functieschaal blijft gelden bij terugkeer naar het uitzendende korps.

vacatures bij de recherche tijdelijk niet open te stellen. Dit om te voorkomen dat er onvoldoende bezetting is bij wijk- en districtsteam in. Dit beleidstandpunt binnen een aantal korpsen speelde sterker op het moment dat de duur van de opleiding voor de BPZ veranderde van 2 naar 4 jaar. Direct zorgde dit voor een dip in de BPZ, maar vervolgens ook in de recherche.

- Het reserveren van recherche formatieruimte voor toekomstige rechercheurs die van de opleiding komen, bijvoorbeeld de recherchekundige
- Het leveren van 1% van de rechercheformatie aan de dienst Nationale Recherche en de BRT
- De formatie is niet altijd vergelijkbaar met de bezetting doordat de budgetten van diverse opsporingsprogramma's (Bijvoorbeeld: Milieu) nog niet geëffectueerd zijn in de bezetting, terwijl deze wel zijn opgenomen in de formatie.
- In verband met de sterkteafspraken met BZK hebben korpsen een meerjarenraming. Door de meerjarenraming is de formatie op het moment van het onderzoek nog niet op volle sterkte. Door het wijzigen van de opleidingseis hebben de korpsen een dip in de BPZ doorgemaakt. Vanwege de doorstroom van de BPZ naar de recherche vertaalt deze zich wellicht vertraagt door naar de recherche. In de meerjarenraming wordt ook de dip in de BPZ door het wijzigen van de opleidingseis van 2 naar 4 jaar meegenomen.

#### 4.2.7 Het aannamebeleid bij de dienst Nationale Recherche

De structurele vacaturedruk bij de dienst Nationale Recherche wordt naast het geringe aanbod ook verklaard door haar aannamebeleid. Volgens de dienst Nationale Recherche vraagt de complexiteit van het recherchewerk bij de DNR om een zwaarder profiel per functiegroep. Hierdoor is een structureel deel van de totale researchcapaciteit bij de dienst Nationale Recherche niet volledig en tijdig inzetbaar. De dienst Nationale Recherche voert twee verschillende trajecten om toch goed en genoeg personeel aan te nemen:

- De 1% rechercheurs vanuit de flexbepaling krijgen extra interne opleidingen
- Het beleid ten aanzien van zij-instromers. De DNR voert hierbij twee trajecten. Ten eerste de zij-instroom van burgerpersoneel ten behoeve van de initiële recherche-opleiding. Dit is een 18 maanden durende opleiding in het kader van duaal leren. Deze zij-instromers worden aangesteld als generalist tactische recherche executief. Ten tweede de zij-instroom van digitale en financiële rechercheurs en analisten. Specifiek voor deze functies volgen de zij-instromers een opleiding van 14 maanden. Zij worden vervolgens aangesteld voor de desbetreffende functie en als BOA.



#### 4.2.8 De recherche als onderdeel van een carrière

##### *Nieuwe ontwikkelingen arbeidsmarkt*

In tegenstelling tot vroeger, is de politie in het algemeen en de recherche in het bijzonder ook onderhevig aan nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de binding van personeel aan een organisatie. Steeds vaker kiezen ook rechercheurs (maar dit geldt uiteraard ook voor de gehele politie) ervoor om het recherchevak als een tussenstap te zien in hun werkcarrière buiten de politie. Hierdoor is het beeld van een rechercheur die zijn hele werklevens gebonden is aan de politie-organisatie, niet meer van deze tijd. Dit brengt met zich mee dat het 'behoud' van de huidige rechercheurs steeds vaker een uitdaging vormt voor de politiekorpsen. De relatief vaker aanwezige ontwikkeling van rechercheurs die hun carrière elders buiten de politie willen voortzetten, is daardoor mede een verklaring voor de steeds aanwezige vraag naar rechercheurs. Zo zijn er politiekorpsen die vanwege de continue uitstroom (pensioen, doorstroom, andere carrière, ziekte) ervoor kiezen om een continue werving te hebben.

#### 4.2.9 De criminaliteitsdruk

De vacaturedruk dient ook gekoppeld te worden aan de criminaliteitsdruk in een politieregio. Een relatief hoge criminaliteitsdruk, heeft tot gevolg dat de werkdruk bovengemiddeld hoog kan zijn. Voor een grote groep potentiële kandidaten is dit een aanleiding om niet te solliciteren voor een recherchefunctie in een politieregio met een hoge criminaliteitsdruk

Uit de gesprekken met de geïnterviewde korpsen blijkt ook de rechercheformatie niet altijd afgestemd is op de criminaliteitsdruk. Rechercheformatie wordt vastgesteld op basis van historische cijfers, budgetten en prestatieafspraken.

Een andere factor die hier van invloed op is, is dat het grootste deel van de korpsformatie in beslag wordt genomen door de BPZ. Daarbij geven de korpsen ook aan dat de vacaturedruk in de BZP ook hoog dan wel hoger is. Korpsen die strakke sturing hebben, duidelijke keuzes maken en prioritering aanbrengen in rechercheonderzoeken ervaren dit niet als een knelpunt dat hoeft te worden aangepakt. Het standpunt is dan: structureel blijven er altijd meer zaken die opgepakt dienen te worden ongeacht het aantal fte dat in dienst is.

#### 4.2.10 Subjectieve werkdruk

In deze paragraaf wordt stilgestaan bij het verschijnsel 'subjectieve werkdruk' bij de recherche. Onder subjectieve werkdruk wordt verstaan de ervaren werkdruk op de werkvloer. In de voorgaande paragrafen lag het accent op het verschil tussen aanbod en vraag ten aanzien van rechercheurs. Het onderwerp 'vacaturedruk' gaat verder dan alleen cijfers en verklaringen van de objectieve vacaturedruk. Uit het onderzoek blijkt dat de subjectieve werkdruk ook een relevant onderwerp is. Immers, twee elementen spelen een belangrijke rol, te weten het aannemen van nieuw personeel en het behouden van het huidige personeel. Daar waar er sprake is van een grote uitstroom, heeft dit ook een toename van de vraag naar rechercheurs tot gevolg.

Deze twee elementen (aannemen en behoud) kunnen in dit onderzoek derhalve niet los van elkaar worden gezien.

Uit de gesprekken met de korpsen blijkt dat de volgende factoren (in meer of minder mate) bepalend kunnen zijn voor de subjectieve werkdruk binnen een korps of specifiek voor de recherche:

- Geen duidelijke sturing tussen het plannen van onderzoeken en de uitvoering hiervan. Teveel zaken komen door de waan van de dag of prioriteiten van gezagsdragers beïnvloeden de planning van zaken.
- In verband met zorgvuldigheid/vakmanschap van de rechercheurs vinden rechercheurs het lastig om meerdere zaken naast elkaar uit te voeren
- In contradictie op voorgaande bullet geven de geïnterviewde korpsen aan dat de rolverdeling in onderzoek maakt het dat rechercheurs niet volledige onderzoeken kunnen uitvoeren (midden en zwacri zaken). Dit zorgt veelal voor een onbevredigend gevoel. Dit geldt met name voor regionale korpsen en niet voor de BRT en de dienst Nationale Recherche. Bij regionale korpsen kunnen de rechercheurs juist wel relatief eenvoudige zaken (bijv. één openbare geweldpleging) volledig uitvoeren.
- De leeftijdsopbouw is veelal niet in balans. Er is sprake van veel jonge aanwas, die nog niet een volwaardig onderzoek kunnen uitvoeren. Veel begeleiding is hierdoor nodig door ervaren rechercheurs. Tevens zorgt het ook voor meer septs, controle en dubbel werk (grotere foutmarge).

#### *Organisatorische factoren*

- Subjectieve vacaturedruk wordt ook gevoed door creatieve maatregelen van de korpsen zelf om formatieplekken op te vullen. Een voorbeeld is: het aannemen van vmbo personeel in schaal 5 (bovenformatief) ter wijl er eigenlijk een formatieplek voor een rechercheur van schaal 7 is. Vervolgens laat het korps de schaal 5 een BOA opleiding volgen, zodat zij de relatief eenvoudige zaken kunnen afhandelen. De zittende rechercheurs ervaren desalniettemin in de relatief zwaardere zaken nog steeds vacaturedruk omdat zij de formatieplek van de rechercheur in schaal 7 met bijbehorende kennis en ervaring missen.
- Er is geen balans in opleiding, het aantal zaken, ziekte en de thuissituatie. Opleidingscapaciteit (+/-10%), vacatures (+/-6%) en ziekteverzuim (+/-5%). De nettocapaciteit als gevolg van deze drie elementen is geringer dan de beschikbaarheid. Het OM en de korpsleiding zijn hier veelal niet voldoende bewust van.
- De nieuwe gelabelde rolverdeling in rechercheonderzoeken draagt bij aan de subjectieve en zelfs de objectieve vacaturedruk. Hierbij kan gedacht worden aan het specifiek nodig hebben van een familierechercheur in een rechercheonderzoek, waar de familierechercheur niet beschikbaar is of helemaal nog niet in dienst is.

- De TGO zorgt voor werkdruk bij de wijk- en/of districtsrecherche, doordat capaciteit naar de TGO gaat. Dit uit zich in de netto inzetbare capaciteit. Korpsen die het TGO als aparte eenheid hebben ingericht, waar continue bezetting is, ondervinden deze werkdruk niet. Deze korpsen hebben de gelden die zij ontvangen vanuit het departement voor extra FTE ten behoeve van TGO's aangewend om een structurele eenheid in te richten.

#### 4.3 Tot slot

In dit hoofdstuk is inzicht gegeven in mogelijke factoren die leiden tot vacaturedruk. In het laatste hoofdstuk van dit rapport wordt een reflectie geboden op het verschijnsel vacaturedruk.

## 5 Reflectie op vacaturedruk

### 5.1 Inleiding

Het onderzoek naar de vacaturedruk bij de recherche kan in drie opzichten gezien worden als een uniek onderzoek. In de eerste plaats is tot voorheen nog nooit de vacaturedruk bij de recherche in deze omvang in beeld gebracht. Het gevaar voorheen was dat er verschillende beelden en opvattingen waren ten aanzien van het containerbegrip 'vacaturedruk'. Dit leidde vaak tot spraakverwarring omdat er geen eenduidig beeld was van wat nu daadwerkelijk 'het probleem' is. Is er nou wel of geen sprake van een vacaturedruk en wat is daar de omvang van? In de tweede plaats is dit onderzoek uniek omdat er een scherpe en duidelijke definitie is vastgesteld van het begrip 'vacaturedruk'. Is vacaturedruk het aantal vacatures zoals door andere branches wordt gehanteerd? Of gaat de vacaturedruk verder omdat er pas gesproken kan worden van een vacaturedruk als een organisatie niet in staat is om vacatures binnen een redelijke termijn te vervullen?

Ten aanzien van de vacaturedruk bij de recherche is een duidelijk standpunt ingenomen dat er sprake is van vacaturedruk wanneer een politie-organisatie niet in staat is om vacatures binnen een redelijke termijn te vervullen. Dit leidt immers ook tot werkdruk. Juist de koppeling van vacaturedruk aan werkdruk is een nieuwe manier van kijken naar het verschijnsel vacaturedruk dat recht doet aan de complexiteit ervan. Om beter in staat te zijn verschillende branches met elkaar te vergelijken, is het aanbevelenswaardig dat er één geaccepteerde definitie is van vacaturedruk. Wellicht dat dit onderzoek bijdraagt aan de acceptatie van een geaccepteerde definitie. In de derde plaats is dit onderzoek uniek omdat de complexiteit van de vacaturedruk bij de recherche in termen van factoren in kaart is gebracht. Vacaturedruk gaat over meer zaken dan alleen HRM-beleid. In dit hoofdstuk wordt op een beschouwende wijze teruggekeken van wat dit onderzoek ons nu geleerd heeft. Dit onderzoek heeft een aantal vragen beantwoord en daarmee tegelijkertijd ook nieuwe vragen opgeroepen.

### 5.2 Algemene noties omtrent het onderzoek naar vacaturedruk recherche

Alvorens op een beschouwende wijze wordt teruggekeken (paragraaf 5.3 en 5.4) naar wat dit onderzoek opgeleverd heeft, worden in deze paragraaf enkele algemene notities geformuleerd die het resultaat zijn van dit onderzoek. Deze algemene notities geven inzicht in hoe de resultaten van dit onderzoek geïnterpreteerd dienen te worden. Er is een zestal notities die deze lading dekken.

In de eerste plaats is de politie in sommige opzichten een unieke organisatie en in andere opzichten verschilt de politie niet van andere overheidsorganisaties. Hetzelfde geldt specifiek voor de recherche. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in de opmerkingen die bij het sollicitatieproces in paragraaf 4.2.1 zijn genoemd. Hierin zijn verklaringen voor subjectieve en objectieve vacaturedruk naar voren gekomen die ook kunnen gelden voor andere organisaties (2-3 maanden opzegtermijn) en voor de totale politie (veiligheidsonderzoeken).

In de tweede plaats wordt het begrip vacaturedruk veelal in één adem genoemd met werkdruk. Uit de interviews is gebleken dat vacaturedruk en werkdruk begrippen zijn die niet duidelijk van elkaar worden gescheiden. De vragen aan de Tweede Kamer hebben naar alle waarschijnlijk ook betrekking gehad zowel op vacaturedruk als de werkdruk.

In de derde plaats geven de kwantitatieve cijfers objectief inzicht in vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk. In dit onderzoek worden cijfers met elkaar vergeleken om een analyse te kunnen verrichten. Deze analyse hoeft niet per se overeen te komen met de beleving in het korps. Uit de interviews is namelijk niet gebleken dat korpsen die relatief bovengemiddeld score ten aanzien van vacaturedruk, deze ook altijd zodanig beleven (werkdruk). Andersom geldt hetzelfde. Korpsen die niet een bovengemiddelde vacaturedruk laten zien in de cijfers, blijken in de beleving (subjectief) wel vacaturedruk/werkdruk te ervaren.

In de vierde plaats richt dit onderzoek zich op het eerste kwartaal van 2008. Dit is een momentopname. Maatregelen voor specifieke korpsen zijn hierdoor moeilijk te formuleren. Waarbij in het ene korps in het eerste kwartaal sprake kan zijn van vacaturedruk, kan bij een ander korps vacaturedruk pas ontstaan zijn in het vierde kwartaal van 2008.

In de vijfde plaats is de wet van de kleine getallen van toepassing op dit onderzoek. Het aantal vacatures in combinatie met het aantal formatieplekken is bij sommige korpsen minimaal. Dit geldt met name om de specialistische recherchefuncties. Een vertekening van de cijfermatige resultaten *kan* hierdoor het gevolg zijn.

En in de zesde plaats zijn is getracht verklaringen te maken omtrent het onderscheid tussen instroom, behoud en uitstroom van recherchepersoneel. Deze verklaringen liggen in vele gevallen in elkaars verlengde en kunnen derhalve niet als afzonderlijke thema's behandeld worden.

Kortom de complexiteit van het onderzoek maakt dat het nodig is om met een genuanceerde blik naar de objectieve cijfers, de objectieve- en subjectieve verklaringen te kijken. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt hier een aanzet toe gegeven.

In de rest van dit reflectiehoofdstuk wordt op een beschouwende wijze gekeken naar wat dit onderzoek heeft opgeleverd, welke vragen beantwoord kunnen worden, de context van de politie/recherche en welke nieuwe vragen opgeroepen zijn.

### 5.3 Vacaturedruk bij de recherche: fictie of werkelijkheid?

Laten we eerst beginnen over wat we daadwerkelijk kunnen zeggen als het gaat om vacaturedruk bij de recherche. De vacaturedruk bij de recherche voor de gehele politie is een feit. Het is een feit in die zin dat alle korpsen in meer of in mindere mate moeite hebben met het op tijd kunnen vervullen van de vacatures. Echter, de stelling dat de vacaturedruk in dezelfde mate geldt voor alle korpsen (regionaal, bovenregionaal en nationaal) doet geen recht aan de diversiteit ervan. Daarnaast geldt de stelling dat de vacaturedruk een feit is afkomstig is van analyse van cijfermateriaal dat door de korpsen is verzameld. De verzameling an sich door de korpsen bleek een behoorlijke opgave te zijn doordat de personeelsadministratie en de wervingsadministratie niet automatisch gekoppeld zijn.

Laten we eens verder inzoomen op het tweede feit van de vacaturedruk, namelijk de diversiteit ervan. Geldt de vacaturedruk voor korpsen met een bepaalde omvang? Geldt de vacaturedruk voor met name de Randstedelijke korpsen? Geldt de vacaturedruk voor korpsen in een bepaalde regio van Nederland? Geldt de vacaturedruk voor alle recherchefuncties? Op al deze vragen dient ontkennend geantwoord te worden. Dit onderzoek laat zien dat de vacaturedruk niet a priori haar oorsprong vindt in omvang, Randstedelijk versus rest van Nederland en/of beheerkorps versus overige korpsen. Dit is een interessant gegeven. Hoe komt het toch dat het verschijnsel vacaturedruk in theorie voor alle korpsen kan gelden? En andersom geldt dezelfde vraag: hoe komt het toch dat de afwezigheid van vacaturedruk in theorie ook voor alle korpsen kan gelden? Voor de beantwoording van deze bovengenoemde vragen komen twee thema's nader aan bod, te weten de maatschappelijke context en de diversiteit/complexiteit van vacaturedruk.

### 5.4 De maatschappelijke context van vacaturedruk

Voor de politie geldt hetzelfde als voor andere overheids- en bedrijfstakken in Nederland, namelijk de aanwezigheid van een krappe arbeidsmarkt. De politie is immers ook afhankelijk van de aanwezige beroepsbevolking. De krappe arbeidsmarkt duurt momenteel al twee decennia en dat heeft ook haar weerslag op het aantal potentiële kandidaten voor de politie. Dit maakt het aannemen van nieuw personeel tot een lastige uitdaging.

De veranderende maatschappelijke context brengt ook een tweede uitdaging met zich mee, namelijk het behoud van huidig personeel. De carrière binnen de recherche (net als voor andere bedrijfstakken) wordt steeds vaker gezien als een tussenstap voor een andere carrière. Dat betekent dat ervaren rechercheurs steeds vaker ervoor kiezen om de carrière bij een andere overheids- of bedrijfstak voort te zetten. Het beeld van een rechercheur die zijn hele leven bij de recherche werkt, is daarom niet meer van deze tijd. De vraag naar nieuwe rechercheurs wordt daarom ook voor een deel bepaald door de extra uitstroom van huidig personeel. Er is namelijk altijd sprake van een natuurlijke uitstroom, maar dit wordt nog eens versterkt. Wat zijn de carrièreperspectieven van de rechercheur en hoe kunnen de carrièreperspectieven in de nabije toekomst beter aansluiten op de veranderende maatschappelijke context?

Een andere ontwikkeling maakt het aannemen van rechercheurs tot een nog lastiger uitdaging. De groei van (nationale) opsporingsdiensten brengt met zich mee dat ook zij in dezelfde vijver vissen als de politiekorpsen. Voor zover er al vissen zijn in deze spreekwoordelijke vijver (denk bijvoorbeeld aan de specialistische recherchefuncties). Dat maakt het voor een kandidaat die een carrière in de recherche beoogt het alleen maar makkelijker (meer keuzemogelijkheden) en voor de politie alleen maar moeilijker. Dit laat zien dat de vacaturedruk ook erkend moet worden als een bepaald gegeven.

Het streven naar afwezigheid van de vacaturedruk is daarom een utopie. Hoe paradoxaal dit ook mag klinken, maar ook dit is een feit. Nu we een aantal feiten onder ogen hebben kunnen zien, kunnen we een aantal vragen stellen dat een meer fundamenteel karakter heeft. Wat hierbij belangrijk is, is wat een acceptabele norm van vacaturedruk is voor de recherche? Is het überhaupt *mogelijk* om een norm vast te stellen voor geaccepteerde vacaturedruk gezien de complexiteit en de diversiteit van het politiewerk? Is het überhaupt *wenselijk* om een norm vast te stellen voor geaccepteerde vacaturedruk? Deze twee thema's (mogelijkheden versus wenselijkheden) dienen binnen de politie te worden besproken.

## 5.5 Diversiteit en complexiteit van vacaturedruk

Terug naar waarmee we in paragraaf 6.2 geëindigd waren. Hoe komt het toch dat het verschijnsel vacaturedruk in theorie voor alle korpsen kan gelden? En andersom geldt dezelfde vraag: hoe komt het toch dat de afwezigheid van vacaturedruk in theorie ook voor alle korpsen kan gelden? Zoals eerder beschreven vindt de vacaturedruk haar oorsprong noch in korpsomvang, landelijke spreiding, beheer- versus centrumkorps etc.? Daarnaast kunnen we opmerken dat zowel het aantal vacatures als de vacaturedruk bij de recherche hoger is dan bij de Basis Politie Zorg. Ook hiervoor geldt dat deze kwantitatieve werkelijkheid divers is voor de korpsen. Is hier sprake van een algemene trend dat de vacaturedruk bij de BPZ minder een issue is dan bij de recherche? Of geldt dat de BPZ minder last heeft van een aantal factoren zoals in dit onderzoek naar voren is gekomen? En hoe komt dit?

In dit onderzoek is echter wel een beeld gegeven welke factoren in meer of in mindere mate bepalend zijn voor de aan- of afwezigheid van vacaturedruk bij de recherche. Echter, de focus in dit onderzoek lag met name op de verklaring van factoren die leiden tot vacaturedruk. Wat nader onderzocht moet worden is de vraag welke factoren leiden tot een *lage* vacaturedruk. Hoe komt het toch dat korpsen er wel in slagen (gegeven het resultaat dat de oorsprong van vacaturedruk niet gerelateerd kan worden aan korpsomvang, landelijke spreiding, beheer- versus centrumkorps etc.) om geen last te hebben van vacaturedruk? Zijn daarvoor redenen aan te wijzen in termen van:

- De interne bedrijfsvoering van de afzonderlijke korpsen?
- Het personeelsbeleid per korps?
- De cultuur binnen de afzonderlijke korpsen?
- Het carrièreperspectief binnen de afzonderlijke korpsen?
- De regiospecifieke factoren?

- De formele bepalingen en regelingen (zowel tussen de korpsen onderling als vanuit de Rijksoverheid)?

Meer inzicht in de specifieke push- en pullfactoren zal recht doen aan het beter begrijpen van de complexiteit van dit vraagstuk. De veronderstelling echter dat de vacaturedruk bij de recherche per definitie een fundamenteel karakter heeft en daardoor drastische wijzigingen in het politiebesteding noodzakelijk zijn, is een verkeerde veronderstelling. Dat zou tevens een verkeerd signaal zijn, waardoor mogelijk snelle en relatief makkelijke oplossingen genegeerd worden.

De eerste uitdaging ligt eerder in het versterken van het lerend vermogen. Kunnen korpsen van elkaar leren als het gaat om het verminderen van de vacaturedruk? Het antwoord hierop luidt volmondig ja. De winst in de nabije toekomst zit in het beantwoorden van deze laatste vraag. Daarnaast dienen korpsen gestimuleerd te worden om binnen de kaders te zoeken naar creatieve oplossingen. Het adagium 'eenheid in verscheidenheid' geldt ook voor het vraagstuk vacaturedruk. Wij hopen dat door dit onderzoek hiertoe een eerste aanzet is gegeven.



## Bijlage A                      Lijst van afkortingen

AIVD	Algemene Inlichtingen en Veiligheidsdienst
BPZ	Basis Politie Zorg
BRT	Bovenregionaal Recherche Team
BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
FIOD	Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst
FTE	Fulltime-equivalent
IOOV	Inspectie Openbare Orde en Veiligheid
KLPD	Korps Landelijke Politie Diensten
NFI	Nederlands Forensisch Instituut
DNR	Dienst Nationale Recherche
PVOV	Programma Versterking Opsporing en Vervolging
TGO	Team Grootschalig Onderzoek
ZWACRI	Zware Criminaliteit

## Bijlage B Respondentenlijst

<b>Amsterdam-Amstelland</b>	Mevrouw E.G.M. Huyzer	Commissaris, Hoofd Professionalisering en Opsporing
	Mevrouw K. Kuipers	Bureaucheef Dienst Personeel en Arbeidsvoorwaarden
<b>Zeeland</b>	De heer J. Hollebrand	Ad-interim Divisiehoofd Recherche
	Mevrouw C. Bruel	Adviseur P&O
	De heer A.B. de Lange	Hoofd P&O
<b>Drenthe</b>	De heer H.J.W. van Klaveren	Hoofd Noordelijke Recherche Eenheid
	De heer J.H.H. Beukers	Senior Medewerker Opsporing Tactiek
	De heer R. Berends	Beleidsmedewerker P&O
<b>Gelderland-Zuid</b>	De heer W.P. van Kleef	Hoofd Divisie Centrale Operationele Zaken
<b>Haaglanden</b>	De heer P. Entken	Commissaris, Adjunct Directeur Opsporing
	De heer C. Hoefnagel	Procesmanager opsporing
	De heer D. Meiboom	Senior Beleidsmedewerker HRM
<b>IJsselland</b>	De heer O. van Iren	Chef Tactiek
	De heer L. Nieuwerth	Districtschef

**Midden en West  
Brabant**

De heer D. Schouten Plaatsvervangend  
korpchef  
Mevrouw W.J.M.  
Nijssen Commissaris van  
Politie/Plv. Divisiechef  
De heer P.J. Appeldoorn Medewerker  
Personeelszaken

**Kennemerland**

De heer D. IJzerman Plv. Proceseigenaar  
Opsporing  
Mevrouw J. Zuidam Beleidsmedewerker P&O

**Rotterdam-Rijnmond**

De heer P.M.W. Melsen Districtschef

**Limburg-Noord**

Mevrouw S. Teeuwen Personeels Management  
Adviseur Regionale  
Recherche

**Dienst Nationale  
Recherche**

De heer H. Wolters Sr. Personeelsmanagement  
Adviseur

## Bijlage C Projectstructuur

<b>Stuurgroep</b>	De heer W.F. Saris (voorzitter)	Waarnemend Directeur Politie van het ministerie van BZK
	De heer C.J. Heijman	Korpschef Utrecht, Voorzitter Board Opsporing
	De heer G.W. van der Burg	Hoofdofficier van Justitie, parket Den Bosch
	De heer Bolhaar	Procureur-generaal
	De heer A. Ijzerman	Directeur Rechtshandhaving en Criminaliteitsbestrijding, ministerie van Justitie
<b>Klankbord</b>	De heer W. Kleinhuis (voorzitter)	Plaatsvervangend korpschef Flevoland
	De heer R. Boerkamp	Divisie Recherche Regiopolitie Utrecht
	Mevrouw M.J. van Steeg	Openbaar Ministerie
	De heer S. Scheeringa	Senior beleidsmedewerker ministerie van Justitie, directie Rechtsbestel
	Mevrouw V. Wessels	Senior beleidsmedewerker BZK, DG Veiligheid
	Mevrouw E. de Vries	Senior Beleidsmedewerker BZK, DG Veiligheid
	Mevrouw R. van der Woude	Senior beleidsadviseur vtsPN
	Mevrouw Y. Meurs	Secretaris Board Opsporing
<b>Onderzoeksteam</b>	De heer A. Kaouass	Projectleider
	Mevrouw N. de Ridder	Projectlid
	De heer A. Vellekoop	Projectlid

## Bijlage D Gelabelde recherchefuncties PolBIS

De gelabelde recherchefuncties zijn gebaseerd op de functieomschrijvingen uit het Landelijk Functiehuis. Het Landelijk Functiehuis is gebaseerd op de referentiefuncties ten behoeve van functiewaardering bij de Nederlandse politie (FUWAPOL). Polbis hanteert dezelfde functieomschrijvingen als het Landelijk Functiehuis.

Recherche functies Polbis	Referentie code
1-Hoofd justitiële dienst	106
2-Sectorhoofd zware/ georg. Criminaliteit	204
2-Sectorhoofd rechercheondersteuning	206
3-Rechercheur A	306
3-Rechercheur B	311
2-Groepschef recherche B	316
2-Unithoofd recherche	319
3-Rechercheur zware criminaliteit A	401
3-Rechercheur zware criminaliteit B	402
2-Groepschef recherche zware criminaliteit	403
2-Unithoofd recherche zware criminaliteit	404
3-Rechercheur jeugdzaken	501
3-Rechercheur zedenzaken	502
3-Rechercheur jeugd- en zedenzaken	503
2-Groepschef jeugd- en zedenzaken	504
2-Unithoofd jeugd- en zedenzaken	505
3-Rechercheur vreemdelingtoezicht	607
3-Rechercheur politieke-inlichtingendienst	610
3-Fotograaf technische recherche	901
3-Medewerker observatieteam	903
3-Technisch rechercheur A	904
2-Groepschef observatieteam	906
3-Rechercheur A crim. informatie inwinning	907
3-Misdaadanalist	908
3-Vakspecialist A	909
3-Technisch rechercheur B	910

3-Rechercheur B crim.-informatie-inwinning	911
2-Groepschef A technische recherche	912
2-Unithoofd observatie-/ arrestatieteam	913
2-Groepschef CII	914
3-Coordinator Misdaadanalyse	915
3-Vakspecialist B	916
2-Groepschef B technische recherche	917
2-Unithoofd CID	918
2-Hoofd infocentrum	919
2-Groepschef infocentrum	920
3-Dactyloscoop A	921
3-Dactyloscoop B	922
3-Technisch medewerker	923
3-Sporenonderzoeker	924
3-Senior-sporenonderzoeker	925
3-liaisonofficer B	927
3-Projectleider A	928
3-Projectleider B	929
3-Projectleider C	930
3-Adjunct-accountant	1315
3-Accountant	1318
2-Coordinerend accountant	1321
3-Informatie-rechercheur A	1323
3-Informatie-rechercheur B	1324
3-Informatie-rechercheur C	1325
3-Vakdeskundige A	1326
3-Vakdeskundige B	1327
3-Vakdeskundige C	1328

## Bijlage E      BPZ gelabelde PolBIS functies

De BPZ gelabelde Polbis functies zijn gebaseerd op de functieomschrijvingen Algemene Politiezorg uit het Landelijk Functiehuis.

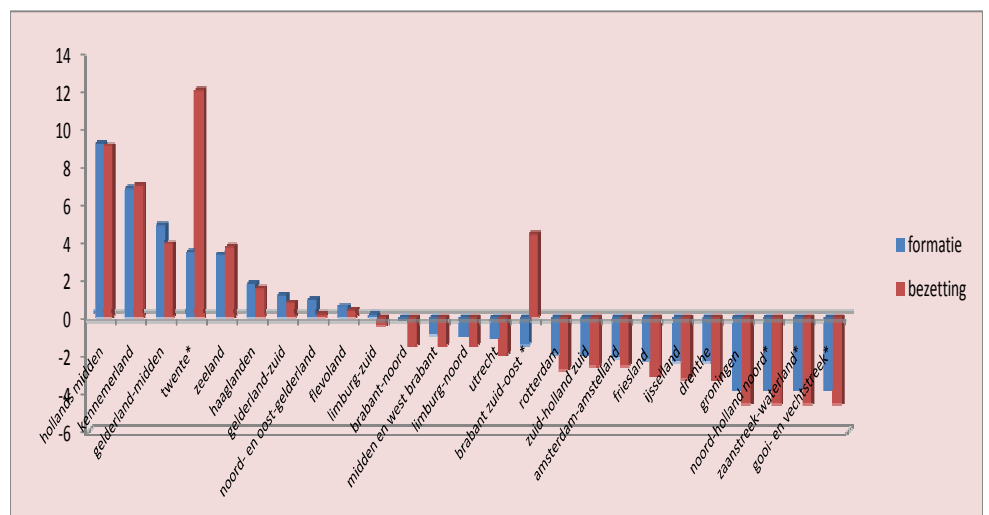
<b>Polbis functies als BPZ functie</b>	<b>Referentie codes</b>
3-Politieassistent A	301
3-Politieassistent B	301
3-Politiemedewerker	303
3-Medewerker basispolitiezorg A	304
3-Wijkagent A	305
3-Verkeerssurveillant	307
2-Groepschef politieassistenten	308
3-Medewerker basispolitiezorg B	309
3-Wijkagent B	310
2-Groepschef A	312
2-Groepschef verkeerssurveillance	313
2-Groepschef B	315
2-Unithoofd politieassistenten	317
2-Unithoofd A	318
2-Unithoofd verkeerssurveillance	320
2-Unithoofd B	321
2-Unithoofd C	322

## Bijlage F Uitwerking bovengemiddelde scores en samenhang

### Cijfermatige uitkomsten Rechercheur A en B + wijkagent A en B regionaal

Aan de regionale korpsen is gevraagd het totaal aantal FTE aan rechercheur A en B + wijkagent A en B weer te geven in formatie-, bezetting- en vacaturegegevens. Daarbij is gevraagd om de vacaturegegevens op te splitsen in een totaal aantal vacatures in een bepaalde periode en het aantal vervulde vacatures in dezelfde periode. Met deze gegevens zijn de vacature-intensiteit, vervulde vacature intensiteit en de vacaturedruk in kaart gebracht.

#### Vacature intensiteit rechercheur A en B en wijkagent A en B regionaal



Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=3,8 en bezetting=4,65)

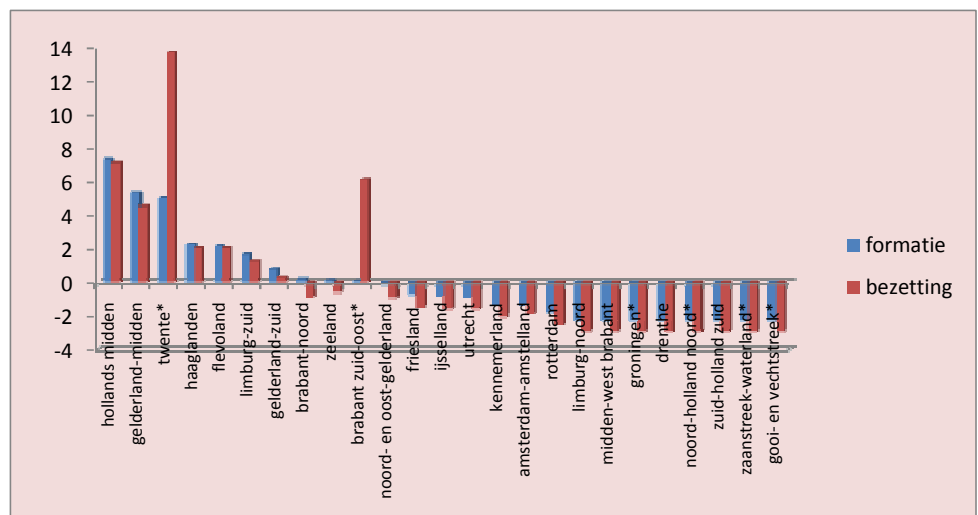
De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacature-intensiteit, dus hebben relatief veel vacatures uitstaan ten aanzien van de categorie rechercheur A en B en wijkagent A en B:

- Hollands Midden
- Kennemerland
- Gelderland-Midden
- Twente



- Zeeland
- Haaglanden
- Gelderland-Zuid
- Flevoland
- Brabant Zuid-Oost<sup>10</sup>

*Vervulde vacature intensiteit Rechercheur A en B en wijkagent A en B regionaal*



Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=2,24 en bezetting=2,96)

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vervulde vacature-intensiteit, dus vervullen relatief de vacatures snel ten aanzien van de categorie rechercheur A en B en wijkagent A en B<sup>11</sup>:

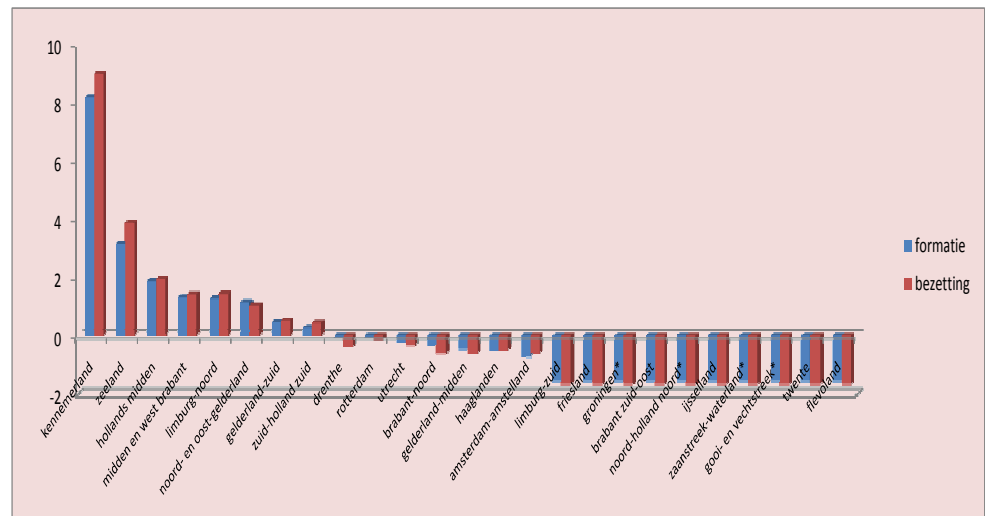
- Hollands Midden
- Gelderland-Midden
- Twente
- Haaglanden

<sup>10</sup> Bij Brabant Zuid-Oost is het verschil tussen formatie en bezetting dusdanig groot (87 fte) dat wanneer de vacatures af worden gezet tegen de bezetting er sprake is van een bovengemiddelde vacature intensiteit. Dit geldt ook voor de andere categorieën.

<sup>11</sup> De korpsen Groningen, Noord-Holland Noord, Zaanstreek-Waterland en Gooi- en Vechtstreek wijken af van het gemiddelde omdat zij geen vacatures hebben uitstaan in het eerste kwartaal 2008.

- Flevoland
- Limburg-Zuid
- Gelderland-Zuid
- Brabant Zuid-Oost

*Vacaturedruk Rechercheur A en B en wijkagent A en B regionaal*



*Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=1,56 en bezetting=1,67)*

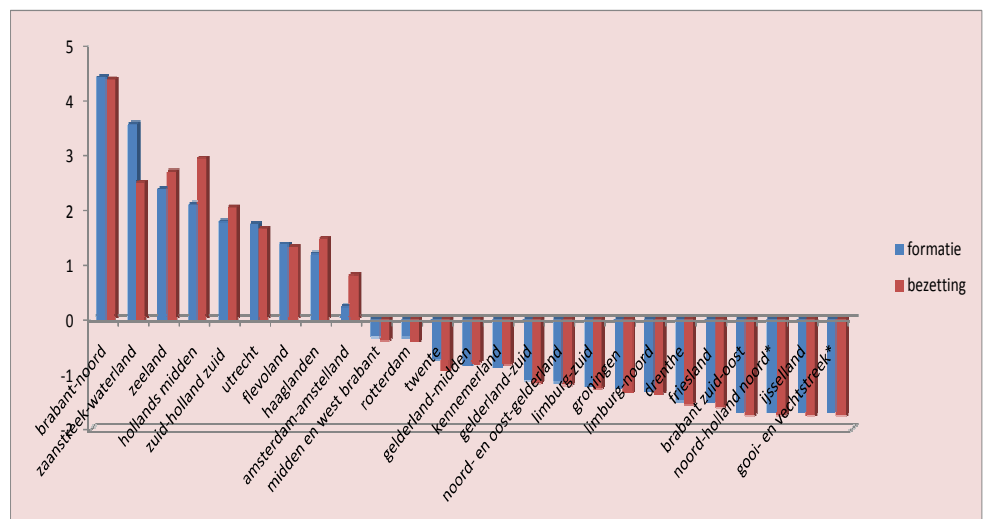
De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacaturedruk ten aanzien van de categorie rechercheur A en B en wijkagent A en B:

- Kennemerland
- Zeeland
- Hollands Midden
- Midden en West Brabant
- Limburg-Noord
- Noord- en Oost-Gelderland
- Gelderland-Zuid
- Zuid-Holland Zuid

## Cijfermatige uitkomsten van de Basis Politie Zorg

Aan de regionale politiekorpsen is gevraagd het totaal aantal FTE aan BPZ functies (zie bijlage E welke BPZ functies hieronder vallen) weer te geven in formatie-, bezetting- en vacaturegegevens. Daarbij is gevraagd om de vacaturegegevens op te splitsen in een totaal aantal vacatures in een bepaalde periode en het aantal vervulde vacatures in dezelfde periode. Met deze gegevens zijn de vacature-intensiteit, vervulde vacature intensiteit en de vacaturedruk in kaart gebracht.

### Vacature intensiteit gelabelde BPZ



Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=1,67 en bezetting=1,75)

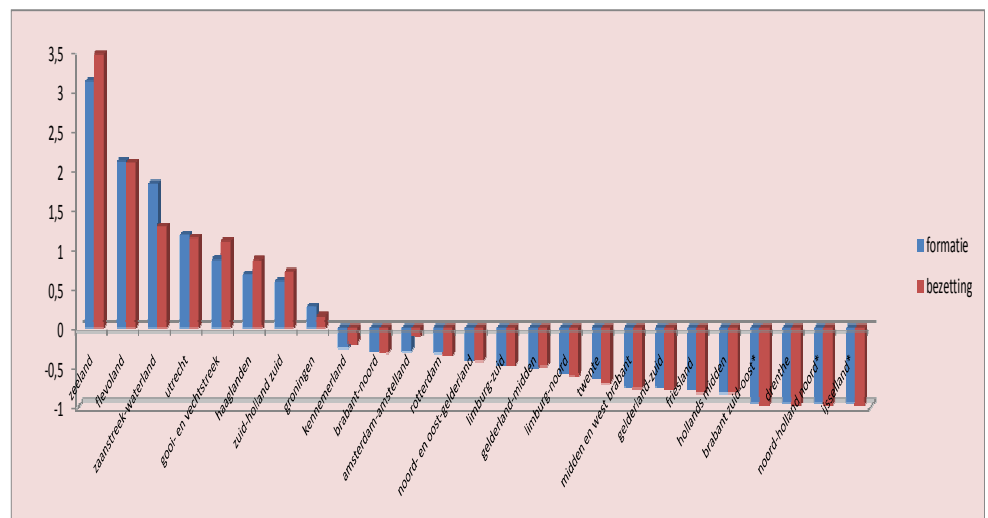
De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacature-intensiteit, dus hebben relatief veel vacatures uitstaan in de BPZ<sup>12</sup>:

- Brabant-Noord
- Zaanstreek-Waterland
- Zeeland
- Hollands Midden

<sup>12</sup> De korpsen Noord-Holland Noord en Gooi- en Vechtstreek wijken af van het gemiddelde in het eerste kwartaal 2008 omdat: Noord-Holland Noord geen vacatures heeft uitstaan en Gooi- en Vechtstreek een doorlopende werving heeft voor de BPZ.

- Zuid-Holland Zuid
- Utrecht
- Flevoland
- Haaglanden
- Amsterdam-Amstelland

*Vervulde vacature intensiteit BPZ regionaal*

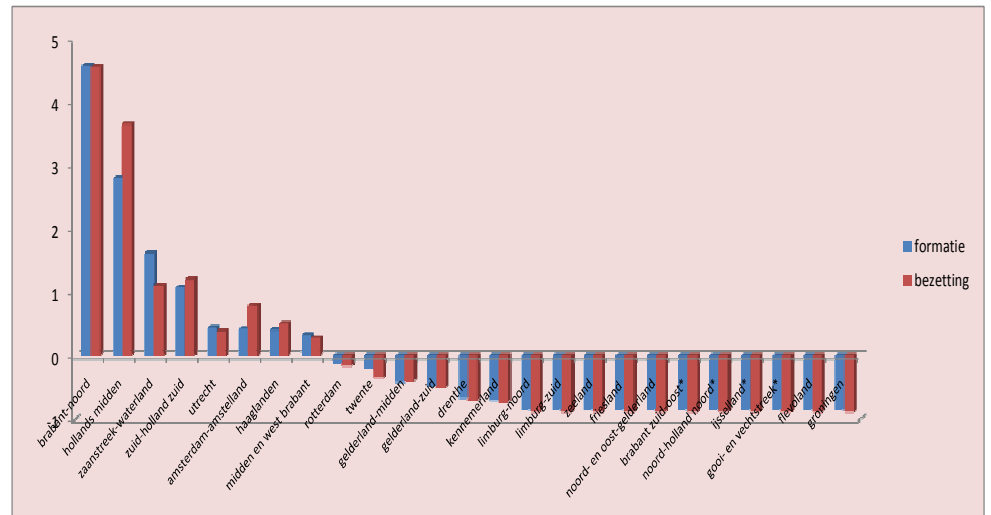


*Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=0,94 en bezetting=0,97)*

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vervulde vacature-intensiteit, dus vervullen relatief de vacatures snel in de BPZ:

- Zeeland
- Flevoland
- Zaanstreek-Waterland
- Utrecht
- Gooi- en Vechtstreek
- Haaglanden
- Zuid-Holland Zuid
- Groningen

### Vacaturedruk BPZ regionaal



Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=0,83 en bezetting=0,88)

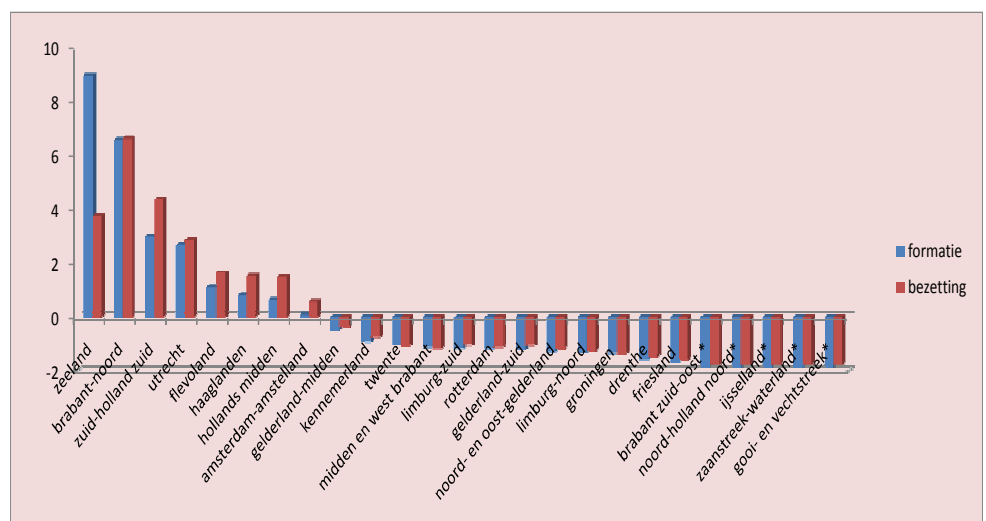
De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacaturedruk in de BPZ:

- Brabant-Noord
- Hollands -Midden
- Zaanstreek-Waterland
- Zuid-Holland Zuid
- Utrecht
- Amsterdam-Amstelland
- Haaglanden
- Midden en West Brabant

### Cijfermatige uitkomsten Medewerkers Basis Politie Zorg A & B en wijkagent A & B

Aan de regionale politiekorpsen is gevraagd het totaal aantal FTE medewerkers BPZ A & B en wijkagenten A & B weer te geven in formatie-, bezetting- en vacaturegegevens. Daarbij is gevraagd om de vacaturegegevens op te splitsen in een totaal aantal vacatures in een bepaalde periode en het aantal vervulde vacatures in dezelfde periode. Met deze gegevens zijn de vacature-intensiteit, vervulde vacature intensiteit en de vacaturedruk in kaart gebracht.

#### Vacature intensiteit medewerkers BPZ A en B en wijkagent A en B

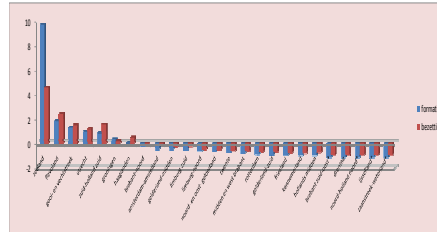


Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=1,85 en bezetting=1,77)

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacature-intensiteit, dus hebben relatief veel vacatures uitstaan ten aanzien van de categorie medewerker BPZ A en B + wijkagent A en B:

- Zeeland
- Brabant-Noord
- Zuid-Holland Zuid
- Utrecht
- Flevoland
- Haaglanden
- Hollands Midden
- Amsterdam-Amstelland

*Vervulde vacature intensiteit medewerkers BPZ A en B en wijkagent A en B*

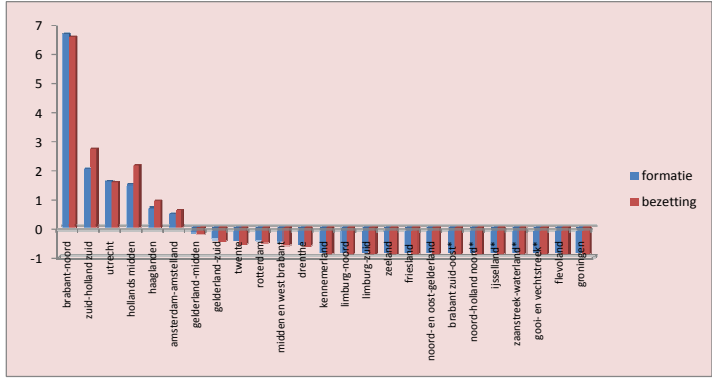


*Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=1,14 en bezetting=0,97)*

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vervulde vacature-intensiteit, dus vervullen relatief de vacatures snel ten aanzien van de categorie medewerker BPZ A en B + wijkagent A en B:

- Zeeland
- Flevoland
- Gooi- en Vechtstreek
- Utrecht
- Zuid-Holland Zuid
- Groningen
- Haaglanden

### Vacaturedruk medewerker BPZ A en B + wijkagent A en B



Figuur: als afwijking van het gemiddelde (formatie=0,81 en bezetting=0,89)

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacaturedruk ten aanzien van de categorie medewerker BPZ A en B + wijkagent A en B:

- Brabant- Noord
- Zuid-Holland Zuid
- Utrecht
- Hollands Midden
- Haaglanden
- Amsterdam-Amstelland



## Samenhang tussen resultaten vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk

### *Gelabelde recherche regionale politiekorpsen (bovengemiddelde scores)*

Met de uitkomsten van vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk van de recherche algemeen bij de regionale politiekorpsen zijn dwarsverbanden te maken. In de volgende tabel worden de dwarsverbanden van de regionale korpsen met bovengemiddelde scores weergegeven.

*Tabel: dwarsverbanden tussen bovengemiddelde scores vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk bij de gelabelde recherche bij de korpsen*

	Bovengemiddelde vacature intensiteit	Bovengemiddelde vervulde vacature intensiteit	Bovengemiddelde vacaturedruk
Amsterdam-Amstelland	X		X
Brabant-Noord	X	X	
Flevoland	X	X	X
Gelderland-Midden		X	
Gelderland-Zuid	X		X
Haaglanden	X	X	
Hollands Midden	X	X	X
Kennemerland	X		X
Limburg-Noord	X		X
Midden en West Brabant		X	
Noord- en Oost-Gelderland	X		X
Twente		X	
Utrecht		X	
Zeeland	X		X
Zuid- Holland Zuid			X

Uit bovenstaande tabel blijkt dat er diverse dwarsverbanden mogelijk zijn bij de gelabelde recherchefuncties:

*Veel vacatures en snelle opvulling*

De regionale politiekorpsen Brabant-Noord en Haaglanden hebben bovengemiddeld veel vacatures opengesteld bij de gelabelde recherchefuncties en tevens vervullen zij deze bovengemiddeld snel.

*Snelle opvulling vacatures*

De regionale politiekorpsen Gelderland-Midden, Midden en West Brabant, Twente en Utrecht vervullen vacatures bovengemiddeld snel bij de gelabelde recherchefuncties.

*Veel vacatures, snelle opvulling en vacaturedruk*

De regionale politiekorpsen Flevoland en Hollands Midden scoren op alle drie de factoren bovengemiddeld bij de gelabelde recherchefuncties. Bij deze korpsen zijn bovengemiddeld veel vacatures opengesteld. Van deze opengestelde vacatures vervullen ze een deel bovengemiddeld snel en een ander deel krijgen ze in de onderzoeksperiode (1 kwartaal) niet opgevuld.

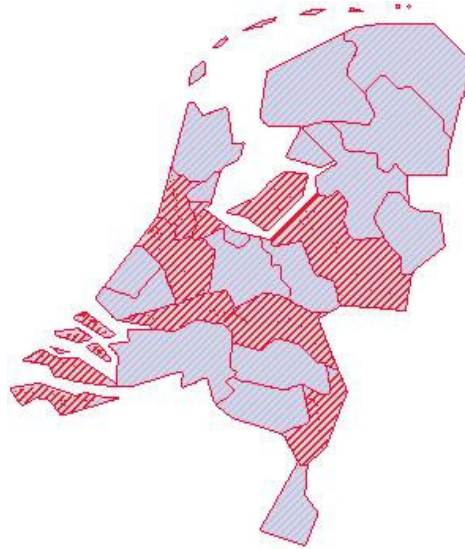
*Veel vacatures en vacaturedruk*

De regionale politiekorpsen Amsterdam-Amstelland, Gelderland-Zuid, Kennemerland, Limburg-Noord, Noord- en Oost-Gelderland en Zeeland hebben bovengemiddeld veel vacatures opengesteld bij de gelabelde recherchefuncties en vervullen deze niet binnen de onderzoeksperiode. De combinatie van deze twee factoren, maakt dat er bij deze korpsen zeker sprake is van vacaturedruk.

*Vacaturedruk*

Het regionale politiekorps Zuid-Holland Zuid heeft een bovengemiddelde vacaturedruk bij de gelabelde recherchefuncties.

In onderstaande kaart staat weergegeven waar geografisch gezien de vacaturedruk bij de gelabelde recherche het hoogst is.



*Rechercheur A en B van de regionale politiekorpsen (bovengemiddelde scores)*

Met de uitkomsten van vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk van de functies rechercheur A en B bij de regionale politiekorpsen zijn dwarsverbanden te maken. In de volgende tabel worden de regionale korpsen met bovengemiddelde scores de dwarsverbanden weergegeven.

*Tabel: dwarsverbanden tussen bovengemiddelde scores vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk bij rechercheur A en B bij de korpsen*

	Bovengemiddelde vacature intensiteit	Bovengemiddelde vervulde vacature intensiteit	Bovengemiddelde vacaturedruk
<b>Brabant Zuid-Oost</b>	X	X	
<b>Flevoland</b>	X	X	
<b>Gelderland-Midden</b>	X	X	
<b>Gelderland-Zuid</b>	X	X	X
<b>Haaglanden</b>	X	X	
<b>Hollands Midden</b>	X	X	X
<b>Kennemerland</b>	X		X
<b>Limburg-Noord</b>			X
<b>Limburg-Zuid</b>		X	
<b>Midden- en West Brabant</b>			X
<b>Noord- en Oost-Gelderland</b>			X
<b>Twente</b>	X	X	
<b>Zeeland</b>	X		X
<b>Zuid- Holland Zuid</b>			X

Uit bovenstaande tabel blijkt dat er diverse dwarsverbanden mogelijk zijn bij de functies rechercheur A en B:

#### *Veel vacatures en snelle opvulling*

De volgende regionale politiekorpsen hebben bovengemiddeld veel vacatures opengesteld bij de functies rechercheur A en B en vervullen deze bovengemiddeld snel: Brabant Zuid-Oost, Flevoland, Gelderland-Midden, Haaglanden en Twente. Als dit vergeleken wordt met de conclusies uit de vorige tabel blijkt dat het korps Flevoland vooral vacaturedruk ervaart bij recherchefuncties anders dan rechercheur A en B. Voor het korps Twente is af te leiden dat er relatief meer vacatures zijn in de functies rechercheur A en B dan in andere recherchefuncties.

#### *Snelle opvulling vacatures*

Het politiekorps Limburg-Zuid vervult vacatures bovengemiddeld snel bij de functies rechercheur A en B.

*Veel vacatures, snelle opvulling en vacaturedruk*

De volgende regionale politiekorpsen scoren op alle drie de factoren bovengemiddeld bij de functies rechercheur A en B: Gelderland-Zuid en Hollands-Midden. Bij deze korpsen zijn bovengemiddeld veel vacatures opengesteld voor de functies rechercheur A en B. Van deze opengestelde vacatures vervullen ze een deel bovengemiddeld snel en een ander deel krijgen ze in de onderzoeksperiode (1 kwartaal) niet opgevuld. In vergelijking met eerdere conclusies heeft Gelderland-Zuid relatief meer vacatures in de functies rechercheur A en B dan in andere recherchefuncties. Voor Hollands-Midden zou dit ook kunnen gelden, maar dit is niet met zekerheid af te leiden uit de resultaten.

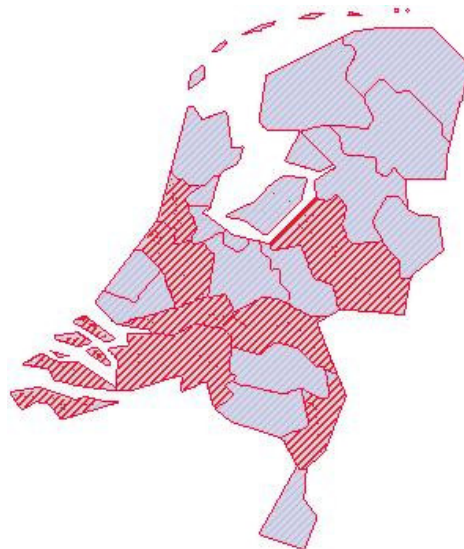
*Veel vacatures en vacaturedruk*

De volgende regionale politiekorpsen hebben bovengemiddeld veel vacatures opengesteld bij de functies rechercheurs A en B en vervullen deze niet binnen de onderzoeksperiode: Kennemerland en Zeeland. De combinatie van deze twee factoren, maakt dat er bij deze korpsen zeker sprake is van vacaturedruk. Deze korpsen hadden deze uitkomst ook bij de gelabelde recherche.

*Vacaturedruk*

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacaturedruk bij de functies rechercheur A en B: Limburg-Noord, Midden- en West Brabant, Noord- en Oost-Gelderland en Zuid-Holland Zuid. De korpsen Limburg-Noord en Zuid-Holland-Zuid hadden deze uitkomst ook bij de gelabelde recherche. Het korps Noord- en Oost- Gelderland heeft bij de gelabelde recherche ook nog de factor bovengemiddelde vacature intensiteit. Dit duidt erop dat de vacaturedruk in andere recherchefuncties dan de functies rechercheur A en B relatief groter is.

In onderstaande kaart staat weergegeven waar geografisch gezien de vacaturedruk bij de functies rechercheur A en B het hoogst is.



*Basis Politie Zorg van de regionale politiekorpsen (bovengemiddelde scores)*

Met de uitkomsten van vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk van de BPZ bij de korpsen zijn dwarsverbanden te maken. In de volgende tabel worden de dwarsverbanden van regionale politiekorpsen met bovengemiddelde scores weergegeven.

*Tabel: dwarsverbanden tussen bovengemiddelde scores vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk bij de BPZ bij de regionale politiekorpsen*

	Bovengemiddelde vacature intensiteit	Bovengemiddelde vervulde vacature intensiteit	Bovengemiddelde vacaturedruk
<b>Amsterdam-Amstelland</b>	X		X
<b>Brabant-Noord</b>	X		X
<b>Flevoland</b>	X	X	
<b>Gooi- en Vechtstreek</b>		X	
<b>Groningen</b>		X	
<b>Haaglanden</b>	X	X	X
<b>Hollands Midden</b>	X		X
<b>Midden- en West Brabant</b>			X
<b>Utrecht</b>	X	X	X
<b>Zaanstreek-Waterland</b>	X	X	X
<b>Zeeland</b>	X	X	
<b>Zuid- Holland Zuid</b>	X	X	X

In dit onderzoek is een aanname gedaan over de doorstroom vanuit de BPZ naar de functies rechercheur A en B. Door de gegevens van de BPZ bij de korpsen uit bovenstaande tabel te koppelen aan de gegevens uit de voorgaande twee tabellen kan bekeken worden of deze aanname juist is. Deze koppeling levert de volgende dwarsverbanden op:

*Veel vacatures BPZ en recherche*

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacature-intensiteit bij de BPZ en bij de gelabelde recherche: Amsterdam-Amstelland, Brabant-Noord, Flevoland, Haaglanden, Hollands Midden en Zeeland.

*Veel vacatures BPZ en rechercheur A en B*

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacature-intensiteit bij de BPZ en bij de functies rechercheur A en B: Flevoland, Haaglanden, Hollands Midden en Zeeland.

*Vacaturedruk BPZ en recherche*

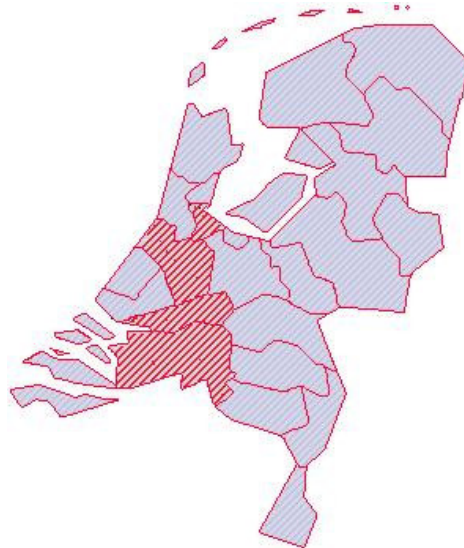
De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacaturedruk bij de BPZ en bij de gelabelde recherche: Amsterdam-Amstelland, Hollands Midden en Zuid-Holland Zuid.

*Vacaturedruk BPZ en rechercheur A en B*

De volgende regionale politiekorpsen hebben een bovengemiddelde vacaturedruk bij de BPZ en bij de functies rechercheur A en B: Hollands Midden, Midden- en West Brabant en Zuid Holland Zuid.

In dit onderzoek is ook een aanname gedaan over de doorstroom vanuit de medewerkers BPZ A en B, wijkagent A en B, naar gelabelde recherche en specifiek de functies rechercheur A en B. Uit de analyse blijkt dat dezelfde dwarsverbanden naar voren komen, als de dwarsverbanden die naar voren zijn gekomen bij de vergelijking BPZ en rechercheur A en B.

In onderstaande kaart staat weergegeven waar geografisch gezien de vacaturedruk bij de BPZ, bij de gelabelde recherche en de functies rechercheur A en B tegelijkertijd hoog is.



*Gelabelde recherche BRT (bovengemiddelde scores)*

Met de uitkomsten van vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk van de gelabelde recherche bij de Bovenregionale Recherche zijn dwarsverbanden te maken. In de volgende tabel worden de dwarsverbanden weergegeven.

*Tabel: dwarsverbanden tussen bovengemiddelde scores vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk bij de gelabelde recherche van de BR*

	Bovengemiddelde vacature intensiteit	Bovengemiddelde vervulde vacature intensiteit	Bovengemiddelde vacaturedruk
<b>Amsterdam</b>		X	
<b>Noord Oost Nederland (IJselland)</b>	X	X	X
<b>Noordelijke Recherche Eenheid (NRE)</b>			X
<b>Zuid (Brabant Zuid-Oost)</b>		X	

Uit bovenstaande tabel blijkt dat er diverse dwarsverbanden mogelijk zijn bij de gelabelde recherchefuncties van de BRT:

*Veel vacatures*

De volgende BRT's vervullen vacatures bovengemiddeld snel bij de gelabelde recherchefuncties: BR Amsterdam en BZ Zuid.

*Veel vacatures, snelle opvulling en vacaturedruk*

Het BR Noord-Oost Nederland scoort op alle drie de factoren bovengemiddeld bij de gelabelde recherchefuncties. Bij dit BRT zijn bovengemiddeld veel vacatures opengesteld. Van deze opengestelde vacatures wordt een deel bovengemiddeld snel vervuld en een ander deel wordt in de onderzoeksperiode (1 kwartaal) niet opgevuld.

*Vacaturedruk*

De Noordelijke Recherche Eenheid heeft een bovengemiddelde vacaturedruk bij de gelabelde recherchefuncties.

*Rechercheur A en B (bovengemiddelde scores)*

Met de uitkomsten van vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk van de functies rechercheur A en B bij de Bovenregionale Recherche zijn dwarsverbanden te maken. In de volgende tabel worden de dwarsverbanden weergegeven.



*Tabel: dwarsverbanden tussen bovengemiddelde scores vacature-intensiteit, vervulde vacature-intensiteit en vacaturedruk bij rechercheur A en B van de BR*

	Bovengemiddelde vacature intensiteit	Bovengemiddelde vervulde vacature intensiteit	Bovengemiddelde vacaturedruk
<b>Noord Oost Nederland (IJsselland)</b>	X	X	X
<b>Noordelijke Recherche Eenheid (NRE)</b>	X		X
<b>Zuid (Brabant Zuid-Oost)</b>	X	X	

Uit bovenstaande tabel blijkt dat er diverse dwarsverbanden mogelijk zijn bij de functies rechercheur A en B van de BR:

#### *Veel vacatures*

Het BR Zuid heeft bovengemiddeld veel vacatures opengesteld bij de functies rechercheur A en B en vervult deze bovengemiddeld snel. Uit de vergelijking met voorgaande tabel over de BR Zuid is af te leiden dat er relatief meer vacatures zijn in de functies rechercheur A en B dan in andere recherchefuncties.

#### *Veel vacatures, snelle opvulling en vacaturedruk*

Het BR Noord Oost Nederland scoort wederom op alle drie de factoren bovengemiddeld bij de functies rechercheur A en B.

#### *Vacaturedruk*

De Noordelijke Recherche Eenheid heeft een bovengemiddelde vacaturedruk bij de functies rechercheur A en B.

## Samenvatting van samenhang

### Rechercheur A en B

Rechercheur A en B					
Korps	Snelle opvulling	Vacaturedruk	Veel vacatures en snelle opvulling	Veel vacatures en vacaturedruk	Veel vacatures, snelle opvulling en vacaturedruk
Amsterdam-Amstelland					
Brabant Zuid-Oost			x		
Brabant-Noord					
Drenthe					
Flevoland			x		
Friesland					
Gelderland-Midden					
Gelderland-Zuid			x		x
Gooi- en Vechtstreek					
Groningen					
Haaglanden			x		
Hollands Midden					x
IJsselland					
Kennemerland				x	
Limburg-Noord		x			
Limburg-Zuid	x				
Midden en West Brabant		x			
Noord- en Oost-Gelderland		x			
Noord-Holland Noord					
Rotterdam					
Twente			x		
Utrecht					
Zaanstreek-Waterland					
Zeeland				x	
Zuid-Holland Zuid		x			

*Doorstroom vanuit de BPZ naar de functies rechercheur A en B*

Doorstroom vanuit de BPZ naar de functies rechercheur A en B				
Korps	Veel vacatures BPZ en recherche	Veel vacatures BPZ en rechercheur A en B	Vacaturedruk BPZ en recherche	Vacaturedruk BPZ en rechercheur A en B
Amsterdam-Amstelland	x		x	
Brabant Zuid-Oost				
Brabant-Noord	x			
Drenthe				
Flevoland	x	x		
Friesland				
Gelderland-Midden				
Gelderland-Zuid				
Gooi- en Vechtstreek				
Groningen				
Haaglanden	x	x		
Hollands Midden	x	x	x	x
IJsselland				
Kennemerland				
Limburg-Noord				
Limburg-Zuid				
Midden en West Brabant				x
Noord- en Oost-Gelderland				
Noord-Holland Noord				
Rotterdam				
Twente				
Utrecht				
Zaanstreek-Waterland				
Zeeland	x	x		
Zuid-Holland Zuid			x	x

## Rechercheur A en B van de BR

Gelabelde recherchefuncties van de BRT's			
Eenheid	Veel vacatures	Vacaturedruk	Veel vacatures, snelle opvulling en vacaturedruk
BR Amsterdam			
BR Haaglanden			
BR Noord Oost Nederland (IJselland)			x
BR Noord Midden West Nederland (Kennemerland)			
BR Rotterdam			
BR Zuid (Brabant Zuid Oost)	x		
NRE		x	

## Bijlage G Absolute cijfers formatie en bezetting regionale korpsen

In onderstaand tabel worden de absolute cijfers weergegeven van de regionale korpsen ten aanzien van de volgende categorieën:

- Totale korpsformatie
- Totale bezettingsformatie
- Totale rechercheformatie
- Totale recherchebezetting
- Verschil tussen totale korpsformatie en –bezetting
- Verschil tussen totale rechercheformatie en -bezetting

*NB. Bij de korpsen Noord-Holland Noord en Twente kan de formatie niet vergeleken worden met de bezetting. Bij het korps Noord-Holland Noord is in de formatiegegevens geen gebruik gemaakt van de aangedragen gelabelde recherchefuncties en in de bezetting wel. Het korps Twente zat midden in een reorganisatie van de recherche waardoor de formatiegegevens al inclusief reorganisatie zijn, maar de bezettinggegevens nog niet.*

Korps	Omvang korps formatie	Omvang korps bezetting	Recherche formatie	Recherche bezetting	Vershil korpsformatie en - bezetting	Vershil rechercheformatie en - bezetting
Amsterdam-Amstelland	5616	4980,92	1162,5	954,87	-635,08	-207,63
Brabant Zuid-Oost	1802	2095	343	256	293	-87
Drenthe	1204	1299,81	97,5	123,47	95,81	25,97
Friesland	1560,5	1543,62	213,7	203,4	-16,88	-10,3
Gelderland-Midden	1583,1	1627,34	298,63	282,41	44,24	-16,22
Gelderland-Zuid	1229,6	1290,71	228,3	214,8	61,11	-13,5
Groningen	1424,5	1739,29	182,5	184,03	314,79	1,53
Haaglanden	4767,91	4538,86	1109,3	1016,72	-229,05	-92,58
Hollands Midden	2021,09	2029,13	327,74	307,51	8,04	-20,23
IJsselland	1248,3	1206	184	210,37	-42,3	26,37
Kennemerland	1523,2	1353,6	341,5	283,7	-169,6	-57,8
Limburg-Noord	1238,4	1224,5	246,1	225,9	-13,9	-20,2
Limburg-Zuid	1824,6	1874,11	390,8	329,8	49,51	-61
Midden en West Brabant	2667,95	2638,53	527,64	487,94	-29,42	-39,7
Noord-Holland Noord	1384,3	1536,73	353,4	247,32	152,43	-106,08
Noord-Oost Gelderland	1846,9	1906	303,3	326,2	59,1	22,9
Zeeland	934,5	974	146	139	39,5	-7

Korps	Omvang korps formatie	Omvang korps bezetting	Recherche formatie	Recherche bezetting	Vershil korpsformatie en - bezetting	Vershil rechercheformatie en - bezetting
Rotterdam	5288,8	5209,86	1194,4	1165,09	-78,94	-29,31
Utrecht	3906,09	3670,7	671,4	576,5	-235,39	-94,9
Brabant-Noord	1210,87	1228,36	108,93	126,38	17,49	17,45
Zuid-Holland Zuid	1205,89	1214,26	249,19	241,08	8,37	-8,11
Zaanstreek-Waterland	776,59	728,97	134,75	133,13	-47,62	-1,62
Gooi- en Vechtstreek	712,26	678,83	128,09	120,48	-33,43	-7,61
Twente	1489	1500	330	236	11	-94
Flevoland	1078	1086,92	188,5	178,44	8,92	-10,06

