

Vergaderjaar 2008–2009

29 628

Politie

Nr. 114

## BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 januari 2009

Tijdens het wetgevingsoverleg Politie op 10 november 2008 (31 700 VII, nr. 49) heb ik aan het lid Kuiken (PvdA) informatie toegezegd over afspraken tussen politie en defensie over uitwisseling van personeel op tijdelijke en structurele basis. Deze informatie zou zij binnen twee maanden ontvangen.

Bijgaand bied ik u de toegezegde informatie aan, met excuses voor de opgelopen vertraging.

Tijdens het wetgevingsoverleg Politie van 10 november 2008 heeft u aangegeven meerwaarde te zien in samenwerking op het gebied van werving, selectie en opleiding tussen defensie en politie. U gaf daarbij onder andere aan dat mensen gemakkelijk zouden moeten kunnen overstappen van defensie naar politie en andersom, mede omdat nog maar weinig mensen een leven lang bij eenzelfde baas willen blijven werken. U oppert de mogelijkheid van een «werkgarantiecertificaat»<sup>1</sup> om deze mobiliteit te faciliteren. Voor de volledigheid merk ik hierbij op dat ik bij het door u genoemde certificaat uit ga van certificaten in het licht van opleidingen, waarbij de juiste certificaten de overstap van defensie naar politie en andersom kunnen faciliteren (uiteraard met inachtneming van het doelgroepenbeleid van de Politie, screening, vereiste competenties et cetera) en niet als een «garantie op behoud van werk» welke ik overigens niet kan geven.

In mijn reactie geef ik u inzicht in de afspraken die gemaakt zijn tussen defensie en politie over uitwisseling van personeel op tijdelijke en definitieve basis. Deze reactie is ambtelijk afgestemd met het ministerie van Defensie. In dat licht kan ik u melden dat er eind 2004 een project succesvol is afgerond dat was opgericht om overtollig defensiepersoneel in dienst te laten treden bij korpsen. Die samenwerking werd zo vruchtbaar gevonden, dat er in 2005 een convenant tot samenwerking is afgesproken om in de toekomst te blijven samenwerken: «Convenant samenwerking defensie-politie 2005 en verder». Het convenant is gesloten

<sup>1</sup> Tijdens de begrotingbehandeling 2007 Defensie is door mevrouw Eijssink de volgende omschrijving gehanteerd voor werkgarantiecertificaat (zie stenografisch verslag van de begrotingsbehandeling 2007): «Een certificaat geeft na het met goed gevolg voltooien van alle opleidingen toegang tot een volgende stap in de loopbaan.» Ik maak daarom ook gebruik van deze omschrijving.

tussen het ministerie van Defensie, het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de Politieacademie, de Raad van Hoofddcommissarissen (RHC) en het Korpsbeheerdersberaad (KBB). Het convenant richt zich met name op het nauwer met elkaar samenwerken op het gebied van werving, selectie en opleiding. Dit om de uitwisseling van personeel te vergemakkelijken: na het afronden van een opleiding zouden mensen bijvoorbeeld eerst kunnen instromen bij defensie, daar ervaring opdoen en zich verder bekwamen. Na het eventueel doorlopen van een EVC-traject, met een verkorte opleiding zou dit defensiepersoneel op vrijwillige basis de overstap kunnen maken naar de politie.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering aan politiezijde ligt bij de Politieacademie. De coördinatie is ondergebracht bij de Board Ondersteuning van de RHC.

Samen met u acht ik het belangrijk dat defensie en politie op het gebied van personeelsvoorziening samenwerken en elkaar op die manier verrijken. Daarom heb ik begin oktober 2008 het hierboven genoemde convenant richting het ministerie van Defensie herbevestigd (zie bijlage).<sup>1</sup> Dit is volledig in lijn met het vernieuwde politieonderwijs (PO 2002) dat onder andere uitgaat van diplomagelijkwaardigheid en rekening houdt met de werkgeversvisie van de RHC.

Via het vernieuwde politieonderwijs is in 2002 ingezet op diplomagelijkwaardigheid met het reguliere (beroeps)onderwijs om de flexibiliteit van de politie (waaronder loopbaanmogelijkheden) te vergroten. Achterliggende redenen hiervan zijn onder andere:

- het bij een brede groep jongeren onder de aandacht brengen van de politie als interessant werkveld en daarmee het rekruteringspotentieel voor de politie te vergroten en te diversifiëren,
- in te spelen op de behoefte aan ketensamenwerking in het kader van integraal veiligheidsbeleid en/of gebiedsgebonden werk.

Hierdoor wordt de mogelijkheid tot interne en externe mobiliteit van politiemedewerkers vergroot en gestimuleerd.

Daarnaast is in de werkgeversvisie van de RHC geconstateerd dat door de maatschappelijke ontwikkelingen het werk van de politie complexer wordt, zowel naar buiten toe (een veranderende maatschappij) als binnen de eigen organisatie (bijvoorbeeld leiding geven aan een divers team). Om het werk goed te kunnen doen en gezag te behouden en zonodig te versterken bij de burgers, hebben de politiemedewerkers een meer gedifferentieerd repertoire aan handelingsmogelijkheden nodig. Daarom is in genoemde werkgeversvisie de keuze gemaakt voor de drie strategische HRM-pijlers: kennisontwikkeling, samenwerken en creativiteit en flexibiliteit. In de werkgeversvisie wordt een aantal concrete voorbeelden uitgewerkt. Zo wordt bijvoorbeeld de noodzaak van een leven lang leren door werknemers (bijvoorbeeld door een open universiteitsmodel) naar voren gebracht. Dit om onder andere flexibiliteit in loopbaanpaden, zij-instroom en uitwisseling te stimuleren.

In lijn met de werkgeversvisie zal worden gekeken welke taken/functies zich lenen voor een langdurig dienstverband en welke bij voorkeur op een andere (kortstondige) manier worden ingevuld. Hierbij is het mijn streven voor wat betreft de loopbaanpaden meer over de grenzen van de politie te kijken naar onder meer partners in de veiligheidssector.

Ik sta achter een goede samenwerking met defensie en wederzijdse verrijking op het gebied van personeelsvoorziening, conform de strekking van het eerdergenoemde convenant. In hoeverre werving, selectie en opleiding tussen defensie, korpsen en de Politieacademie meer gemeenschappelijk georganiseerd kunnen worden, maakt deel uit van de in het conve-

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

nant vastgelegde afspraken. Daarnaast zullen het ministerie van Defensie en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op ambtelijk niveau de mogelijkheden van een loopbaanbeleid waarbij politiemensen en defensiepersoneel structureel en/of tijdelijk kunnen worden uitgewisseld, verdergaand verkennen. In dit licht merk ik voor de volledigheid op dat ik de daadwerkelijke flexibiliteit in loopbaanpaden primair zie als verantwoordelijkheid van de werknemers.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
G. ter Horst