

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 738

Vragen van het lid **Verdonk** (Verdonk) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het opnemen van vrije uren door politie medewerkers*. (Ingezonden 21 oktober 2009)

1

Bent u ervan op de hoogte dat de huidige bezettingsgraad van veel politiekorpsen 80–90% is?

2

Bent u ervan op de hoogte dat de politiemensen veel overwerk verrichten?

3

Bent u ervan op de hoogte dat zij deze overuren niet in geld uitbetaald krijgen maar hiervoor uren terug moeten nemen?

4

Bent u ervan op de hoogte dat het resultaat hiervan is dat de bezettingsgraad van veel politiekorpsen in de laatste maanden van dit jaar kan dalen naar 60%?

### Antwoord

Antwoord van minister **Ter Horst** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 23 november 2009)

1

Bij het duiden van de bezettingsgraad en het daaraan koppelen van percentages dient men in het oog te

houden dat de bezettingsgraad afhankelijk is vanuit welk referentiekader men dit berekent. Men hanteert in organisaties begrippen als formatieve sterkte, bezetting, inzetbaar personeel etcetera. Het verschil tussen de formatie en de bezetting wordt verklaard door het aantal vacatures; het verschil tussen de bezetting en de hoeveelheid inzetbaar personeel door onder meer verlof, ziekteverzuim, en opleidingen. Landelijk bestaat inzicht in het aantal fte in dienst van de korpsen. Zoals ik eerder al aan de Kamer heb gemeld, constateer ik dat de bezetting bij de politie groter is dan eerder gepland: de sterkte van 2010 is reeds eind 2080 gerealiseerd. Van de inzetbaarheid zijn beperkt landelijke cijfers voorhanden. Het ziekteverzuim is in elk geval sterk gedaald naar 5,6%. Voorts is landelijk duidelijk dat de invoering van de nieuwe basisvoorzieningen, met name de basisvoorziening handhaving, veel opleidingscapaciteit bij de korpsen vraagt. Feitelijk kan een korps dus beschikken over 100% sterkte, maar door bovengenoemde oorzaken minder medewerkers kunnen inzetten.

2

De vraag naar overwerk is sterk afhankelijk van het proces waarin men werkt. Met name bij het proces opsporing en handhaving is een piek te zien van overwerk, veelal door het moeten doen van activiteiten die geen uitstel dulden en niet vooraf waren te voorzien.

Anderzijds kan overwerk ook worden veroorzaakt door onvoldoende strakke planning en sturing. Het zo veel mogelijk zuiver plannen en dit vervolgens strak managen is een zaak die bij de korpsen sterker aangezet wordt. De politie wil en moet veranderen van een aanwezigheidsgestuurde organisatie naar een activiteitengerichte organisatie worden. De Basisvoorziening Capaciteitsmanagement (BVCM), het nieuwe geautomatiseerde systeem dat mensen koppelt aan te verrichten activiteiten, is bij deze omslag een belangrijk hulpmiddel. Overigens hebben veel korpsen met hun ondernemingsraden afspraken gemaakt over het maximaal te realiseren aantal overuren per jaar tot een sociaal maximum van 300 uur op jaarbasis.

3

De korpsleiding bepaalt, in overleg met de ambtenaar, op welke wijze de compensatie voor overwerk plaatsvindt. Dit bepaalt de rechtspositie (artikel 27 lid 7 besluit Bezoldiging Politie). In de politierechtspositie is een aantal mogelijkheden voorzien: betaling in geld, zowel het overuur als de toeslag, vergelding in de vorm van verlof en de toeslag in verlof, of een combinatie van verlof en betaling. Er wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de wens van de ambtenaar. Bij compensatie in uren wordt bewaakt dat deze uren in hetzelfde

kalenderjaar worden opgenomen om verlofstuwmeren tegen te gaan. Om de politie daartoe te stimuleren is met de vakorganisaties een regeling «teveel/te weinig gewerkte uren» afgesproken. Een tekort van meer dan 9 uur ten opzichte van het aantal uren dat in één kalenderjaar moet worden gewerkt, wordt boven deze 9 uur kwijtgescholden aan de politieambtenaar, een overschot van meer dan 9 uur teveel gewerkte uren in één kalenderjaar moet worden uitbetaald. Het wekelijks, maandelijks op de werkvloer bezien wat de stand van het jaartotaal is, is dus belangrijk. De korpsen hebben de laatste jaren stringenter gestuurd op het voorkomen van verlofstuwmeren door overwerk. BVCM is ook hier een belangrijk hulpmiddel dat vruchten afwerpt.

4

Over het algemeen zal er geen sprake zijn van een te lage bezettingsgraad per korps in verhouding tot de op dat moment te verrichten werkzaamheden. Het is de verantwoordelijkheid van elke korpsleidingen te sturen op een voldoende bezettingsgraad per korps. Daarbij kan men gebruik maken van de verschillende compensatiemogelijkheden die het Besluit Bezoldiging Politie kent. Ook hier is BVCM een belangrijk instrument om de bedrijfsvoering efficiënt te laten verlopen.