

## **Convenant samenwerking defensie- politie 2005 en verder**

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de staatssecretaris van Defensie, de beheerders van de regionale politiekorpsen en het KLPD en de voorzitter van het college van bestuur van het LSOP (hierna de Politieacademie) komen de volgende afspraken en intenties overeen.

### **Overwegingen**

De afslanking van het defensieapparaat is fors de komende jaren, de primaire verantwoordelijkheid van het ministerie van Defensie voor het uitstromende personeel betekent dat gezocht moet worden naar andere werkgevers. Vanuit de algemene zorg voor het overheidsperoneel in algemene zin heeft het ministerie van BZK hierbij een secundaire verantwoordelijkheid. De korpsbeheerders zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor het regionale personeelsbeleid van hun korpsen.

De resultaten van het project "overgang defensiepersoneel", dat in 2004 is uitgevoerd, zijn goed te noemen en bieden mogelijkheden om ook in volgende jaren (overtollig) defensiepersoneel bij de korpsen aan te stellen.

In de intentieverklaring van 22 april 2004 tussen de Politieacademie en de Koninklijke Marechaussee (KMAR) is afgesproken te komen tot samenwerking ondermeer ten aanzien van de opleiding. Deze samenwerking kan thans worden verbreed tot alle defensieonderdelen. Daarmee wordt ook aangesloten op de principeafspraken tussen de secretarissen-generaal van de ministeries van Defensie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de samenwerking tussen defensie en politie.

### **A. Afspraken ten aanzien van overtollig personeel en reguliere uitstroom van defensiepersoneel**

#### **Inleiding en doel**

Politiekorpsen zullen naast het opvullen van vacatures, ontstaan als gevolg van het verloop van personeel, de eerstkomende jaren veelal groeien in sterkte. Zij zullen zich als werkgever inspannen om een deel van het overtollig defensiepersoneel aan te stellen. De wens om te komen tot aanstelling van overtollig defensiepersoneel in korpsen kan rekenen op brede politieke steun. Dit blijkt ondermeer uit de moties (TK2003-2004, 29 200, nr 14) van het lid Van Aartsen en van de Leden Van Heemst/Cornielje uit 2004 (TK 2003-2004, 28 824, nr 15). Ook tijdens de Algemeen Politieke Beschouwingen bij de begroting 2005 is een motie van de leden Verhagen c.s. (TK 2004-2005, 29 800, nr. 4) ingediend die het kabinet oproept om de sterktedoelstelling van de politie in 2010 eerder te realiseren. De uitwerking hiervan is thans gaande. De afspraken in deze samenwerkingsovereenkomst zijn ondersteunend aan die uitwerking. De afspraken zijn, ook in budgettaire zin, afwijkend van de afspraken die in 2004 golden. Naast de categorie overtollig personeel zal daarnaast vanaf 2005 ook de reguliere uitstroom van defensiepersoneel deel uitmaken van deze afspraken.

Het doel van de afspraken is te komen tot samenwerking op het gebied van werving, selectie, opleiding en plaatsing van overtollig en regulier uitstromend defensiepersoneel bij politiekorpsen vanaf 2005.

### **Vraag en aanbod**

In tegenstelling tot het project uit 2004 worden er vanaf 2005 geen streefaantallen vastgesteld per jaar. Het aantal vacatures en het gewenste opleidingsniveau worden regionaal bepaald door elk politiekorps afzonderlijk. Korpsen maken jaarlijks de planning van het gewenste aantal defensiepersoneel kenbaar (de vraag) voor het eerstvolgende jaar bij het Bureau Personeelsvoorziening Politie (Bpp) van de Politieacademie.

### **Werving en selectie**

Het Bpp fungeert als intermediair tussen korpsen en het ministerie van Defensie. Het Bpp beschikt over een aansluiting op het informatiesysteem "Da Vinci" van het ministerie van Defensie waarin overtollige defensie medewerkers worden opgenomen.

De korpsen en de Politieacademie maken gebruik van de voorselectie die door het Instituut Keuring en Selectie (IKS) van het ministerie van Defensie wordt uitgevoerd. Deze dienstverlening geldt ook voor regulier uitstromend defensiepersoneel dat overgaat naar de korpsen.

Indien de voorselectie door het IKS met succes is afgerond en een politiekorps verder wil met een kandidaat wordt de kandidaat doorgezonden naar de selectie bij de Politieacademie.

De Politieacademie en het IKS dragen, ter voorkoming van doublures, zorg voor afstemming van de diverse stappen in de selectieprocedure. De doorloopsnelheid in het selectietraject kan hierdoor aanmerkelijk worden verkort.

### **Financiën**

De financiële consequenties die behoren bij het aanstellen van defensiepersoneel moeten worden gezien in het licht van de in deze afspraken geschetste ontwikkelingen. Zo worden er efficiëncyvoordelen verwacht door een gezamenlijke werving en voordelen door een kortere selectieprocedure voor defensiepersoneel, deze is effectiever dan voor regulier politiepersoneel. Ook wordt gewezen op de voordelen die voortvloeien uit een verdergaande samenwerking bij de opleiding. Hiernaast worden er door het ministerie van Defensie een aantal concrete, in geld te waarderen, voordelen beschikbaar gesteld ten behoeve van de korpsen. Het totale voordeel voor korpsen kan niet exact worden gecijferd maar wordt geraamd op ca. € 10.000 per fte die overkomt van defensie en een politieopleiding volgt. Het totale pakket aan voordelen dient te worden afgezet tegen het mogelijke nadeel van hogere salariskosten van defensiepersoneel na een eventuele loonsuppletie op grond van het Sociaal Beleidskader Defensie (SBK). De voordelen zijn:

- Het Sociaal Beleidskader Defensie (SBK) is van toepassing op overtollig defensiepersoneel dat behoort tot knelpuntcategorieën (dat wil zeggen: een groep personeel waarin naar verwachting overtolligheid ontstaat).
- Defensiepersoneel dat onder het SBK valt en overgaat naar de korpsen blijft gedurende een periode van twee maanden na aanvang van de werkzaamheden bij een korps in dienst en voor rekening van Defensie. De korpsen hebben gedurende deze twee maanden geen personele lasten maar wel de beschikking over een kandidaat.

- Het ministerie van Defensie vergoed aan korpsen die defensiepersoneel aanstellen een bedrag ad € 5000,-- voor defensiepersoneel dat onder het SBK valt (prijsspeil 2004).
- Selectie. Het ministerie van Defensie neemt de kosten van de voorselectie bij het IKS voor eigen rekening. De voorselectie bij het IKS heeft een gunstige selectieratio tot gevolg die leidt tot een besparing op de huidige selectiekosten van korpsen. De korpsen kunnen volstaan met een lagere werving en selectie-inspanning.

## **B. Intenties ten aanzien van nieuw politie- en defensiepersoneel (kweekvijver)**

Naast het overnemen van overtollig defensiepersoneel en reguliere uitstroom van defensiepersoneel wordt de wens uitgesproken om werving, selectie en opleiding tussen defensie, korpsen en de politieacademie meer gemeenschappelijk te organiseren in de toekomst. De ervaring met het werven en selecteren van overtollig defensiepersoneel in het afgelopen jaar heeft aangetoond dat structurele samenwerking vruchtbaar is. De ideeën daarover dienen verder te worden ontwikkeld.

Ook heeft Defensie, net als de politiekorpsen, behoefte aan de instroom van nieuw personeel. De behoefte van Defensie voor nieuw personeel richt zich vooral op schoolverlaters. Deze categorie wordt veelal voor bepaalde tijd aangesteld (thans gedurende vier tot acht jaar). De politiekorpsen richten zich bij de werving veelal op een iets oudere categorie personeel. Defensie wil nieuw personeel, tijdens de aanstelling voor bepaalde tijd (BBT), de mogelijkheid voor extra scholing aanbieden om ze geschikt te maken voor andere organisaties zoals de politie.

Als globale leidraad geldt dat de diverse onderdelen efficiënter en dus goedkoper kunnen worden ingericht door samenwerking. Gedacht kan worden aan gezamenlijke activiteiten op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie, werving(svoorlichting), selectie en opleiding. Bij de nadere uitwerking zal aansluiting gevonden moeten worden bij de gedachten die leven rond de flexibilisering van het onderwijs in algemene zin. Hierbij is de gedachte om te komen tot maatregelen om de opleidingsduur voor mensen met relevante kennis en ervaring te verkorten of te verlengen met grotere leeronderbrekingen die gevuld worden met langere werkperiodes. De intenties ten aanzien van het defensiepersoneel zouden hier naadloos inpasbaar moeten zijn.

Er is inmiddels een werkgroep van start gegaan om een aantal onderwerpen nader uit te werken. De werkgroep start hiervoor ondermeer in 2005 een pilot in een aantal politiekorpsen (Haaglanden, Flevoland, Hollands-Midden en Brabant Z.O.).

Partijen zullen bij de nadere uitwerking in ieder geval aandacht te besteden aan:

- Voorscholingstraject opleiding. De mogelijkheid om defensiemedewerkers op vrijwillige basis een aantal onderdelen uit het curriculum van het politieonderwijs te laten volgen tijdens de aanstelling bij Defensie dient nader te worden onderzocht. Hiervoor is reeds een werkgroep gestart, bestaande uit vertegenwoordigers van de Politieacademie, van Defensie, van het NPI en van BZK, om te bezien of, en zo ja in hoeverre, in de toekomst aan Defensie de mogelijkheid kan worden geboden om defensiepersoneel met een aanstelling voor bepaalde tijd (BBT) een basis politie

leerpakket (een of meer kernopgaven) aan te bieden dat bij werkelijke aanstelling in een korps leidt tot een verkorte politieopleiding. Het deelnemen aan deze leerfaciliteit betekent geen garantie op een baan bij een korps. De werkgroep stelt een projectplan op en werkt diverse scenario's uit.

- Werving en selectie. Bezien zal worden of reeds in het wervings- en selectieproces meer gelijkschakeling in keuringsprofielen kan worden bereikt.
- Politie naar defensie. Bezien zal worden in hoeverre uitstromend politiepersoneel bij Defensie kan instromen en welke voorwaarden hierbij dienen te worden gesteld aan werving, selectie en opleiding. Dit biedt perspectieven om de mogelijkheden van het loopbaanbeleid van de politie te verbreden.
- Kosten en baten. Partijen bezien tevens welke kosten en baten optreden, en hoe deze verdeeld zouden moeten worden tussen partijen. De consequenties van een mogelijke overlapping van de categorieën A (overtollig personeel en reguliere uitstroom) en B (kweekvijver) zal hierbij worden betrokken.

### **Organisatie & verantwoordelijkheden**

Het project 2004 heeft de basisvoorzieningen opgeleverd voor een geordende werving, selectie en aanstelling van defensiepersoneel in de politiekorpsen. Vanaf 2005 is daarom geen afzonderlijke projectorganisatie noodzakelijk. Defensie werkt toe naar een centrale organisatie-eenheid voor de in- en uitstroom voor alle legeronderdelen. Daar wordt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering aan Defensiezijde geplaatst. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering aan politiezijde wordt gelegd bij het bureau personeelsvoorziening politie van de Politieacademie, de coördinatie van de uitvoering aan politiezijde ligt bij de board Personeel van de Raad van Hoofdcommissarissen. De bestuurlijke verantwoordelijkheid aan Defensiezijde ligt bij de directeur van de directie arbeidsvoorwaardenbeleid.

Het ministerie van BZK zal jaarlijks verslag doen van het aantal aangestelde defensiemedewerkers bij de korpsen per 31 december. Tussentijdse voortgangsinformatie zal BZK desgewenst opvragen bij het Bpp.

### **Tot slot**

Benadrukt wordt dat de vorenstaande intenties uitgaan van samenwerking, geen verplichting. De mogelijkheden voor efficiënter en effectiever werken en het arbeidsmarktperspectief gelden als uitgangspunt om partijen bijeen te brengen.

Deze afspraken gelden tot en met 2007 en zullen geëvalueerd worden in 2008 tenzij partijen hiervan afzien. In dat geval wordt de overeenkomst jaarlijks stilzwijgend gecontinueerd.

DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,

DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE,

DE VOORZITTER VAN HET KORPSBEHEERDERSBERAAD

DE VOORZITTER VAN DE RAAD VAN HOOFDCOMMISSARISSEN

DE VOORZITTER VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE POLITIEACADEMIE

29-9-2005