

## Ministerie van Veiligheid en Justitie

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Control / Personeel en  
Materieel

Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl/venj](http://www.rijksoverheid.nl/venj)

**Datum**  
15 april 2013

**Ons kenmerk**  
369276

Datum 15 mei 2013  
Onderwerp Aanbieding Jaarverslag NP – toezegging inzetbaarheid

Hierbij bied ik u het Jaarverslag Nederlandse politie 2012 aan. De politie heeft zich in 2012 hard ingezet voor een veilig Nederland, waarbij veel positieve resultaten geboekt zijn. Zo zijn er belangrijke stappen gezet in het behalen van de doelstellingen op de landelijke prioriteiten en ook op het terrein van beheer is vooruitgang geboekt. Terwijl alle reguliere werkzaamheden van de politie doorgingen, is hard gewerkt aan de voorbereidingen voor de totstandkoming van de nationale politie, waarvoor de wet- en regelgeving op 1 januari 2013 in werking is getreden.

Gezien de start van de nationale politie is dit jaarverslag het laatste verslag over het regionale bestel. Vanaf 2013 zal ik u berichten over de resultaten die de politie geboekt heeft binnen de nieuwe politieorganisatie.

In het jaarverslag worden de resultaten die in 2012 behaald zijn op de uitvoering van de landelijke prioriteiten gepresenteerd. Deze zijn positief; samen met de politie en de gezagen zijn we goed op weg om de doelstellingen voor 2014 te behalen en daarmee Nederland veiliger te maken.

Zo is door de integrale aanpak de pakkans op High Impact Crimes gemiddeld gestegen tot 38 procent en zijn meer criminele samenwerkingsverbanden en criminele jeugdgroepen aangepakt. Het aantal verdachten van kinderporno is gestegen. Om cybercrime effectiever aan te pakken is de capaciteit uitgebreid, zodat meer High Tech Crime onderzoeken afgerond kunnen worden. In alle korpsen zijn gebiedsscans uitgevoerd waardoor zicht is gegeven op veiligheid in wijken en buurten. Daarnaast zijn de administratieve lasten verlaagd; door een productiviteitswinst van ruim 600 fte kan de politie meer tijd op straat doorbrengen. Tot slot zijn er stappen gezet om de heterdaadkracht van de politie te verbeteren, wat de komende jaren concrete resultaten op moet gaan leveren.

De korpsbeheerders hebben in het laatste jaar van het oude bestel per saldo sluitende jaarrekeningen opgeleverd. Hiermee is het jaar financieel goed afgesloten, waardoor de nationale politie een goede startpositie heeft gehad. De 26 korpsen hebben in 2012 een exploitatieresultaat van €29 miljoen behaald. Bijgaand jaarverslag bevat de gecumuleerde balans van de voormalige 26 korpsen per 31 december 2012. Deze gecumuleerde balans zal de startpositie zijn voor het opstellen van de openingsbalans politie per 1 januari 2013.

De balansposten van de VtsPN zullen daaraan worden toegevoegd. Als gevolg van de overdracht van taken die voorheen door het Ministerie werden uitgevoerd, zal in de openingsbalans een aantal voorzieningen worden opgenomen. Aan een extern bureau is in 2011 gevraagd een inventarisatie te maken van de risico's die spelen bij de bedrijfsvoering van de politie. De openingsbalans en dit rapport moeten in onderlinge samenhang worden gezien. Zij zullen dan ook, na afronding van de openingsbalans, gelijktijdig aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Om voortvarend de realisatie van de doelstellingen op het veiligheidsterrein te kunnen vervolgen heeft de inzetbaarheid van de politieorganisatie mijn continue aandacht.

### **Inzetbaarheid**

In het Algemeen Overleg van 24 januari 2013 heb ik u toegezegd om in het kader van het Jaarverslag uitgebreider in te gaan op het vraagstuk inzetbaarheid incl. ziekteverzuim. Dat doe ik bij deze eveneens.

Eind 2012 had de politie, inclusief de Politieacademie en de Voorziening tot samenwerking Politie Nederland, in totaal 63.778 fte aan personeel in dienst.

### Operationele sterkte

#### *Definitie*

Onder de operationele sterkte van de politie wordt verstaan 'het totaal aantal fte (bezetting) bij de Nederlandse Politie dat op enig moment is gekoppeld aan de operationele functies in het huidige landelijke functieoverzicht, waarbij onder operationele functies die functies vallen die een direct contact hebben met de burger<sup>1</sup> en/of een directe inhoudelijke bijdrage leveren aan de primaire politietaken.<sup>2</sup> Voor de volledigheid teken ik hierbij aan, dat de aspiranten hierin voor 100 procent meetellen en dat zij vanwege het duale leerstelsel voor 40 procent inzetbaar zijn. Ik heb uw Kamer hierover bij meerdere gelegenheden zowel mondeling<sup>3</sup> als schriftelijk glashelder geïnformeerd.<sup>4</sup>

De operationele sterkte van de politie wordt weergegeven in zogenoemde *full time equivalenten* (fte). De fte is 'een rekeneenheid waarmee de omvang van een individueel dienstverband en de totale personeelssterkte kan worden uitgedrukt.' Deze rekeneenheid wordt gebruikt omdat dit daadwerkelijk iets zegt over het aantal arbeidsuren dat ter beschikking staat van het gezag. Bij de politie is een fte sinds 1999 36 uur op weekbasis. Het is binnen de arbeidsvoorwaarden van de politie mogelijk om te kiezen voor een andere aanstellingsduur tot maximaal 39,6 uur. Feitelijk zijn er meer mensen die de politie als werkgever hebben dan dat er fte's zijn.

#### *Cijfers 2012*

De operationele sterkte van de Nederlandse politie bedroeg op 31 december 2012 51.552 fte. De niet operationele sterkte bedroeg 12.226 fte.

---

<sup>1</sup> Onder burgers verstaan we mensen met hulpvragen, slachtoffers, daders en verdachten.

<sup>2</sup> Kamerstukken 29 628 nrs. 160 en 164

<sup>3</sup> Algemeen Overleggen over de politie op 7 april 2011 en op 21 december 2011 en tijdens het Wetgevingsoverleg op 28 november 2011.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2009/10, 29 628 nrs. 160, 164 en 192 en Kamerstukken II 2010/11, 29 628 nrs. 231 en 261, 2011Z26977

Van 31 december 2011 tot 31 december 2012 is:

- De operationele sterkte met 965 fte toegenomen.
- De niet-operationele sterkte met 423 fte afgenomen.
- De totale sterkte met 543 fte toegenomen.

De sterkte in fte van de politie heeft sinds 2008 de volgende ontwikkeling doorgemaakt:

	2008	2009	2010	2011	2012
Totale sterkte	62.246	63.513	62.727	63.235	63.778
<b>Operationele sterkte</b>	<b>48.062</b>	<b>49.597</b>	<b>49.745</b>	<b>50.587</b>	<b>51.552</b>
Niet operationele sterkte (excl. PA en vtsPN)	10.503	9.936	9.146	8.932	8.513
Politieacademie	1.797	1.729	1.619	1.583	1.589
vtsPN	1.885	2.251	2.218	2.134	2.123
<b>Totale niet operationele sterkte</b>	<b>14.185</b>	<b>13.916</b>	<b>12.982</b>	<b>12.649</b>	<b>12.226</b>

Bron: Jaarverslag Nederlandse Politie 2012

In onderstaande figuur is zichtbaar gemaakt hoe de totale sterkte van 63.778 fte bij de politie was verdeeld over de diverse categorieën en eenheden op 31 december 2012.

Totaal in dienst van de Nederlandse Politie eind 2011: <b>63.778</b> fte				
Operationele sterkte: <b>51.552</b> fte		Niet-operationele sterkte: <b>12.226</b> fte		
Medewerkers in opleiding <b>5.373</b> fte (waarvan 5.130 Aspiranten voor 40% inzetbaar)	Medewerkers in primair proces; 1. handhaving/noodhulp ( <b>27.560</b> fte) 2. opsporing ( <b>8.375</b> fte) 3. intake en service ( <b>2.871</b> fte) 4. operationele ondersteuning ( <b>7.032</b> fte) 5. leidinggevenden niet toe te delen aan overige hoofdprocessen ( <b>341</b> fte) Totaal aantal leidinggevenden in alle processen: 5.150 fte	Overhead Korpsen en KLPD <b>(8.513</b> fte)	Voorziening tot samenwerking Politie Nederland <b>(2.123</b> fte)	Politie-academie <b>(1.589</b> fte)

### Strategische personeelsplanning

Regeren is vooruitzien. De Nationale Politie werkt met het instrument van een strategische personeelsplanning (SPP). Zo wordt ervoor gezorgd dat ook in de toekomst de juiste mensen op de juiste plek zitten. Dit is een nieuw instrument dat door de vorming van de nationale politie ook centraal kan worden vormgegeven. De politie werkt al jaren met het *kwantificeren* van personeelsstromen maar in 2012 is bovendien een belangrijke start gemaakt met het bepalen van de toekomstig gewenste *kwalitatieve* samenstelling van het personeelsbestand op basis van de te verwachten maatschappelijke -, arbeidsmarkt -en veiligheidsvraagstukken. In samenwerking met het gezag,

maatschappelijk middenveld en veiligheidspartners is zodoende een beeld gevormd van hoe de politie van de toekomst eruit kan zien en wat daarin de belangrijkste ontwikkelrichtingen zijn. In de komende jaren zal jaarlijks als onderdeel bij de beleids- en beheercyclus worden bepaald welke maatregelen moeten worden genomen om de toekomstig gewenste personeelssamenstelling te realiseren. Hieronder ga ik meer specifiek in op de leeftijdsopbouw.

#### De inzetbaarheid

Het is voor de politie van belang om actief te sturen op de inzetbaarheid van de medewerkers. Het streven hierbij moet zijn, dat deze inzetbaarheid ook duurzaam is. De politie is immers voor de realisatie van haar maatschappelijke doelstellingen sterk afhankelijk van de toegevoegde waarde van haar medewerkers. Ook voor de politiemedewerkers zelf is duurzame inzetbaarheid van belang. Het vermogen om, ook in veranderende omstandigheden, toegevoegde waarde te hebben voor de politie is van invloed op de kansen van de politiemedewerker om nu en in de toekomst werk uit te voeren, waarbij de politiemedewerker ook zelf meerwaarde ervaart.

De inzetbaarheid van de politiemedewerkers is een onderwerp dat constant onder de aandacht staat van de politieorganisatie. De vraag naar politie is immers groot en het aanbod beperkt.

Hieronder vindt u mijn analyse van de inzetbaarheid van de politiemedewerkers. Onder inzetbaarheid wordt de mate waarin een medewerker (blijvend) in staat is arbeid te verrichten verstaan, die bijdraagt aan de doelstellingen van de politieorganisatie, waarbij de medewerker ook zelf meerwaarde ervaart. Deze definitie heb ik gebaseerd op de Nederlandse praktijkrichtlijn 6070 'Sturen op duurzame inzetbaarheid van medewerkers' (2010, NEN).

De analyse van de inzetbaarheid van de politiemedewerkers is gedaan tegen de achtergrond van het 'model inzetbaarheid' uit het rapport 'Een leven lang werken: het realiseren van duurzame inzetbaarheid in de sector politie' (2011, CGOP). Dit model koppelt de inzetbaarheid van politiemedewerkers aan vier aspecten. Dit zijn de balans tussen werk en privé, de levensfase waarin een medewerker zich bevindt, de organisatiecultuur en het type functie dat iemand vervult. Deze aspecten werken door in de negen factoren van invloed op de inzetbaarheid, die ik onderken en hierna beschrijf.

#### *Factoren van invloed*

De netto inzetbaarheid van de politiemedewerker is te kwantificeren door enerzijds te bepalen wat het totaal aantal uren van zijn aanstelling is, verminderd met de tijd dat de politiemedewerker afwezig is en anderzijds door te kijken naar de effectiviteit van de inzet bij aanwezigheid. De inzetbaarheid wordt beïnvloed door negen factoren:

1. vakantieverlof;
2. overig verlof (bijzonder verlof, zorgverlof, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, partiële uittreding e.d.);
3. ziekteverzuim;
4. opleidingen en cursussen;
5. de mate van weerbaarheid;
6. administratieve lasten;
7. capaciteitsmanagement;
8. politispecifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken;
9. leeftijdsopbouw van het personeelsbestand.

Ik merk hierbij op, dat de beïnvloedbaarheid van deze factoren varieert van relatief makkelijk beïnvloedbaar tot bijna niet beïnvloedbaar. Bij iedere factor van invloed wordt, voor zover van toepassing, het beleid beschreven dat ik voer om de inzetbaarheid te verbeteren.

#### *1. Vakantieverlof*

Iedere werknemer in Nederland heeft recht op vakantieverlof, gerelateerd aan het aantal arbeidsuren in zijn aanstelling. Bij de politie wijkt dit verlof niet af van andere sectoren binnen de overheid.

#### *2. Overig verlof*

Elke levensfase kent zijn eigen dynamiek en zorgt voor aanspraken op verlofregelingen die de inzetbaarheid verminderen. Een (jonge) ouder kiest er middels ouderschapsverlof voor om tijdelijk minder te werken. Een agent aan het einde van de loopbaan maakt vaak gebruik van de mogelijkheid om via de Regeling Partieel Uittreden (RPU) minder te gaan werken. De omvang van de groepen die hier gebruik van maken bepalen mede het effect op de inzetbaarheid.

Het aantal mensen binnen de operationele sterkte dat in 2012 gebruik maakte van ouderschapsverlof is ca. 2.400. Zwangerschapsverlof werd door ca. 1.000 vrouwelijke medewerkers genoten. Met deze regelingen kunnen zwangere vrouwen in totaal ca. 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof opnemen en kunnen ouders gedurende enkele jaren uren verlof opnemen ten behoeve van extra aandacht voor hun kinderen. De politie is hiermee in lijn met andere sectoren.

#### *3. Ziekteverzuim*

Het ziekteverzuim bij Politie Nederland vertoont volgens de cijfers over 2012 (ca. 5,7 %) een lichte maar significante daling. In tabel 1.6 van de kerngegevens behorende bij het Jaarverslag Nederlandse Politie 2012 laat zien dat het verzuim in de niet operationele sterkte wat hoger is dan in de operationele sterkte. Nadere analyse van het verzuim in 2012 per korps laat zien dat bij elf korpsen het verzuim in de niet-operationele sterkte juist lager is en bij vijftien korpsen het ziekteverzuim in de niet-operationele sterkte hoger is dan in de operationele sterkte. Ten opzichte van 2011 is het verzuim in zowel de operationele als niet operationele sterkte met ongeveer 0,4% gedaald. Dit is een significante verbetering.

Binnen de nationale politie zal het ziekteverzuimbeleid eenduidig worden vormgegeven. Dit gebeurt onder de noemer "Veiligheid en Gezondheid en Welzijn" (VGW). De kern van dit beleid is een proactief risicomanagement, gerichte preventie en als het onverhoopt fout gaat is het beleid erop gericht om de medewerker zo snel mogelijk weer op de been te krijgen. De werkgever biedt hiertoe de faciliteiten om veilig en gezond werken te bevorderen. Het is daarbij de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer om binnen deze kaders zijn eigen gezondheid en inzetbaarheid te handhaven dan wel verbeteren.

De leidinggevende speelt bij inzetbaarheidsvraagstukken een regierol. Hij wordt daarbij vroegtijdig en actief ondersteund door de organisatie.

#### *4. Opleidingen en cursussen*

De politie is een organisatie waarin blijvend aandacht is voor scholing en het op peil houden van kennis, kunde en vaardigheden. Dit begint met de aspiranten van politie die aan de verschillende initiële opleidingen bij de Politieacademie starten. Zij volgen duaal onderwijs met zowel een theorie als een praktijkgedeelte.

Met dit systeem worden de aspiranten met de nodige kennis en kunde klaargestoomd voor het werk op straat. Als het gevolg van dit duale stelsel zijn de aspiranten, zoals veelvuldig met uw Kamer gedeeld, voor ongeveer 40% inzetbaar tijdens hun opleiding.

De aard van het beroep maakt het echter noodzakelijk om ook na de initiële opleiding geregeld aan 'onderhoud' van de vaardigheden te doen. Denk hierbij aan de integrale beroepsvaardigheidstrainingen (IBT) of specifieke oefeningen zoals de inzet van de mobiele eenheid.

Ten slotte volgen medewerkers van politie, net zoals bij andere organisaties, geregeld cursussen die in het kader van hun loopbaan en voor de werkgever noodzakelijk zijn. Bovendien kent de politie een aantal hele specifieke vakgebieden, zoals de aanpak van kinderporno, cybercrime of financieel economische criminaliteit, die bijzonder bij- en/of nascholing vragen.

Dit zijn allemaal noodzakelijke en zeer nuttige scholingstrajecten voor de politie. We moeten niet vergeten dat het hier om de uitvoering van de zwaarmacht gaat. Dit vereist, meer dan elke andere organisatie, een gedegen aandacht voor de kennis en kunde van de medewerkers.

#### *5. Weerbaarheid*

Politiemedewerkers kunnen ook als zij wel aanwezig zijn verminderd inzetbaar zijn. Hier streven we constant naar verbetering; de samenleving moet kunnen rekenen op een topfit politiekorps.

De organisatiestructuur en -cultuur bij de politie is hierbij van invloed. De mate van professionele ruimte die een medewerker krijgt en pakt bepalen de effectiviteit van het optreden. Leiderschap is niet voor niets een belangrijk thema voor de nationale politie. Leiderschap van het individu om op straat de juiste dingen te kunnen doen maar ook aansturing dicht op de operatie en optreden, trainen en oefenen in groepsverband. Op die manier wordt de effectiviteit van de inzet verhoogd.

Het type functie dat een medewerker vervult is van invloed op de blijvende inzetbaarheid. De werkzaamheden zijn daarop van invloed. Dit hoeft niet altijd een ziekte registratie op te leveren maar kan wel de effectiviteit in de dagelijkse operatie beïnvloeden en bovenal zeer vervelend zijn voor betrokkene. Verminderde weerbaarheid kan verschillende oorzaken hebben: fysieke beperkingen, onvoldoende geoefendheid (en daardoor onzekerheid in het optreden) of mentale druk. Voor al deze categorieën worden binnen het kader van het programma versterking professionele weerbaarheid maatregelen genomen om deze oorzaken aan te pakken. Zo zijn er de fysieke vaardigheidstoets en de modernisering van de integrale beroepsvaardigheidstraining (IBT), de mentale krachttrainingen en de inrichting van de mentale zorg voor politiemensen. De eerder genoemde inrichting van "Veilig en Gezond Werken" binnen de nationale politie is hierbij een belangrijk fundament.

#### *6. Administratieve lasten*

De politie kent veel overbodige administratieve lasten, waarvan de uitvoering veel capaciteit opslokt. Om die reden zet ik in op het weghalen van overbodige bureaucratie, het slimmer organiseren van het politiewerk en het verminderen van regeldruk. Dit alles zal ultimo 2014 leiden tot een productiviteitswinst in uren gelijk aan 5000 fte.

#### *7. Capaciteitsmanagement*

Het goed inplannen en managen van het arbeidspotentieel is voor verbetering vatbaar. In de tweede helft van 2013 en daarna in 2014 is capaciteitsmanagement in de uitvoering van het werk daarom een speerpunt. Een goede afstemming tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid en het zorgen voor de juiste balans tussen de belangen van de organisatie en die van het personeel is de doelstelling van het project capaciteitsmanagement. Belangrijk hierbij is dat voortdurend het 'goede gesprek' plaatsvindt tussen gezag en de politie over de (planning van de) inzet van de capaciteit. Dit betekent ruim vooruit plannen en bijvoorbeeld afspreken dat in week X een evenement gedraaid kan worden maar dat dit betekent dat er in die week geen braderie in de aangrenzende gemeente kan worden gehouden.

#### *8. Politie specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken*

Er zijn binnen de sector politie diverse bijzondere arbeidsvoorwaardelijke afspraken die van invloed zijn op de inzetbaarheid. Dit is altijd een afweging tussen de belangen van de werkgever en de belangen van de werknemer. Deze kunnen overeenkomen maar soms ook verschillen. In goed overleg met de politievakorganisaties zijn bijvoorbeeld ten behoeve van het meer flexibel maken van de roosters afspraken gemaakt in het arbeidsvoorwaardenakkoord in 2012. Afgesproken is dat het aantal vrije weekenden van 26 naar 21 wordt teruggebracht. Het aantal zogenaamde flexweekeinden blijft staan op 22 (twee achtereenvolgende dagen vrij).

Naast de Arbeidstijdenwet (ATW) is de politie specifieke Landelijke Arbeidstijden Regeling (LAR) van toepassing. TNO heeft onderzoek gedaan naar het effect van de LAR, het Besluit Algemene Rechtspositie Politie (BARP) en de ATW op de bedrijfsvoering van politie. Het onderzoek toont aan dat de LAR en het BARP, meer dan de ATW, invloed hebben op de flexibel inzet van personeel in volcontinuïdient. Daarop zijn de reeds gestarte pilots (waarbij er anders gepland wordt met zogenaamde intekenroosters) voortgezet en uitgebreid. De uitkomsten van deze pilots worden gebruikt om met de vakorganisaties na te denken over mogelijk een andere en betere arbeidstijdenregelingen.

De inzet is verder om een landelijke pauzeregeling conform de ATW af te spreken. Het uitgangspunt hierbij is dat er onbetaalde pauzes zijn, met uitzondering van situaties waarin de pauze in diensttijd moet plaatsvinden. Het principe hierbij is dat er vooraf altijd een onbetaalde pauze is gepland. De doelstelling is dat dit positief gaat bijdragen aan de inzetbaarheid zonder het belang van de medewerkers uit het oog te verliezen.

#### *9. Leeftijdsopbouw*

Het aandeel 'oudere' medewerkers bij de politie is de laatste jaren toegenomen en dit zal de komende jaren niet minder worden. Voor een overzicht van de operationele sterkte naar leeftijd verwijs ik naar tabel 2.15 van het Jaarverslag Nederlandse politie 2012. De vergrijzing en de vervanging hebben gevolgen voor de operationele inzetbaarheid van de OS. Voor 'oudere executieven' zal in het algemeen de fysieke inzetbaarheid afnemen.

Voor de 'jongeren' geldt een onvolledige inzetbaarheid omdat zij het vak nog moeten leren (dual onderwijs) of omdat zij nog meer ervaring moeten opdoen om volledig effectief te zijn. De verwachting is dat bij ongewijzigd beleid (waaronder een gelijkblijvende sterkte) er rond 2020 grofweg een 'bult jongeren' en een 'bult ouderen' bij de politie aanwezig zal zijn. Dit is ongewenst. De Nederlandse politie werkt daarom al jaren met het kwantificeren van personeelsstromen. Op deze manier is bijvoorbeeld reeds geanticipeerd op de verwachte uitstroom van ouder personeel door het innemen van relatief veel aspiranten in de jaren 2010-2012. Mede hierdoor zal het aandeel aspiranten in de operationele sterkte per jaar in de periode tot 2020 naar verwachting niet hoger worden dan het aandeel aspiranten dat in de periode 2009-2012 in dienst was van de politie. Er zal dus geen sprake zijn van een onevenredig groot aandeel aspiranten. Het beleid is erop gericht om tot een evenwichtige leeftijdsopbouw te komen en 'bulten' in bepaalde leeftijdscategorieën te voorkomen. Op die manier wordt het inzetbaarheidsverlies van de autonome demografische ontwikkeling voor een groot deel opgevangen. Daarnaast worden de ontwikkeling van leeftijdsfase bewust personeelsbeleid en een meer flexibel personeelssysteem onderzocht.

#### *Conclusie*

Ik concludeer dat de operationele sterkte nog nooit zo hoog is geweest als vandaag en op alle facetten die de inzetbaarheid beïnvloeden, zet ik maximaal in. Er zijn maatschappelijke ontwikkelingen die ook de politie raken maar hierin verschilt de politie niet van andere organisaties. Ook de te beïnvloeden factoren zijn niet nieuw voor de politie. Het is goed dat er bij de politie gedegen aandacht is voor opleiden, trainen en oefenen en het is goed te zien dat in 2012 het ziekteverzuim significant gedaald is. Bovendien geeft de nationale politie nu de mogelijkheid om over de gehele linie integraal te sturen op maatregelen die de inzetbaarheid positief beïnvloeden. Heldere prioriteiten, reductie van de administratieve lasten en versterking van de professionele weerbaarheid zijn wat mij betreft belangrijke voorbeelden.

Met de huidige capaciteit, die begrensd wordt door de harde financiële kaders die ik met uw Kamer afgesproken heb, is de politie in staat de veiligheid in Nederland te handhaven. De politie doet dat: waakzaam en dienstbaar en als het er op aan komt, per direct inzetbaar op straat en in de wijken.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Veiligheid en Justitie,

I.W. Opstelten