

# bijlage

## Bijlage 1: Sectorale uitwerking Veiligheid en Onderwijs

---

Datum 8 juli 2011  
Ons Kenmerk 2011-2000262090

---

### *Veiligheid*

De afzonderlijke veiligheidssectoren Defensie, Politie en Rechterlijke Macht hebben in verschillende mate te maken met de aankomende vervangingsvraag verband houdend met "De grote uittocht".

Defensie bestaat uit militairen en burgerpersoneel, waarvan de militairen het grootste deel beslaan. Voor de militaire populatie is er geen sprake van een grote vervangingsvraag als gevolg van pensionering. Vanwege het leeftijdsontslag heeft de babyboomgeneratie de actieve dienst al verlaten. Defensie concentreert zich gezien haar operationele taken op het behoud van een jonge populatie en wenst de huidige samenstelling te wijzigen zodat een verdere verjonging mogelijk wordt. Deze verjonging is noodzakelijk, zowel vanwege de inzetbaarheid die van de krijgsmacht wordt geëist, als de druk op de personele exploitatie. Dit vereist een borging van de instroom van militairen, die hoofdzakelijk in de lagere rangen plaatsvindt, en een gestructureerde uitstroom van militairen. In dit kader is, om de instroom via de Regionaal Opleidingscentra te vergroten, voorzien dat een belangrijk deel van de initiële opleidingen naar de ROC's wordt overgebracht – waarbij militairen een deel van de opleidingen verzorgen. Verder is in 2008 het zogenoemde flexibel personeelssysteem geïntroduceerd dat de in-, door- en uitstroom van militairen in structurele zin moet borgen. In het kader van dit systeem wordt het onder andere mogelijk de aantallen en looptijden per rang aan een maximum te binden. Voor het burgerpersoneel is wel sprake van ouder personeel dat in de komende tien jaar versneld gaat uitstromen als gevolg van de vergrijzing (met name lager opgeleid personeel in onderhouds- en logistieke functies), maar knelpunten in de vervangings sfeer worden gezien de situatie op de arbeidsmarkt op voorhand niet verwacht.

Voor de korte termijn heeft Defensie te maken met de taakstellingen uit het Regeerakkoord. Met de beleidsbrief van 8 april 2011 is aangegeven op welke wijze aan deze taakstelling invulling wordt gegeven. De huidige inschatting is dat de reductie leidt tot ca. 6.000 gedwongen ontslagen. De aandacht zal de komende tijd daarom vooral uitgaan naar de bemiddeling van deze personen naar ander werk, met daarnaast blijvende aandacht voor de leeftijdssamenstelling van het personeel

en een borging van de instroom aan de onderkant en voor zover mogelijk ook horizontaal. De inspanningen om de instroom via de ROC's te vergroten blijven onverminderd van toepassing.

**Datum**  
23 juni 2011

De sector politie wordt gekenmerkt door een relatief laag aandeel hoog opgeleiden (dit aandeel zal de komende jaren naar verwachting wel toenemen). Het meeste werk wordt gedaan door de agenten met een middelbaar opleidingsniveau. Met betrekking tot de vergrijzing kent de politie de komende jaren een stijgende vervangingsbehoefte waarbij in 2020 naar verwachting ongeveer vier op de tien is uitgestroomd uit de operationele sterkte. Dit vereist een adequate nieuwe instroom waarbij reeds nu ingezet wordt op een versterkte inname van nieuwe aspiranten. Dit aantal zal in de komende jaren geleidelijk toenemen.

Dit kabinet heeft zich ten doel gesteld om de Nationale Politie vorm te geven. De ambitie is om dit per 1 januari 2012 wettelijk geregeld te hebben. Dit biedt kansen om centraal de uitdagingen op personeelsgebied aan te gaan. Zo zal een centrale strategische personeelsplanning worden gevoerd die zich meerjarig richt op het verkrijgen van voldoende gekwalificeerd politiepersoneel. Het nationale karakter geeft tevens mogelijkheden om flexibel in te spelen op uitdagingen die zich landelijk of regionaal voordoen in de arbeidsmarkt. Elementen die daarbij nadrukkelijk terug zullen komen is het versterken van de professionaliteit en het vakmanschap van de politiemedewerker, het aansluiting vinden met het reguliere onderwijs (talenten benutten), het fit en gezond houden van medewerkers en het versterken van de mobiliteit. Om de instroom te versterken wordt momenteel reeds centraal gestuurd door bijvoorbeeld werving en selectie van aspiranten onder regie van de politieacademie. Op deze manier zal geleidelijk aan de politieorganisatie haar krachten steeds verder bundelen om de uitdagingen (oa. uit het rapport "De grote uittocht") het hoofd te kunnen bieden.

Tenslotte wijkt de sector Rechterlijke Macht af van de overige twee veiligheidssectoren. Dit is een kleine sector, met uitsluitend hoog opgeleiden<sup>1</sup>. De Rechterlijke Macht krijgt op de lange termijn te maken met een stijgende vervangingsvraag vanwege uitstroom naar pensioen. Op korte termijn is er nog geen sprake van knelpunten. Om te voorkomen dat in de toekomst knelpunten ontstaan zet de Rechterlijke Macht in op het werven van nieuwe rechters en officieren van justitie en het binden van huidig personeel. Dit doet zij door strategische personeelsplanning (zie Agenda van de Rechtspraak 2011- 2014<sup>2</sup>), arbeidsmarktprofilering en campusrecruitment, en de inrichting van een nieuwe mobiliteitsfaciliteit bij het OM. Bij de mobiliteitsfaciliteit worden vanaf nu alle vacatures en projecten gemeld en deze worden ook zichtbaar voor alle medewerkers binnen het OM. Daarnaast kunnen medewerkers met een mobiliteitswens zich aanmelden bij de mobiliteitsfaciliteit OM. Voorwaarde voor aanmelding is dat er een gesprek plaatsvindt tussen de leidinggevende en de medewerker.

### *Onderwijs*

Leraren vervullen een sleutelrol in het vergroten van de kwaliteit van het onderwijs. Het dreigende kwantitatieve en kwalitatieve lerarentekort zet dit onder druk. Vandaar dat dit kabinet het actieplan Leerkracht onverkort voortzet. De extra

---

<sup>1</sup> Tot de Rechterlijke Macht worden alleen de rechterlijke ambtenaren gerekend zoals rechters en officieren van justitie.

<sup>2</sup> <http://www.rechtspraak.nl/Organisatie/Publicaties/-En-Brochures/Agenda-voor-de-Rechtspraak/Pages/default.aspx>

investeringen door het actieplan Leerkracht bedragen in 2011 ongeveer 0,7 miljard. Dit loopt op tot structureel ruim 1 miljard in 2020. Met de maatregelen uit het actieplan wordt geïnvesteerd in een betere beloning en meer carrièremogelijkheden voor leraren, de Lerarenbeurs voor scholing, de instelling van een lerarenregister en een verbetering van de lerarenopleidingen.

**Datum**  
23 juni 2011