

# Opgave Arbeidsmarktstrategie Politie

## Korte en lange termijn



<b>Door</b>	Nationale Politie
<b>Afdeling</b>	Staf Korpsleiding
<b>Versienummer</b>	1.1
<b>Datum</b>	19 mei 2023
<b>Kenmerk</b>	
<b>Status</b>	Definitief
<b>Rubricering</b>	Geen

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Uitgangspunten .....</b>	<b>4</b>
<b>3 Aanpak .....</b>	<b>5</b>
<b>4 Sporen Arbeidsmarktstrategie en maatregelen per spoor .....</b>	<b>7</b>
4.1 Spoor A1: Arbeidsmarktstrategie algemeen .....	9
4.2 Spoor A2: Bedrijfsresultaten, Ketenregie, Monitoring & Rolling Forecast .....	10
4.3 Spoor B: Werving (Sourcen & Recruiten).....	11
4.4 Spoor C: Selecteren & Screenen.....	12
4.5 Spoor D: Benutting en behoud.....	13



# 1 Inleiding

## Een meerjarige opgave

Er is uitzonderlijke krapte op de arbeidsmarkt. Ook voor het korps is voorspeld dat de instroomcijfers voor 2023 en de jaren daarna niet worden gehaald. Het komen tot een arbeidsmarktstrategie voor zowel de korte, middellange als lange termijn welke zich richt op instroom, doorstroom en het voorkomen van uitstroom is hierom essentieel en zeer urgent. In het KMTO is deze zomer opdracht verstrekt aan de directie HRM om samen met de dienst HRM en de ketenregisseur Instroom deze strategie te realiseren, in nauwe afstemming met vakbonden en de Centrale Ondernemingsraad (COR) – medepartners in deze. De opdracht is een uitwerking van kernopgave 1 “de politie steeds goed en juist bezet” van het Strategisch Organisatie en Personeelsbeleid 2021-2025/2030. In het laatste commissiedebat heeft Min J&V de toezegging gedaan de arbeidsmarkt strategie aan de Kamer te sturen (Q1, 2023) . De integrale arbeidsstrategie is een meerjarige strategie waarbij adaptief, wendbaar en flexibel centraal staan. Innovatie en samenwerking met partners zijn belangrijke thema’s. Een strategie die lef toont en baanbrekende oplossingen biedt.

Niet alleen het korps heeft te maken met een grote opgave, ook andere organisaties in het veiligheidsdomein, maar ook in de zorg en het onderwijs hebben te maken met de krappe arbeidsmarkt. Het aangaan van strategische allianties is daarom een belangrijk onderdeel van de aanpak. Relevante perspectieven richten zich op verwachtingen en daarmee de te realiseren instroom en talentverwachtingen, behoud en interne mobiliteit, digitalisering, diversiteit en inclusie en het veranderende werk (door mens en technologie).

## Wat nu kan, nu starten

Parallel aan het opstellen van het totaalplan is in het BBVO (Breed Bedrijfsvoeringsoverleg) politie van 8 september 2022 verzocht te komen met een eerste advies gericht op “wat NU al kan”. Dit heeft geleid tot het opnemen van een aantal Quick Wins ter uitvoering in 2023. Uiteraard gelden de daarvoor geëigende formele besluitvormingstrajecten. Afwegingen gedurende het besluitvormingstraject kunnen ertoe leiden dat een maatregel niet of aangepast wordt uitgevoerd. Gezien het tekort initieel in een aantal eenheden wordt voor deze specifieke eenheden als onderdeel van de strategie een plan op maat opgesteld begin 2023.

## Prioritering

Niet alles kan tegelijk. In de set aan maatregelen is daarom een prioritering aangebracht, welke zorgt voor het aanbrengen van focus en realisme in dat wat kan worden uitgevoerd, een advies dat ook door de Audit commissie in november 2022 ten aanzien van een eerste concept plan overeenkomstig is gegeven.

Per spoor is de top drie aangegeven gezien vanuit korpsperspectief (wat zou korpsbreed nodig zijn). En marge van deze prioritering is gewezen op het feit dat niet elke eenheid te maken heeft met dezelfde problematiek dan wel daarmee samenhangend een voordeel heeft bij elke maatregel. Aanvullend zijn vanuit de eenheden via de hoofden bedrijfsvoering de prioritaire maatregelen voor de eigen eenheid aangereikt per spoor. Deze exercitie heeft geleid tot voorliggende uitwerking.

## 2 Uitgangspunten

De uitgangspunten die voor nu in de uitwerking centraal staan en bepalend zijn voor de opgenomen maatregelen – onderdeel van het Strategisch Organisatie en Personeelsbeleid 2021 – 2025/2030 zijn de volgende:

Met en voor mensen:

- **Politie is er voor iedereen**, zowel in de samenleving als in het werk
- **Zorg** voor de ander en zorg voor elkaar zijn steeds verbonden

Passend georganiseerd:

- De maatschappij verandert en dit heeft effect op de opgave van het korps, het vak en de mensen die we nodig hebben. Dit afgezet tegen een steeds groter wordende krapte vraagt om een passende arbeidsmarktstrategie en een beweging naar het zijn van **een wendbare en flexibele organisatie**.
- Steeds kunnen aansluiten bij de veranderende opgave vraagt om flexibel, vooruitstrevend en trendsettend personeelsbeleid met aandacht voor **digitaal, fit en innovatief**
- Professionals geven actief inhoud aan hun eigenaarschap en krijgen de ruimte om steeds inhoud te geven aan het werk en aan de eigen **ontwikkeling**. Zij blijven zo optimaal inzetbaar voor nieuwe opgaven
- Maatwerk zowel in **opleiding** (een organisatie die steeds meer een combinatie is van MBO/HBO en WO, passend bij de opgaven en steeds meer adaptief kennisgebruik) aanstelling, arbeidsvoorwaarden en bij doorlopende ontwikkeling, wordt gericht ingezet

Midden in de samenleving:

- **Talenten** worden erkend en steeds aan de opgave verbonden:
- Iedere opgave krijgt een passend antwoord. Daarbij wordt actief gezocht naar samenhang in de aanpak en gebruik gemaakt van de meerwaarde van **samenwerking met partners**, gericht op effect van de inzet

### De vijf kernopgaven voor de komende jaren – Strategisch Organisatie en Personeelsbeleid

Kern van HRM



1. De politie  
steeds goed  
en juist bezet



2. Politie  
duurzaam  
inzetbaar



3. Bekwame  
politie, nu en in de  
toekomst



4. Wendbare politie  
die flexibel  
inspeelt op  
ontwikkeling



5. Effectieve  
sturing: opgave,  
talent en budget,  
steeds verbonden

## 3 Aanpak

### **Programmatische aanpak**

De uitvoering van het plan start vanaf 2023, via aan programmatische aanpak vanuit de kolom HRM, samen met de ketenregisseur Instroom en in nauwe afstemming met de eenheden. De opgave is niet enkel van de kolom HRM, maar van de gehele organisatie. De aanpak, prioritering en capaciteit/financiën moeten steeds met elkaar worden uitgewerkt en vastgesteld. De uitvoering en stand van zaken wordt periodiek geagendeerd in de driehoek HRM alsmede het BBVO. Voor de arbeidsvoorwaardelijke onderdelen wordt vanaf begin 2023 de werkgroep Arbeidsmarkt ingericht (bonden, COR, J&V en politie). Monitoring maakt onderdeel uit van de programmatische aanpak. De structurele dekking van de maatregelen – een belangrijke randvoorwaarde voor het welslagen van het plan - vindt plaats via het Hoofdbesluitvormingsmoment. Daarbij wordt ook actief gezien hoe subsidiegelden specifiek ten behoeve van de thematiek arbeidsmarkt kunnen worden ingezet. Ook dan betekent dit dat keuzes moeten worden gemaakt. Afschalen van prioriteiten in deze of het alsnog besluiten bepaalde maatregelen niet uit te voeren heeft een grote impact op het gesteld kunnen staan als organisatie en grootste werkgever van Nederland. Ook het IV aspect (bijv. budget, capaciteit, systemen) maakt een groot onderdeel uit van de strategie; prioriteitstelling van maatregelen uit de arbeidsmarktstrategie is randvoorwaardelijk.

### **Rolling forecast: de koppeling van de langetermijnkoers en kortetermijnacties**

Het continu verbinden van de organisatie aan de maatschappelijke opgave vraagt om een continu bewustzijn van wat er op de iets langere termijn te doen is en wat in dit licht vandaag moet gebeuren om dat voor elkaar te krijgen.

Een belangrijk proces om als korps wendbaar en flexibel te kunnen anticiperen op ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie. Ondanks veranderingen, zoals nu ook voorzien met betrekking tot de economische spanning is het van belang dat het korps realistisch is in de impact daarvan op de arbeidsmarktkrapte. Uit diverse onderzoeken (alle arbeidsmarktonderzoeken van CBS, UWV, Universiteiten en private partijen) blijkt dat ondanks deze economische impact de arbeidsmarktkrapte nog lang op de agenda blijft staan. Er is sprake van een opgave met een meer permanent karakter, andere interventies zijn nodig. Fundamenteel moet anders naar de uitvoering van werk worden gekeken. Het gaat daarbij niet enkel om HRM gerelateerde maatregelen maar ook over het vraagstuk werk anders te organiseren (denk aan digitalisering en innovatie, dan wel uit te besteden). Voor de realisatiekracht is het daarom van groot belang dat de opgave arbeidsmarkt actief op de agenda blijft staan van BBVO en KMTO en onderdeel wordt van de P&C-cyclus en managementgesprekken.

Vanuit de S&T agenda 2022-2025 is onder het thema “de politie van overmorgen” vanuit pijler 1 “Politiewerk van de toekomst” een meerjarig onderzoeksprogramma gestart waarbij met TNO de komende vier jaar wordt samengewerkt aan het vormgeven van een manier van rolling forecast. Op deze manier blijft het korps in staat te anticiperen op veranderingen binnen en buiten en de impact daarvan op de opgave van het korps, de bemensing en daarmee de actualiteit van voorliggend plan. Een tweede spoor in de samenwerking met TNO richt zich op het opbouwen van kennis en het ontwikkelen van tooling voor het bedenken en uitwerken van innovatieve oplossingen voor het aanpakken en voorkomen van personeelstekorten, nu en in de toekomst.

### Gezamenlijk – maar met ‘couleur locale’

Arbeidsmarktstrategie leidt tot een landelijk (gezamenlijk) actieplan, met waar nodig aanvullingen of specifieke aandachtsgebieden voor eenheden, domeinen en/of portefeuilles.

In een nog in te richten programma- en monitoringsstructuur gaan we dit nader vorm geven.

Bijvoorbeeld:

- Eenheden Amsterdam en Den Haag: grote tekorten initiële instroom, extra maatregelen specifiek voor deze eenheden. Voor andere eenheden wordt juist extra inzet gevraagd op niet initiële instroom en doorstroom.
- Domein opsporing: doorlooptijden, ESI (specialistische zij-instroom), meer focus op zittende medewerkers
- Landelijke Eenheid: focus op specialisten zowel instroom als doorstroom

Vanuit welke thema's wordt gekeken naar oplossingen:



#### Nieuw talent aanboren

- Huidig personeel (om)scholen
- Werkzoekenden werven & scholen
- Mensen aannemen/detacheren uit andere sectoren
- Breder kijken dan traditioneel CV
- Inzet mensen met arbeidsbeperking (banenafpraak uitbreiden i.p.v. krimp)
- Gepensioneerden inzetten
- Arbeidsmigranten inzetten



#### Werk anders organiseren

- Anders kijken naar taken & functies
- Meester/gezel aanpak
- Aanpak administratieve belasting
- Meer uren werken faciliteren
- Breder kijken dan fulltime aanstelling
- Inhuur, zzp, inkoop opdrachten stijgt
- Inzet technologie & innovatie incl. budget (automatisering en robotisering)



#### Binden en boeien

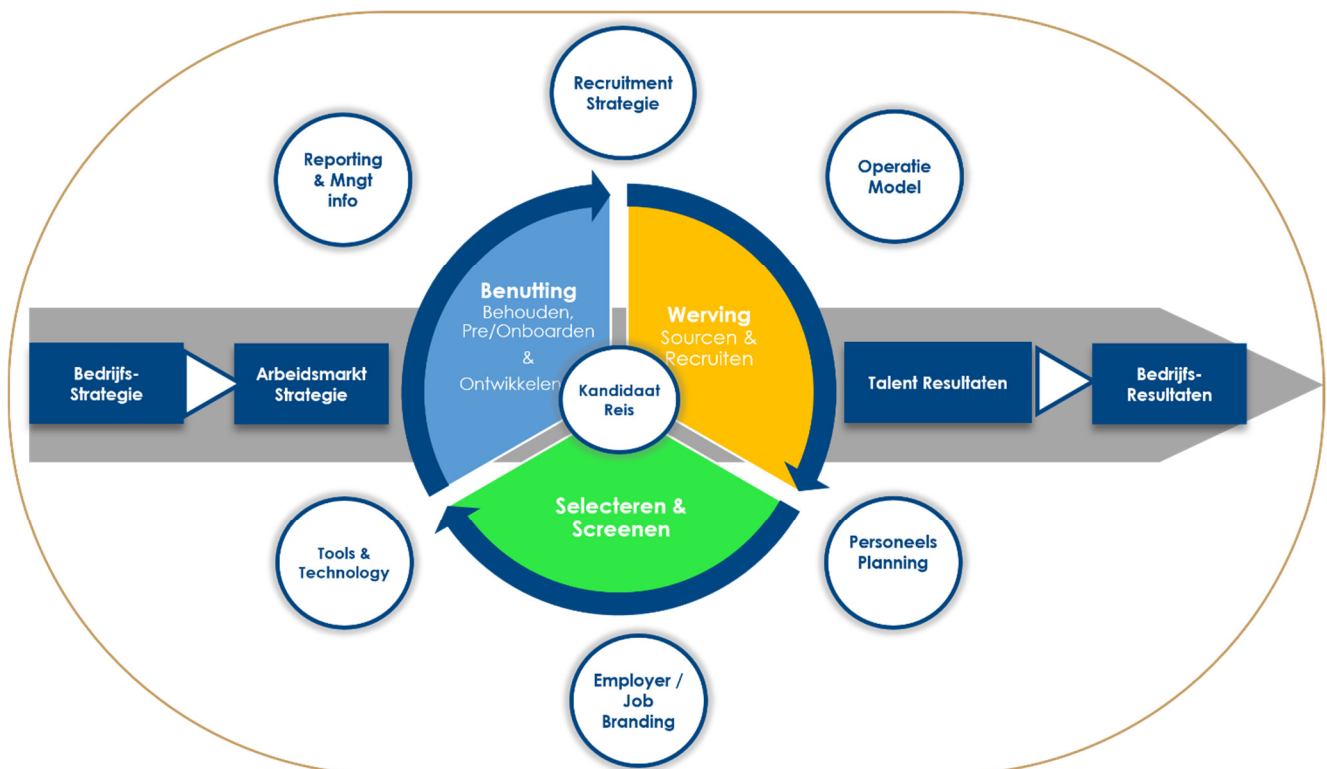
- Ontwikkeling & uitdaging: doorstroom en behoud stimuleren
- Scholingsmogelijkheden
- Vitaliteit
- Arbeidsvoorwaarden
- Werktijden en roosters flexibel
- Faciliteiten
- Sfeer en cultuur (veilige divers team)
- Employer branding

## 4 Sporen Arbeidsmarktstrategie en maatregelen per spoor

Om een initiële structuur aan te brengen bij het in kaart brengen van maatregelen is gebruik gemaakt van een sporenmodel. Dit model geeft grip op problematiek en casuïstiek binnen de Nationale Politie op het gebied van aantrekken, ontwikkelen en behouden van personeel. Het vormt hiermee basis van arbeidsmarktstrategie.

Naast de sporen is er sprake van een aantal overkoepelende thematieken zoals digitalisering, diversiteit & strategische allianties.

In de implementatiefase zal mogelijkwerwijs gewerkt worden met een bijgewerkte structuur, passend bij die fase.



Spoor A1: Arbeidsmarktstrategie

Spoor A2: Bedrijfsresultaten, Ketenregie, Monitoring & Rolling Forecast

Spoor B: Werving (Sourcen & Recruieten)

Spoor C: Selecteren & Screenen

Spoor D: Benutting (Behoud, (Pre-)Onboarden & (door)Ontwikkelen)

### SPOOR A 1: Arbeidsmarktstrategie

1. Flexibel organiseren/ herontwerpen van werk
2. Digitaliseren, automatiseren & innovatie
3. Kandidaat / employee experience (leven lang Politie 2.0)
4. Strategische samenwerkingen

### SPOOR A 2: Bedrijfsresultaten, Ketenregie, Monitoring & Rolling Forecast

1. Strategische personeelsplanning
2. Monitoren resultaten
3. Meerjarige behoeftestelling (vacatures, opleiding)
4. Ketenregie

### SPOOR B

#### Werving (Sourcen & Recruiten)

1. Vernieuwing werven, inkoop & sourcing (inhuur) strategie
2. Wervingsinitiatieven
3. Talentpool
4. Moderne en passende arbeidsvoorwaarden & functiehuis

### SPOOR C

#### Selecteren & Screenen

1. Skills-based selecteren
2. Automatiseren Selectie & Plantool
3. Regeling aanstellingseisen

### SPOOR D

#### Benutting & Behoud

1. Behoud & doorstroom
2. Leren & ontwikkelen
3. Veilige, diverse & inclusieve teams (Politie voor iedereen)
4. Pre-onboarding & offboarding



## 4.1 Spoor A1: Arbeidsmarktstrategie algemeen

Spoor A1 bevat maatregelen arbeidsmarktstrategie die de in-, door- en uitstroomketen overstijgen. Het gaat om maatregelen die een breed effect kunnen sorteren, en verschillend van aard zijn.

**QW** = Quick win: uitvoering in 2023 (onder voorbehoud van formele besluitvorming)

#	Geprioriteerde Maatregelen
	<b>Spoor A1: Arbeidsmarktstrategie algemeen</b>
A1.1	QW – Continu landelijk werven (i.p.v. reactief vacaturegericht) voor schaarse functies (m.n. specifiek executief personeel en ATH-BOA)
A1.2	QW - Deregulering functie-eisen: anders aantonen van werk- en denkniveau ATH-functies
A1.3	QW - Strategische allianties binnen (bijv. KMAR en veiligheidsbranche) en buiten (bijv. werkgevers & scholen) het veiligheidsdomein
A1.8	Sterktebegrip: onderzoek naar mogelijke herijking/aanpassing definities en onderscheid Operationele Sterkte en Niet Operationele Sterkte – aanpassen aan tijdsgeest & digitale transformatie
A1.6	Onderzoek naar mogelijkheden om flexibeler met formatie voor schaarse functies om te gaan
A1.11	Anders instromen in opsporing - niet alles via Politieacademie/executieve opleiding. Voorbeelden: zij-instroom vanuit regulier onderwijs naar Veel Voorkomende Criminaliteit (VVC) en als dossiervormer
A1.9	Vertalen toekomstvisie maatschappij & visie op politiefunctie naar personeel/competenties. Taken: wat doen we wel, wat niet. Tevens startpunt meerjarig personeelsplan.
A1.4	Vernieuwing Sourcing strategie (inkoop & inhuur) personeel/ Preferred supplier per kandidaatdoelgroep o.b.v. sourcing strategie
A1.7	Budget voor automatisering/digitalisering & innovatie
A1.5	'What if' scenario's (opgave vs. arbeidsmarkt). Wat doen we als maatregelen onvoldoende effect sorteren?
A1.12	Job carving: schroef effectieve taken op en haal ineffectieve taken weg bij schaarse functies, maak deze evt. beschikbaar voor niet-executief personeel

## 4.2 Spoor A2: Bedrijfsresultaten, Ketenregie, Monitoring & Rolling Forecast

Spoor A2 bevat maatregelen die toezien op een efficiënte en effectieve personeelsketen. Het creëren van inzicht en overzicht met onder andere een rolling forecast en het wegnemen van barrières.

**QW** = Quick win: uitvoering in 2023 (onder voorbehoud van formele besluitvorming)

#	Geprioriteerde Maatregelen
	<b>Spoor A2: Bedrijfsresultaten, Ketenregie, Monitoring &amp; Rolling Forecast</b>
A2.1	QW – Strategisch Organisatie- & Personeelsplan met meerjarig inzicht in de personele behoefte (vacatures, opleiding) opleveren, in de haarvaten van de organisatie zodat we meer pro-actief kunnen werven.
A2.2	QW – Instroom – doorstroom – uitstroom monitor opleveren – inzicht en overzicht over gehele keten
A2.3	QW – Structurele borging ketenregie (aangewezen regisseur) op de instroomketen (voor initieel personeel & niet-initieel personeel)
A2.5	Continu verbeteren inrichten en anticiperen in de uitvoeringsketen (werving en selectie - screening - begeleiding en training - Politieacademie – Regionale Eenheden)
A2.4	Optimale verdeling van inzet en middelen uitvoeringsketen op initieel en niet-initieel o.a. beperken/afschaffen ‘trekkingsrecht’, daardoor effectiever kunnen werven
A2.6	Congruentie: SPP, vacaturebehoeftestelling en P&C – meer samenhang tussen korpsdoelstellingen, planning en control cyclus en vacaturebeleid

## 4.3 Spoor B: Werving (Sourcen & Recruten)

Spoor B bevat maatregelen die gericht zijn op het vergroten en verbeteren van de instroom van personeel vanuit de externe omgeving naar de politie. Oftewel: hoe bereiken en motiveren we potentiële kandidaten nog beter om de stap te zetten naar de politie?

**QW** = Quick win: uitvoering in 2023 (onder voorbehoud van formele besluitvorming)

#	Geprioriteerde Maatregelen
	<b>Spoor B: Werving (Sourcen &amp; Recruten)</b>
B.1	QW – Verdere uitrol aanbrengronus (o.b.v. evaluatie na een half jaar)
B.2	QW – Behalen van rijbewijs vergoeden voor aspiranten PO21 (politieonderwijs)
B.3	QW – Vereenvoudigen gelijktijdige interne en externe openstelling van moeilijk vervulbare vacatures
B.4	QW – Loskomen van LFNP (Functiehuis) termen t.b.v. vacatureteksten externe werving
B.5	QW – Zichtbaarheid op scholen vergroten tijdens beroepskeuzemomenten (O.a. wervingsbussen voor alle eenheden)
B.6	QW – ROC-convenant benutten (ook BBL en BOL), mogelijk kansen subsidie
B.7	QW – Herintreden gemakkelijker maken en oud-collega's actief benaderen
B.8	QW – Maatwerk social media breder inzetten
B.9	QW – Meer bekendheid/promotie SVP (Selectie Voorbereiding Politie)
B.10	QW – Effectmeting op wervingsacties (campagnes/beurzen & events)
B.13	MBO/HBO/WO stages & traineeships, ook (tijdelijke) dienstverbanden (proeftuin) aanbieden om talent te behouden voor de organisatie (daarbij te betrekken de motie van de leden Bikker en Knops mbt maatschappelijke diensttijd)
B.14	Inhuur/ opzetten hoogwaardige expertise recruitment (bijv. inzet searching vergroten: sourcers aannemen t.b.v. het vervullen van schaarse functies)
B.16	Aspirantenvergoeding omzetten naar aspirantensalaris (koopkracht)
B.17	Woontoelage & woonruimte voor de Randstad/samenwerking studenthotel in grote steden (verhuizing aspiranten van Noord/Oost naar Randstad stimuleren)
B.21	Richten op nieuwe doelgroepen zoals HBO en vrijwilligers, meer inzetten op hoger politieonderwijs (grotere vijver)
B.23	Inzet mensen met arbeidsbeperking (banenafpraak uitbreiden i.p.v. krimp), ook op HBO-WO niveau
B.19	Mogelijk maken van een 4-5 jaars tijdelijke aanstelling evt. in combinatie met 'opt-out' mogelijkheid, eventueel ook parttime. Hiermee aan schaarse doelgroepen een hoger salaris kunnen bieden om het gat tussen dienstverband en inhuur te dichten.
B.11	Talent pooling, kandidatenbestand bijhouden (incl. kansrijke afvallers) en open sollicitaties mogelijk maken
B.20	Inzetten ambassadeurs (rolmodellen vanuit de operationele functies maar ook rolmodellen van buiten voor specifieke doelgroepen)

## 4.4 Spoor C: Selecteren & Screenen

Spoor C bevat maatregelen die de stap van selectie en screening van nieuw personeel verbeteren en versnellen. Enerzijds kan door passender selectie-eisen beter worden aangesloten bij het aanbod op de arbeidsmarkt, anderzijds kan versnelling van selectie en screening ervoor zorgen dat minder kandidaten afhaken tijdens het proces.

**QW** = Quick win: uitvoering in 2023 (onder voorbehoud van formele besluitvorming)

#	Geprioriteerde Maatregelen
	<b>Spoor C: Selecteren &amp; Screenen</b>
C.1	QW – Vaststelling Regeling Aanstellingseisen (eisen t.a.v. kandidaten voor politiefuncties)
C.2	QW – Budget voor inrichten selectiesysteem incl. selectieplantoel/Track & Trace screeningsproces
C.3	Specialisten zonder stresstest kunnen aanstellen. Er vallen momenteel kandidaten voor specialistisch werk, zoals data science en cybercrime, af in het selectieproces vanwege een uniforme eis op stressbestendigheid.
C.10	Actualiseren medische eisen in regeling aanstellingseisen. Voorbeeldcasus: Afvallen van een kandidaat omdat zijn gehoor iets tekort komt. Bezien waar de eisen niet meer bij actuele situatie passen.
C.7	Vacatureteksten kloppend maken met werkelijke eis (bijv. WO i.p.v. HBO voor psychologen).
C.4	Digitaliseren van de screeningsdocumentatie t.b.v. versnelling dossier compleet. Waar nu alle documentatie in het kader van screening nog per post wordt verstuurd, is de wens dit te digitaliseren in een applicatie.
C.8	Eis van Nederlandse nationaliteit voor uitvoering van politietaak aanpassen, verruimen naar bijv. EU-burgerschap. Vooral in de grensstreken kan dit extra personeel opleveren.
C.9	Wachttijdverkorting na niet behalen psychologische test/selectie. (Is de wachttijd na het niet behalen van de selectie overall nog wenselijk en passend?)
C.5	Akkoord om blijvend de medische keuring en screening tegelijk op te kunnen starten, in het kader van tijds winst.

## 4.5 Spoor D: Benutting en behoud

Spoor D bevat maatregelen om zittend personeel effectiever en efficiënter te benutten, maar ook om te voorkomen dat zittend personeel de organisatie vroegtijdig verlaat. Oftewel: benutten, boeien en binden van personeel.

**QW** = Quick win: uitvoering in 2023 (onder voorbehoud van formele besluitvorming)

#	Geprioriteerde Maatregelen
	<b>Spoor D: Benutting en behoud</b>
D.1	QW – Budget voor ICT-middelen, laptop en goede werkplek voor nieuwe collega's
D.2	QW – Exit-onderzoeken (vertrekredenen) landelijk implementeren, ook inzoomen op diversiteit
D.3	QW – Doorstroomonderzoek landelijk implementeren
D.4	QW – Leiderschap op uitvoering Resultaat & Ontwikkelgesprekken en vastlegging in landelijk systeem
D.5	QW - (pre)Gepensioneerden binden met aangepast werk en arbeidsvoorwaarden, o.a. langer kunnen blijven werken
D.6	Realisatieplan Leren & Ontwikkelen (en mogelijk aanvullen met persoonlijk ontwikkelbudget)
D.11	Herzien van het overgangsbeleid loopbaanpaden & herzien van opleidingsprofielen (waar dit gezonde en gewenste doorstroom belemmert)
D.13	Omscholingstrajecten i.s.m. opleidingsinstituten aanbieden voor zittend personeel. Leid intern personeel op tot specialist in een schaars vakgebied. Als dit vanuit een (overbezette) niet-operationele functie gebeurt sla je 2 vliegen in 1 klap
D.9	Afgewezen kandidaten doorbemiddelen naar andere functies (incl. strategische allianties met veiligheidsorganisaties)
D.17	Eenvoudiger maken voor student om van begeleider te wisselen
D.18	Versterken mentale veer-/draagkracht van aspiranten/ organiseren van hulp en steun al vroeg in opleiding
D.21	Implementeren Blauw Capitaal in alle eenheden (een digitale marktplaats voor operationele inzet van zowel executief als niet executief personeel)
D.22	Loopbaanontwikkeling stimuleren, zowel horizontaal als verticaal, door inrichting van doorstroomportaal
D.12	Pre-/ on- & off boarding professionaliseren
D.8	Output Resultaat & Ontwikkel gesprekken registreren voor benutting van Talent (en uitrollen van Professional Development beleid naast Management Development-beleid)
D.24	Richt een competentiedatabank (skills paspoort) in en zet medewerkers in op talent, kennis en motivatie. Registreer ook vooropleidingen (Talent Marketplace)
D.25	Stimuleren van personeel om meer uren te werken (bijv. verhogen uren dienstverband)
D.26	Maak anders roosteren/zelf roosteren mogelijk (optimaler plannen)
D.14	Doorgroeimogelijkheden (junior-mediator-senior) creëren in specialistische vakgebieden
D.7	Niet Operationele Sterkte meer inzetten als ondersteuning in de Operationele Sterkte
D.16	Blijf-bonus geven als men bepaalde tijd na behalen van de opleiding nog niet is vertrokken
D.19	Mobiliteitstrajecten mogelijk maken zonder toestemming van leidinggevende, eventueel in eigen tijd
D.20	Gevarieerder werk in het basisteam: kritisch kijken naar de vakgebieden Gebiedsgebonden Politie (GGP) en Tactische Opsporing (TO), meer verwevenheid van het Basisteam, Districtsrecherche en Regionale Recherche (bijv. meer TO en ondermijningsaanpak in Basisteam)