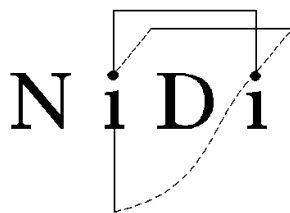


**De veroudering van de personeels-  
samenstelling van de Nederlandse  
politie in de periode 2005-2015**

Peter Ekamper  
Ronald Horstman  
Corina Huisman



Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut  
Lange Houtstraat 19  
Postbus 11650  
2502 AR Den Haag

Juli 2005

Onderzoek in opdracht van de Directie Politie van het  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties



## Inhoud

Inleiding	1
De huidige leeftijdsopbouw van de Nederlandse politie	1
Een demografische benadering	3
Leeftijdsprofielen	5
Scenario's	9
Resultaten van het basisscenario voor de Nederlandse politie totaal	11
Resultaten van het alternatieve scenario voor de Nederlandse politie totaal	16
Resultaten van het basisscenario voor de vier korpsen	19
Consequenties van veroudering	21
Samenvatting en conclusies	23
Literatuur	25
Toelichting bij de bijlagen	27
Bijlage I - Resultaten basisscenario voor de Nederlandse politie totaal	29
Bijlage II - Resultaten alternatieve scenario voor de Nederlandse politie totaal	33
Bijlage III - Resultaten basisscenario voor het korps Haaglanden	37
Bijlage IV - Resultaten basisscenario voor het korps Brabant-Zuid-Oost	41
Bijlage V - Resultaten basisscenario voor het korps Noord- en Oost-Gelderland	45
Bijlage VI - Resultaten basisscenario voor het korps Zaanstreek-Waterland	49
Bijlage VII – Lijst van gebruikte afkortingen	53
Bijlage VIII – Indeling Nederlandse politieregio's in 2005	55



# DE VEROUDERING VAN DE PERSONEELSSAMENSTELLING VAN DE NEDERLANDSE POLITIE IN DE PERIODE 2005-2015

## Inleiding

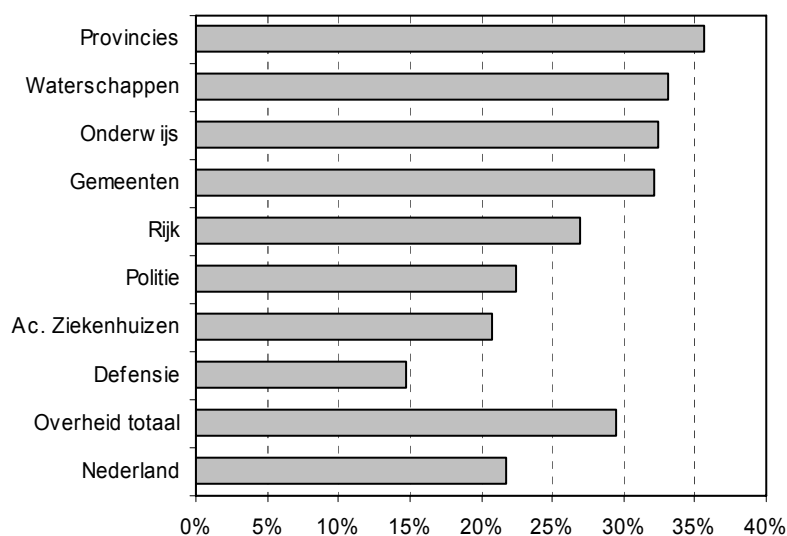
Door de veroudering van de Nederlandse beroepsbevolking neemt bij bedrijven en organisaties het bewustzijn van de leeftijdsdimensie van hun personeelsbestand toe. Veel organisaties, vooral in de sectoren overheid en onderwijs, hebben al te maken met een sterke veroudering van het personeelsbestand (Remery *et al.*, 2001) en zullen daarmee nog meer te maken krijgen in de nabije toekomst (Ekamper, 1997; Van Imhoff *et al.*, 1999). Ook de Nederlandse politieorganisatie zal in de komende jaren door een aanzienlijke toename van het aantal ouderen worden gekenmerkt. De veroudering van het personeelsbestand is, net als bij vele ander overheidsorganisaties, vooral een gevolg van de grote instroom van jong personeel in de jaren zeventig dat nu ouder wordt. Tot nu toe heeft de aandacht van de politieorganisatie zich beperkt tot de vervangingsvraag en de daarmee samenhangende wervingsbehoefte en opleidingscapaciteit. Het toenemende aantal oudere werknemers bij de politie heeft echter ook gevolgen voor de bedrijfsvoering en slagkracht van de politie. Om een eerste inzicht te krijgen in de gevolgen en de nodige maatregelen heeft het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) het NIDI en TNO gevraagd de gevolgen van de veroudering nader te onderzoeken. Het onderzoek bestaat uit een kwalitatief en een kwantitatief deelonderzoek. Het kwalitatieve deel van het onderzoek is uitgevoerd door TNO. Hierin staan de volgende vragen centraal: hoe staat het met de inzetbaarheid van oudere medewerkers, wat betekent dit voor de bedrijfsvoering van de politie en wat wordt en kan worden gedaan om de inzetbaarheid te bevorderen, zowel met betrekking tot de huidige situatie als de te verwachten situatie in de toekomst. De resultaten van het TNO-onderzoek worden in een afzonderlijke rapportage beschreven (De Vries *et al.*, 2005).

Het kwantitatieve deel van het onderzoek is uitgevoerd door het NIDI. Dit dient een antwoord te geven op de vraag hoe de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de politie er uit ziet rond 2010/2015. In dit rapport wordt verslag gedaan van de resultaten van het deelonderzoek van het NIDI. Er wordt een vooruitberekening gepresenteerd van de leeftijdsopbouw van het Nederlandse politiepersoneel voor de komende tien jaar in een tweetal scenario's. Voor vier korpsen, te weten de korpsen Brabant-Zuid-Oost, Haaglanden, Noord- en Oost-Gelderland en Zaanstreek-Waterland, zijn bovendien op korpsniveau vooruitberekeningen van de leeftijdsopbouw gemaakt. Deze korpsen vormen zowel qua korpsgrootte als percentage ouderen min of meer een doorsnede van de Nederlandse Politie.

## De huidige leeftijdsopbouw van de Nederlandse politie

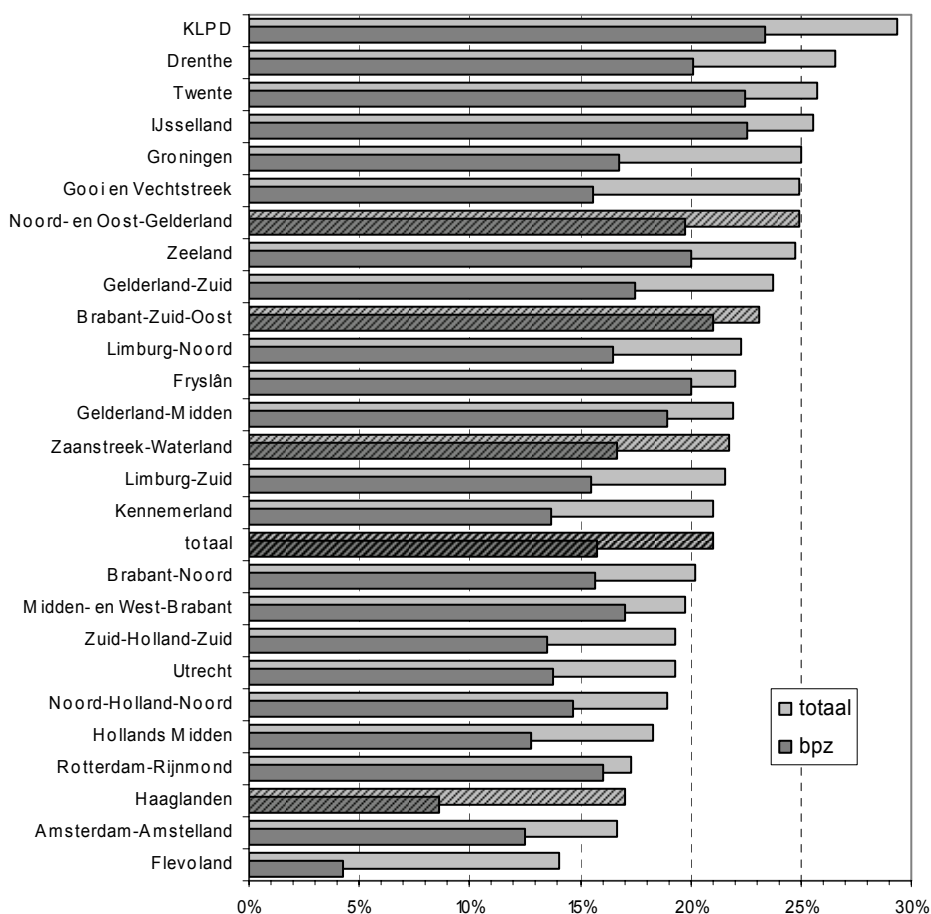
In 2004 was ruim 22,4% van het Nederlandse politiepersoneel 50 jaar of ouder. In vergelijking met andere overheidssectoren ligt dit percentage onder het gemiddelde van 29,5% en in vergelijking met de Nederlandse arbeidsmarkt als totaal iets boven het gemiddelde van 21,8% (zie figuur 1). Hierbij moet wel bedacht worden dat voor het grootste deel van het politiepersoneel een lagere vervroegde uittredingsleeftijd geldt dan in de meeste andere (overheids)sectoren. Hierdoor werken er bij de Nederlandse politie in vergelijking met andere sectoren relatief weinig 60-plussers. Daarnaast heeft de Nederlandse politie ook te maken met een relatief scheve leeftijdsopbouw naar geslacht: 27,8% van de mannen en slechts 10,3% van de vrouwen is 50 jaar of ouder.

*Figuur 1. Percentage werknemers van 50 jaar en ouder per overheidssector, overheid totaal en Nederland totaal in 2004 (bron: BZK, CBS)*



Binnen de Nederlandse politie bestaan grote verschillen tussen de korpsen. Zoals uit figuur 2 blijkt, varieert het percentage 50-plussers van 14% in Flevoland tot ruim 29% bij het Korps landelijke Politiediensten (KLPD). In het algemeen valt op dat vooral de korpsen in West-Nederland relatief weinig 50-plussers in dienst hebben. De drie grootste korpsen, Amsterdam-Amstelland, Rotterdam-Rijnmond en Haaglanden, scoren binnen die groep met rond de 17% weer vrij laag.

*Figuur 2 Percentage politiepersoneel totaal en in de basispolitiezorg van 50 jaar en ouder per korps, peildatum 31-12-2003 (incl. aspiranten; bron: PolBIS)*



Als we kijken naar het personeel in de basispolitiezorg blijkt dat het percentage 50-plussers lager ligt dan voor het totaal (figuur 2). Ook nu vallen de verschillen tussen de korpsen op. Het percentage 50-plussers in de basispolitiezorg varieert van ruim 4% in Flevoland tot ruim 23% bij het Korps landelijke Politiediensten (KLPD). Bij een aantal korpsen, met name Flevoland, Gooi en Vechtstreek, Groningen, Haaglanden en Kennemerland, is het percentage 50-plussers in de basispolitiezorg relatief laag vergeleken met dat percentage voor het gehele korps. Voor met name Brabant-Zuid-Oost, Fryslân en Rotterdam-Rijnmond geldt juist dat het percentage 50-plussers in de basispolitiezorg relatief dicht ligt bij het percentage voor het gehele korps.

## Een demografische benadering

Demografische methoden en technieken zijn bij uitstek geschikt voor het in beeld brengen van leeftijdsspecifieke processen, zoals instroom en uitstroom, en worden ook buiten het vakgebied van de demografie toegepast. Demografische modellen kunnen ook goed ten behoeve van personeelsplanning in organisaties worden aangewend (Ekamper *et al.*, 1998). Dergelijke modellen zijn daarmee zeer relevant voor het personeelsmanagement. Een verantwoorde toepassing van een demografisch model vereist dat de organisatie niet al te klein is, en over historische gegevens beschikt ten aanzien van stand, instroom en uitstroom van het personeel.

De toekomstige leeftijdssamenstelling van een personeelsbestand van een organisatie is afhankelijk van de huidige leeftijdsopbouw, van het volume en de opbouw van de leeftijdsspecifieke instroom en van de hoogte en samenstelling van de leeftijdsspecifieke uitstroom. De huidige leeftijdsopbouw van het personeel is dus een resultaat van de leeftijdsspecifieke instroom en uitstroom in het verleden. Dergelijke stromen en de veranderingen daarin worden aan de ene kant bepaald door het personeelsbeleid van de organisatie zelf en aan de andere kant door trends in leeftijdsspecifieke arbeidsparticipatie, door economische ontwikkelingen en (in veel mindere mate) door algemene demografische ontwikkelingen.

Om inzicht te verkrijgen in de toekomstige omvang en samenstelling van het personeelsbestand van de Nederlandse politie wordt gebruik gemaakt van een demografisch model. In het model wordt de personeelspopulatie behalve naar geslacht en leeftijd ook onderscheiden naar een combinatie van twee andere kenmerken, te weten functiecategorie en schaalklasse. De volgende vier functie-categorieën worden onderscheiden: basispolitiezorg (BPZ), overig executief personeel, administratief-technisch personeel (AT) en aspiranten. Afhankelijk van de functie-categorie wordt vervolgens nog onderscheid gemaakt naar maximaal drie salarisschaalklassen<sup>1</sup>: schaal 5 en lager, schaal 6 tot en met 8 en schaal 9 en hoger. De keuze voor deze kenmerken wordt vooral bepaald door de relevantie van deze kenmerken voor het personeelsbeleid en de beschikbaarheid van voldoende betrouwbare gegevens. In het model worden aldus de volgende kenmerken van de personeelspopulatie van de Nederlandse politie onderscheiden:

- geslacht
- leeftijd (leeftijd per 1 januari in 1-jarige leeftijdsgroepen van 18-65 jaar)
- functie-categorie en schaalklasse:
  - basispolitiezorg schaal 5 en lager
  - basispolitiezorg schaal 6-8
  - basispolitiezorg schaal 9 en hoger
  - overig executief personeel schaal 6-8

---

<sup>1</sup> Salarisschalen conform Besluit Bezoldiging Politie (BBP).

- overig executief personeel schaal 9 en hoger
- administratief-technisch personeel schaal 5 en lager
- administratief-technisch personeel schaal 6-8
- administratief-technisch personeel schaal 9 en hoger
- aspiranten
- uitstroombestemming:
  - werkloosheidsregeling
  - arbeidsongeschiktheid
  - tijdelijke ouderenregeling (TOR)
  - Fpu/Afup
  - pensioen
  - sterfte
  - overige uitdiensttredingen

Voor vooruitberekeningen op korpsniveau komt daar nog de uitstroombestemming "naar een ander korps" bij. Op basis van de bovenstaande indeling worden voor de instroom in, de uitstroom uit en de doorstroom binnen de politie zogenoemde instroom-, uitstroom- en doorstroomprofielen geschat voor iedere mogelijk overgang van, naar en tussen functiecategorieën/schaalklassen. Deze leeftijdsspecifieke profielen worden geschat per geslacht, functiecategorie en, indien van toepassing, uitstroombestemming conform het schema in tabel 1. Zo worden er instroomprofielen berekend voor alle categorieën en uitstroom vanuit alle categorieën naar vrijwel alle uitstroombestemmingen (met uitzondering van uitstroom van aspiranten naar TOR, Fpu/Afup en pensioen). Doorstroom binnen de organisatie is alleen mogelijk naar hogere schaalclassen (verticale mobiliteit) of binnen dezelfde schaalklasse naar een andere functiecategorie (horizontale mobiliteit). Aspiranten kunnen alleen doorstromen naar de basispolitiezorg of overig executief personeel. De diverse geschatte leeftijdsprofielen worden gebruikt als basis in de vooruitberekeningen.

Tabel 1. Overgangsmatrix voor overgangen van, naar en tussen functiecategorieën / schaalclassen ten behoeve van het vooruitberekeningsmodel voor de Nederlandse politie

			positie van herkomst									in- stro om	
			bpz			executief		at			aspi- ran- ten		
			-5	6-8	9+	6-8	9+	-5	6-8	9+			
positie van bestemming	bpz	-5	o	-	-	-	-	x	-	-	x	x	
		6-8	x	o	-	x	-	x	x	-	x	x	
		9+	-	x	o	x	x	-	-	x	x	x	
	exe- cutief	6-8	-	x	-	o	-	x	x	-	x	x	
		9+	-	x	x	x	o	-	x	x	x	x	
		at	-5	x	-	-	-	-	o	-	-	-	x
	at	6-8	-	x	-	x	-	x	o	-	-	-	x
		9+	-	x	x	x	x	-	x	o	-	-	x
		aspiranten	x	x	x	x	x	x	x	x	o	-	x
ander korps		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
uitstroom	uitdienst	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	werkloos	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	arb.ongesch.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	TOR	x	x	x	x	x	x	x*	x*	x*	-	-	
	Fpu/Afup	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	-	
	pensioen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	-	-	
	overlijden	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

x mogelijke overgang (= leeftijdsprofiel)  
o geen overgang/verandering

- onmogelijke overgang  
\* slechts een klein deel van het AT-personeel is TOR-gerechtigd

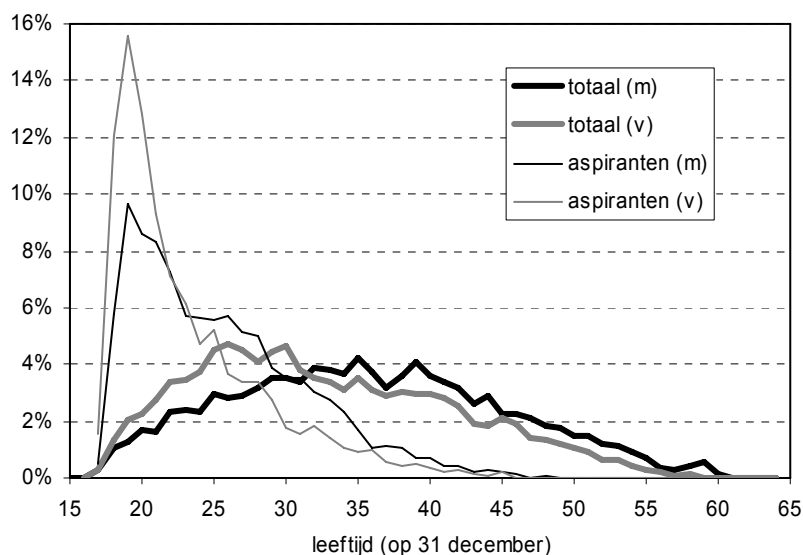


Alle benodigde basisgegevens voor de in het vervolg van dit rapport gepresenteerde berekeningen zijn ontleend aan het beleidsinformatiesysteem van de Nederlandse politie (PoBIS). De gegevens hebben betrekking op de 25 regionale politiekorpsen plus het Korps landelijke politiediensten. Het betreft gegevens over de jaren 1999 tot en met 2003<sup>2</sup>. Alle aantallen zijn uitgedrukt in fulltime equivalenten (fte) exclusief aspiranten, tenzij anders vermeld<sup>3</sup>.

## Leeftijdsprofielen

Op basis van de gegevens uit PoBIS zijn voor de instroom in, de uitstroom uit en de doorstroom binnen de politie instroom-, uitstroom- en doorstroomprofielen geschat. Deze leeftijdsspecifieke profielen zijn geschat per geslacht, functiecategorie en, indien van toepassing, uitstroombestemming. Voor de instroom betreft het de verdeling van de instroom over de leeftijden. In figuur 3 is ter illustratie de instroomverdeling over de leeftijden weergegeven voor de totale externe instroom van politiepersoneel (exclusief doorstroom van aspiranten) en de instroom van nieuwe aspiranten in de opleiding per geslacht. Voor zowel mannen als vrouwen is het instroomprofiel de afgelopen jaren nauwelijks veranderd en daarom gebaseerd op de hele periode 1999-2003. Uit figuur 3 blijkt dat de instroom van vrouwen, met de hoogste instroom in de leeftijdsgroep 25-30 jaar, gemiddeld jonger is dan die van mannen, waar de meeste instroom in de leeftijdsgroep 30-35 plaatsvindt. Ook voor de instroom van aspiranten geldt dat vrouwen gemiddeld jonger zijn dan mannen; waarbij de verschillen tussen mannen en vrouwen zichtbaar worden in de instroom rond leeftijd 20 (vrouwen) en in de leeftijdsgroep 25-35 jaar (mannen).

*Figuur 3. Instroomverdeling van politiepersoneel en aspiranten naar leeftijd en geslacht in de periode 1999-2003 (bron: PoBIS)*

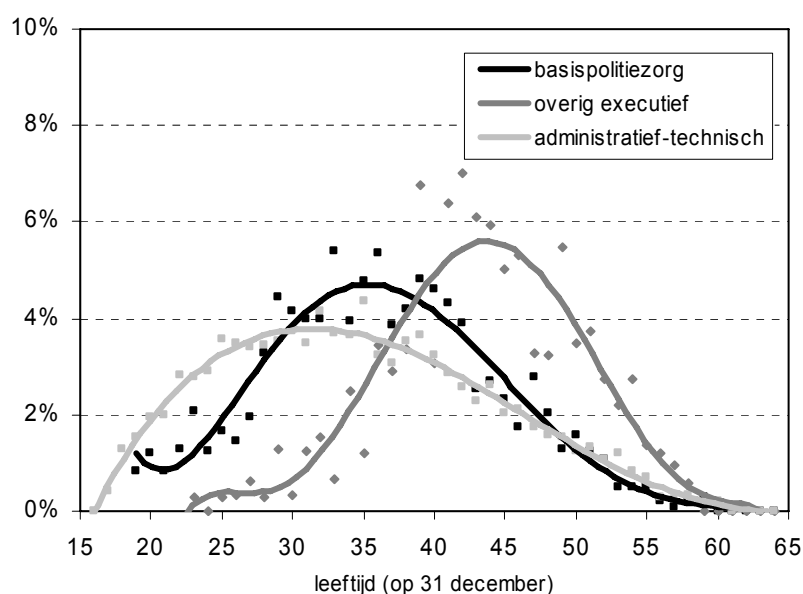


<sup>2</sup> Ten tijde van het onderzoek kwamen de PoBIS-gegevens over het jaar 2004 beschikbaar. Deze zijn gebruikt voor de personeelsstand per 1 januari 2005 ten behoeve van de vooruitberekeningen.

<sup>3</sup> Indien is vermeld dat aspiranten wel zijn meegeteld, zijn zij volledig meegeteld (d.w.z. niet alleen de functionele inzetbaarheid).

Er bestaan grote verschillen tussen de functiecategorieën. In figuur 4 is ter illustratie de instroomverdeling van mannen in de functiecategorieën basispolitiezorg, overig executief en administratief-technisch personeel weergegeven. Uit de figuur blijkt dat de instroom in administratief-technisch personeel gemiddeld het jongst is en de instroom in overig executief personeel het oudst. Dit laatste wordt vooral verklaard door het gemiddeld hogere functieniveau in de categorie overig executief personeel. De instroom van vrouwen vertoont een vergelijkbaar beeld met dien verstande dat de instroom in overig executief personeel gemiddeld wel veel (circa 10 jaar) jonger is dan bij mannen.

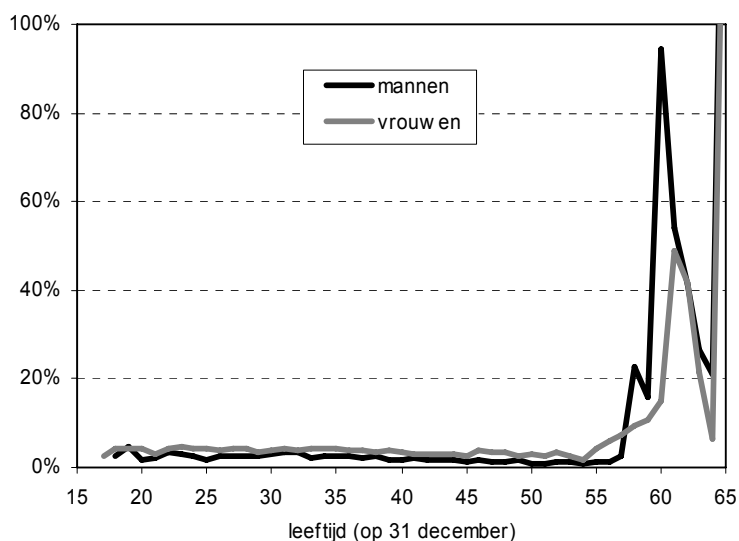
*Figuur 4. Instroomverdeling van mannelijk politiepersoneel naar leeftijd en functiecategorie in de periode 1999-2003; waargenomen (bron: PolBIS) en geschat*



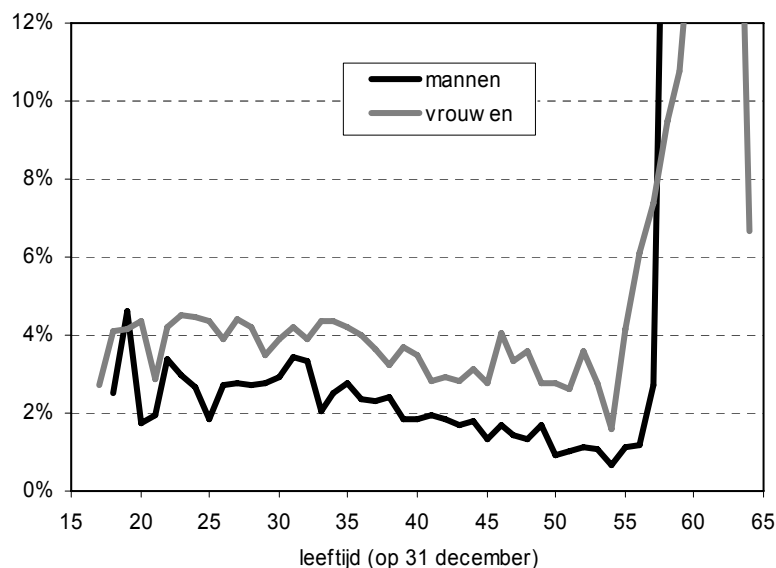
De uitstroomprofielen worden gedomineerd door de hoge uitstroom boven leeftijd 55; dit betreft vooral uitstroom naar de TOR en de Fpu/Afup. In figuur 5 staan de uitstroomkansen gesommeerd over alle functiecategorieën en uitstroombestemmingen<sup>4</sup>. Vanwege de leesbaarheid is figuur 5 met twee verschillende schaal-indicatoren op de verticale as weergegeven. De verschillen tussen mannen en vrouwen vanaf leeftijd 55 worden verklaard door hun omvang in de functiecategorieën met verschillende uitrederegelingen. Het grootste deel van de mannen in die leeftijdsgroep behoort tot het executief personeel met de mogelijkheid tot gebruik van de TOR en functioneel leeftijdsontslag op 60-jarige leeftijd. Vrouwen in die leeftijdsgroep behoren vrijwel allemaal tot het administratief technisch personeel, waarvoor die regelingen in het algemeen niet gelden.

<sup>4</sup> Gedefinieerd als het totale aantal uitgestroomde fte's gedeeld door het gemiddelde aantal aanwezige fte's (per leeftijd en geslacht)

*Figuur 5a. (Gesommeerde) uitstroomkansen van politiepersoneel naar leeftijd en geslacht in de periode 1999-2003 (bron: PolBIS)*



*Figuur 5b. (Gesommeerde) uitstroomkansen van politiepersoneel naar leeftijd en geslacht in de periode 1999-2003; met aangepaste verticale as (bron: PolBIS)*



De uitstroomkans vòòr leeftijd 55 is aanzienlijk lager (figuur 5b). Het gaat hier vooral om uitdiensttredingen zonder dat sprake is van een specifieke regeling, zoals verandering van baan naar een andere sector of (al dan niet tijdelijk) stoppen met werken. De uitstroomkansen van vrouwen zijn op vrijwel alle leeftijden hoger dan die van mannen. Ook hier gelden weer de invloeden van de verschillen tussen de functiecategorieën. Vooral de uitstroomkansen van het administratief-technisch personeel wijken sterk af: de uitstroomkansen van zowel mannen als vrouwen zijn in de leeftijdsgroep van ruwweg 18-55 jaar veel hoger en anders verdeeld dan bij het executief personeel (vergelijk figuur 6 met figuur 5b). Het leeftijdsprofiel verschilt weinig tussen mannen en vrouwen en vertoont een sterke daling naarmate de leeftijd toeneemt. Wel valt bij mannen de uitstroompiek rond leeftijd 30 op. Waarschijnlijk een gevolg van hogere externe mobiliteit veroorzaakt door goede carrière-mogelijkheden buiten de politie voor deze groep.

Figuur 6. (Gesommeerde) uitstroomkansen van administratief-technisch politiepersoneel naar leeftijd en geslacht in de periode 1999-2003 (bron: PolBIS)



De in de figuren 5 en 6 weergegeven uitstroomkansen geven de feitelijke uitstroom in de periode 1999-2003 weer: een uitstroomkans van 10% betekent dus dat gemiddeld één op de tien personen van de betreffende leeftijd is vertrokken. Voor uitstroom die niet betrekking heeft op een specifieke uitstroomregeling is de interpretatie niet eenduidig. De uitstroomkansen zeggen in dat geval niets over de bestemming of de oorzaak. Uit de PolBIS-gegevens komt niet naar voren of het bijvoorbeeld gaat om verandering van baan of (al dan niet tijdelijk) stoppen met werken. Bovendien is het onduidelijk in hoeverre de uitstroom wordt bepaald door factoren samenhangend met de politie als werkgever of door factoren buiten de politie. Om een voorbeeld te nemen: de hogere uitstroomkansen vrouwen ten opzichte van mannen in figuur 3b kunnen zowel worden veroorzaakt door grotere ontevredenheid van vrouwen met hun baan bij de politie (*push*-factoren) als door externe factoren, zoals aantrekkelijke carrièreperspectieven buiten de politie of stoppen met werken vanwege kinderen (*pull*-factoren) ofwel een combinatie daarvan.

De diverse leeftijdsprofielen zoals hierboven beschreven, zijn gebruikt als basis in de vooruitberekeningen. Voor toepassing in het vooruitberekeningsmodel zijn de diverse leeftijdsprofielen berekend per geslacht, functiecategorie en schaalklasse conform het schema in de eerder gepresenteerde tabel 1. Doorstroomprofielen zijn alleen berekend voor overgangen naar hogere schaalklassen (verticale mobiliteit) of overgangen binnen dezelfde schaalklassen naar een ander functiecategorie (horizontale mobiliteit); overgangen naar een lagere schaalklasse (demotie) komen in de praktijk niet voor. Vervolgens zijn de leeftijdsprofielen geparаметriseerd ("gladgestreken"; zoals in figuur 2). In sommige gevallen was het aantal waarnemingen in een categorie echter te gering om een leeftijdsprofiel te kunnen schatten. In die gevallen zijn categorieën samengevoegd. De diverse leeftijdsprofielen zijn vervolgens in combinatie met de beginpopulatie op basis van de meest recente beschikbare gegevens (personeelsbestand per 1 januari 2005) gebruikt om de te verwachten instroom, uitstroom en doorstroom in fte's te berekenen en de daaruit resulterende toekomstige samenstelling van het personeelsbestand. In de volgende paragraaf wordt aandacht besteed aan de diverse veronderstellingen en randvoorwaarden die bij de vooruitberekening zijn gehanteerd.

## Scenario's

In dit onderzoek zijn voor de vooruitberekening van de personeelsomvang en -samenstelling twee scenario's geformuleerd, te weten een basisscenario en een alternatief scenario. In het basisscenario worden de huidige trends in instroom en uitstroom voortgezet. Bovendien wordt rekening gehouden met reeds in gang gezette beleidsvoornemens en maatregelen, zoals afspraken omtrent de formatieontwikkeling en het aflopen van de TOR. Het alternatieve scenario is vooral bedoeld als een theoretische variant om meer inzicht te krijgen in het effect van langer doorwerken op de leeftijdssamenstelling van het personeelsbestand. De formuleringen van de twee scenario's zijn gebaseerd op een combinatie van enkele algemene en enkele scenario-specifieke veronderstellingen, die hierna worden uiteengezet. Het basisscenario wordt gehanteerd voor zowel de Nederlandse politie totaal als de vier eerder genoemde korpsen. Het alternatieve scenario wordt alleen doorgerekend voor de politie totaal.

### *Algemene veronderstellingen*

In beide scenario's wordt verondersteld dat de leeftijdsspecifieke patronen van instroom, uitstroom en doorstroom voor de hele periode 2005-2015 gelijk blijven. Dat wil zeggen dat de leeftijdsspecifieke patronen dezelfde vorm houden zoals die zijn geschat op basis van de gegevens over de periode 1999-2003. De verdeling van de omvang van de instroom per functiecategorie blijft voor mannen en vrouwen eveneens constant.

Met betrekking tot de ontwikkeling van de personeelsomvang (exclusief aspiranten) in de periode 2004-2010 worden de volgende veronderstellingen gehanteerd:

- Politie totaal:            aantal fte's stijgt van 51.100 eind 2004 tot 52.130 eind 2010

Voor de gehele Nederlandse politie betekent dit een stijging van het aantal fte's met 4,3% in de periode 2005-2010. Voor de vier korpsen waarvoor een aparte vooruitberekening is gemaakt geldt ten aanzien van de formatie voor dezelfde periode:

- Haaglanden:                    aantal fte's stijgt van 4.500 tot 4.560
- Brabant-Zuid-Oost:            aantal fte's daalt van 1.910 tot 1.830
- Noord- en Oost-Gelderland:    aantal fte's stijgt van 1.580 tot 1.660
- Zaanstreek-Waterland:        aantal fte's stijgt van 735 tot 770

Ten tijd van de uitvoering van het onderzoek waren de afspraken over de groeipaden van de formatie per korps in de periode 2005-2010 nog niet bekend. Voor de jaren tussen 2005 en 2010 is daarom verondersteld dat de formatie lineair groeit (of daalt, in het geval van Brabant-Zuid-Oost) van de beginwaarde in 2005 tot de eindwaarde in 2010. In werkelijkheid zal de formatieontwikkeling zich in die jaren ongetwijfeld niet altijd volgens een dermate gelijkmatig groeipad voordoen. Voor de uiteindelijke personeelssamenstelling in 2010 is het exacte groeipad in de tussenliggende jaren echter niet van cruciaal belang. Na 2010 wordt verondersteld dat het aantal fte's voor de politie totaal en de vier afzonderlijke korpsen gelijk blijft.

Een andere veronderstelling is dat de functiestructuur van de personeelsformatie niet verandert, dat wil zeggen dat de omvang van een bepaalde functiecategorie (in fte's) in de periode 2005-2015 steeds een even groot aandeel van de totale formatie uitmaakt. Dit betekent dat er in de vooruitberekening geen grootschalige verschuivingen van het takenpakket van de politie wordt verondersteld. Impliciet betekent dit dan ook dat iedere uitgestroomde executieve medewerker wordt vervangen door een nieuwe executieve medewerker (de vervanging is min of meer

één op één). Zie tabel 2 voor de huidige (en toekomstige) verdeling van de fte's over de functiecategorieën.

*Tabel 2. Aantallen en percentages fte's politiepersoneel naar functiecategorie / schaalklasse op 1 januari 2005 (exclusief aspiranten; bron: PoBIS)*

Functiecategorie	schaal	aantal fte's*	percentage
Basispolitiezorg	-5	1.960	3,8%
	6-8	20.570	40,3%
	9+	3.210	6,3%
overig executief	6-8	6.410	12,6%
	9+	3.850	7,5%
administratief- technisch	-5	6.180	12,1%
	6-8	5.700	11,1%
	9+	3.410	6,3%
<b>Totaal</b>		<b>51.100</b>	<b>100,0%</b>

\* aantallen afgerond op tientallen

Voor zover er voor de scenario's afwijkende veronderstellingen gelden worden die hierna per scenario besproken.

#### *Specifieke veronderstellingen*

In het basisscenario wordt er naast de bovengenoemde veronderstellingen rekening gehouden met het feit dat de Tijdelijke ouderenregeling (TOR) per 1 april 2008 afloopt. De instroom van aspiranten is gerelateerd aan de verwachte uitstroom.

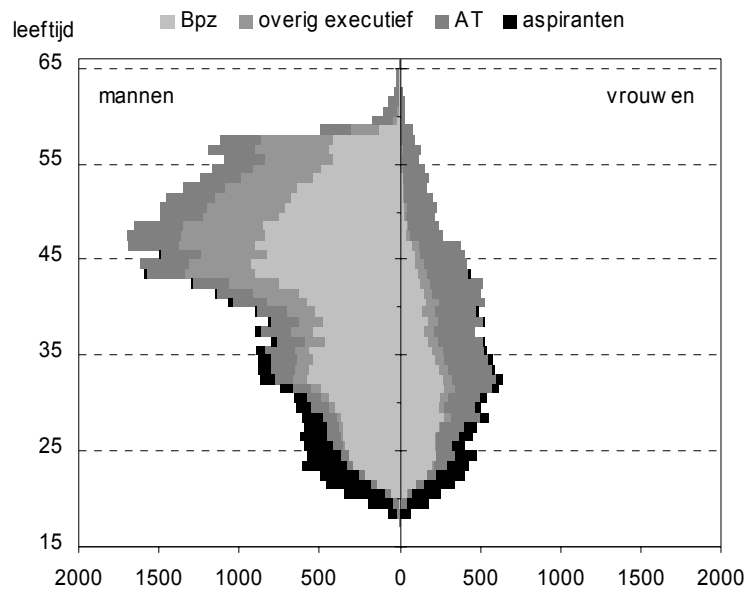
In het alternatieve theoretische scenario wordt het effect van langer doorwerken door ouderen extra benadrukt. In aanvulling op het basisscenario wordt verondersteld dat de uittredemogelijkheden naar de Fpu/Afup per 2006 komen te vervallen en de uittredeleeftijd 65 jaar is.

In de volgende paragrafen worden de resultaten van de vooruitberekening van de personeelsomvang en –samenstelling van de Nederlandse politie volgens achtereenvolgens het basisscenario en het alternatieve scenario gepresenteerd. De gedetailleerde resultaten inclusief die voor de vier korpsen staan in de bijlage.

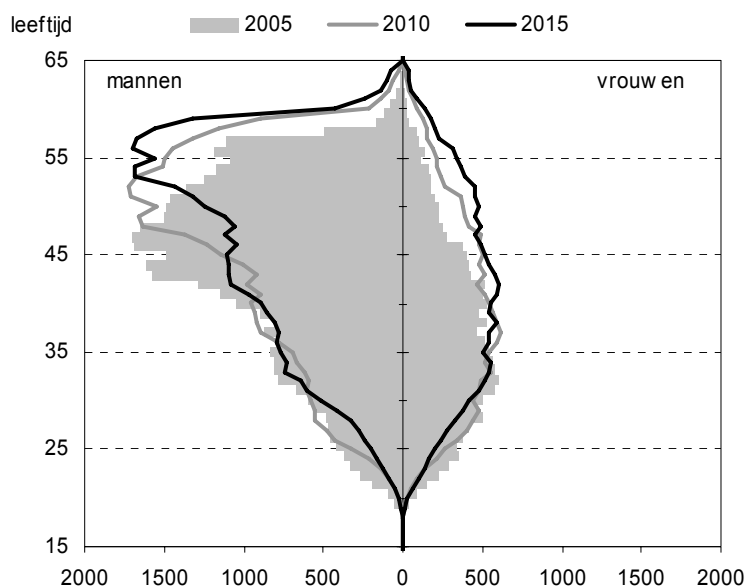
## Resultaten van het basisscenario voor de Nederlandse politie totaal

Aan het begin van 2005 werd het personeelsbestand van de politie gekenmerkt door een nogal 'scheve' leeftijdsopbouw (zie figuur 7): relatief veel mannen (72%), voor het grootste deel (65%) in de leeftijdsgroep ruwweg van 40-60 jaar, tegenover relatief weinig vrouwen (28%), voor het grootste deel jonger dan 45 jaar (85%). Bijna de helft van de functies behoort tot de basispolitiezorg, nog eens 20% tot de overige executieve functies en de overige 30% tot de administratief-technische functies. Slechts 20% de functies bij mannen is administratief-technisch, terwijl dat bij de vrouwen 55% is.

*Figuur 7. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's naar functie-categorie per 1 januari 2005 (bron: PolBIS)*

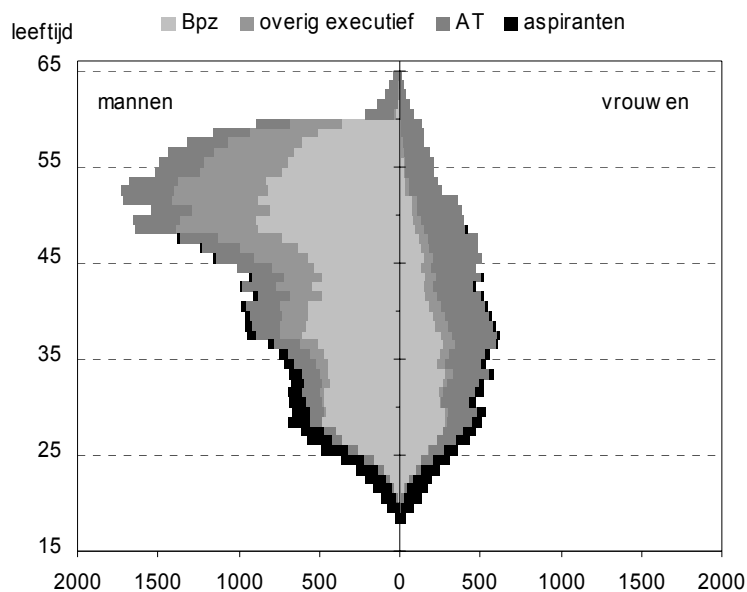


*Figuur 8. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's per 1 januari 2005, 2010 en 2015 volgens het basisscenario (exclusief aspiranten)*

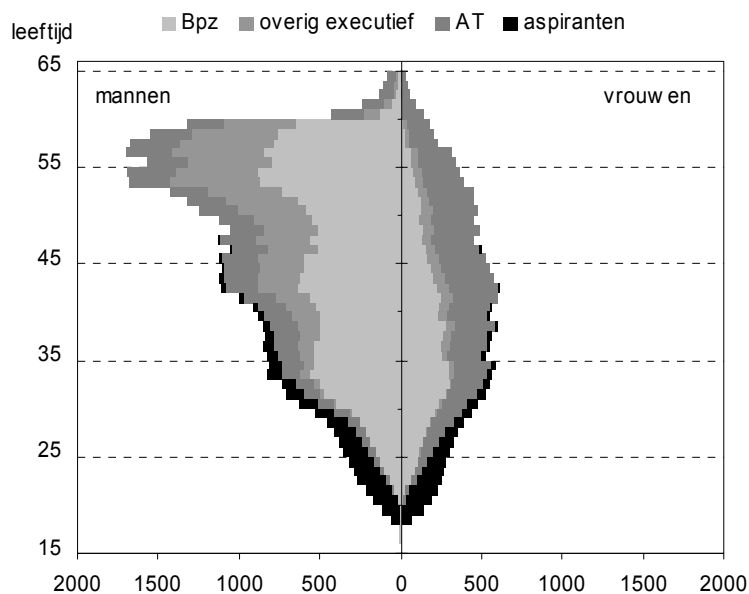


De toekomstige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de politie conform het basisscenario wordt gedomineerd door de huidige 40-50 jarigen. Zoals uit figuur 8 blijkt, schuift deze groep in de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand 'naar boven'. Bovendien neemt door het aflopen van de TOR in 2008 het aantal 58-plussers bij de politie fors toe, terwijl dat in de periode dat de TOR bestond tijdelijk lager was. Binnen de functiecategorieën zien we hetzelfde beeld (zie figuur 9 en 10).

*Figuur 9. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's naar functie-categorie per 1 januari 2010, volgens het basisscenario*



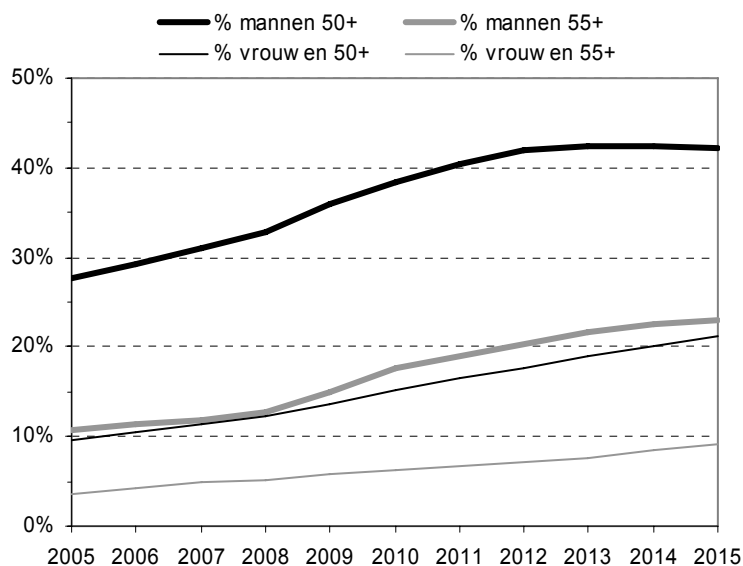
*Figuur 10. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's naar functie-categorie per 1 januari 2015, volgens het basisscenario*



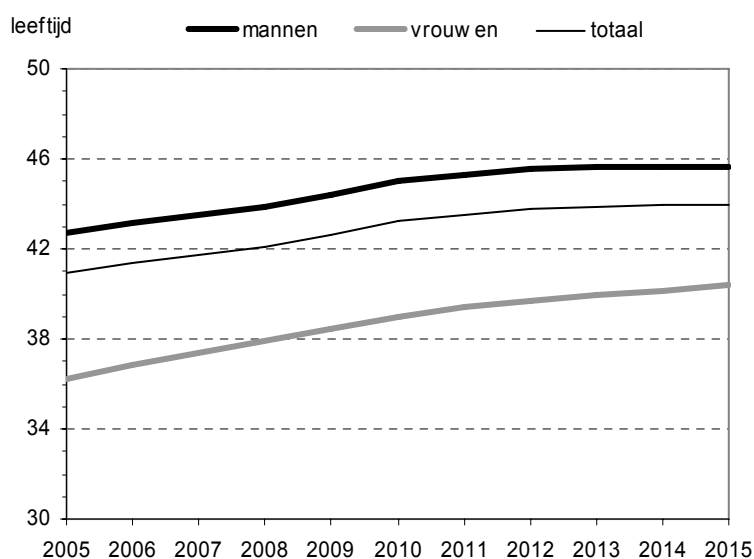


Het aandeel 50-plussers bij de Nederlandse politie neemt in de periode 2005-2015 toe van 22,5% tot 35,5%; bij de mannen van 27,6% in 2005 tot 42,1% in 2015 (zie figuur 11). Vanaf 2008 is er bij de mannen een extra stijging zichtbaar als gevolg van het aflopen van de TOR in dat jaar. De gemiddelde leeftijd neemt voor mannen dan ook toe met drie jaar van 42,7 jaar in 2005 tot 45,6 jaar in 2015. De gemiddelde leeftijd neemt voor vrouwen toe met ruim vier jaar van 36,2 jaar in 2005 tot 40,4 jaar in 2015 (zie figuur 12).

*Figuur 11. Aandeel 50- en 55-plussers bij de politie naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (exclusief aspiranten)*

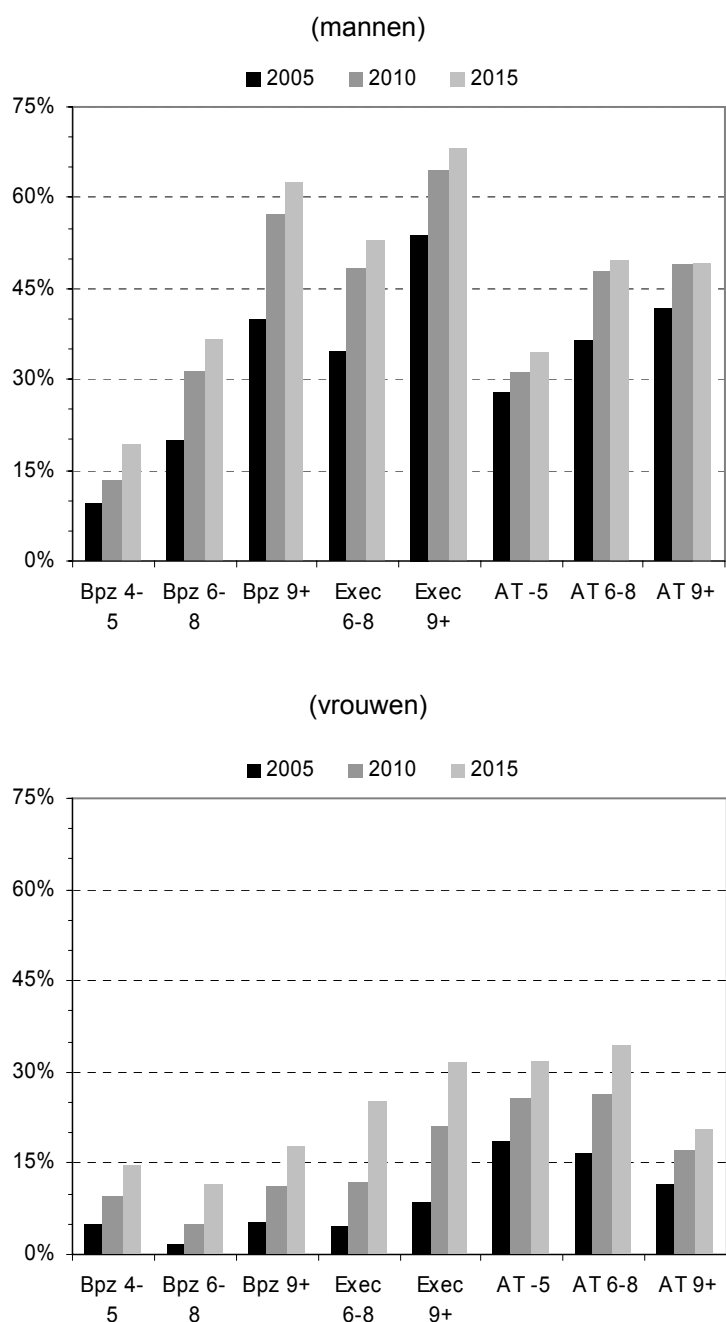


*Figuur 12. De gemiddelde leeftijd bij de politie naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (exclusief aspiranten)*



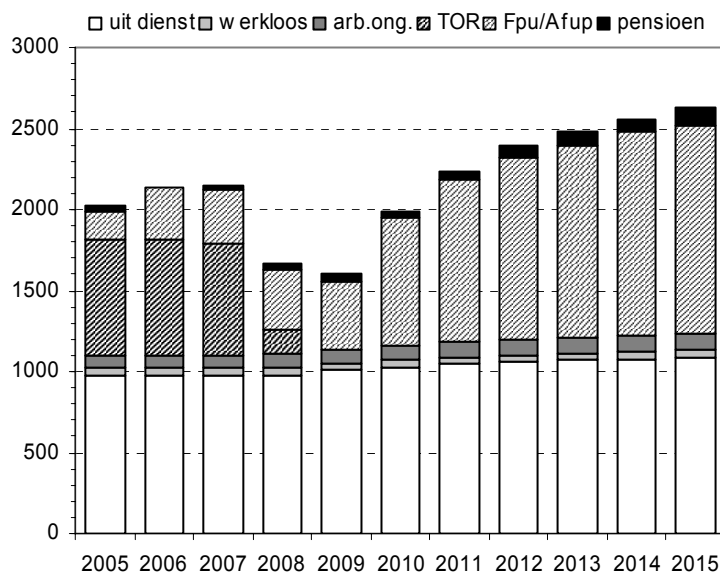
Hoewel de veroudering zich in alle functiecategorieën voordoet zijn er wel verschillen tussen de functiecategorieën (zie figuur 13). Naarmate het schaalniveau hoger is, is ook het aandeel 50-plussers hoger. Het aandeel 50-plussers is en blijft het hoogst bij mannen in de basispolitiezorg en de overige executieve functies in de schalen 9 en hoger, oplopend tot bijna 70% voor mannen in overige executieve functies in 2015. Tot 2008 zijn de belangrijkste uitstroombestemmingen de TOR en uitdienststredingen naar elders. Met het aflopen van de TOR daalt de totale uitstroom fors in 2008 en 2009 (zie figuur 14). Vanaf 2010 neemt door de toegenomen veroudering van het personeelsbestand en het aflopen van de TOR de uitstroom naar Fpu/Afup sterk toe, zodanig dat dit het grootste deel van de uitstroom vormt.

*Figuur 13. Aandeel 50-plussers bij de politie naar geslacht, functiecategorie en schaalklasse in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario*

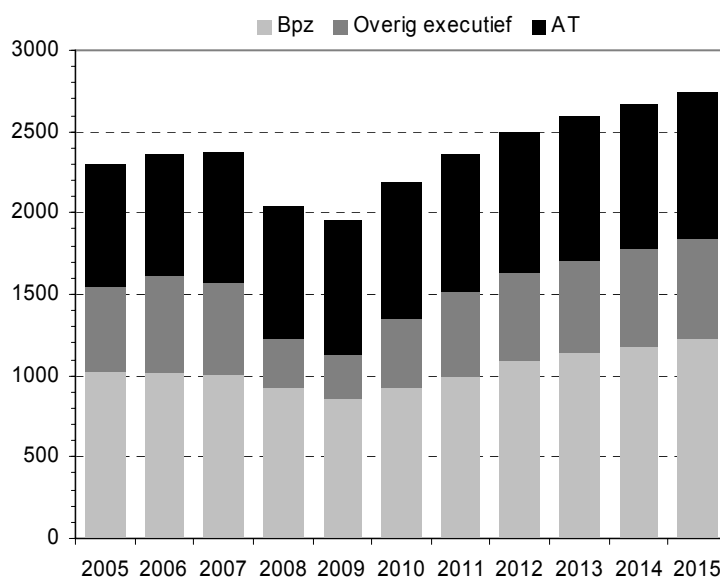


De omvang van de uitstroom heeft consequenties voor de omvang van de instroom<sup>5</sup>. De omvang van de instroom vertoont hetzelfde verloop als de uitstroom (zie figuur 15): in de periode 2008-2010 is er aanzienlijk minder ruimte voor instroom. Dit geldt in het bijzonder voor executief personeel, omdat in het bijzonder daar de ruimte, die in het verleden tijdelijk werd geschapen door de TOR, niet meer vrijkomt. Twee jaar later is dit effect uitgewerkt. Beginnend in 2010 komt er steeds meer ruimte voor instroom door de uitstroom naar Fpu/Afup.

*Figuur 14. Uitstroom bij de politie naar bestemming in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario*



*Figuur 15. Instroom bij de politie naar functiecategorie in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (inclusief doorstroom van aspiranten)*

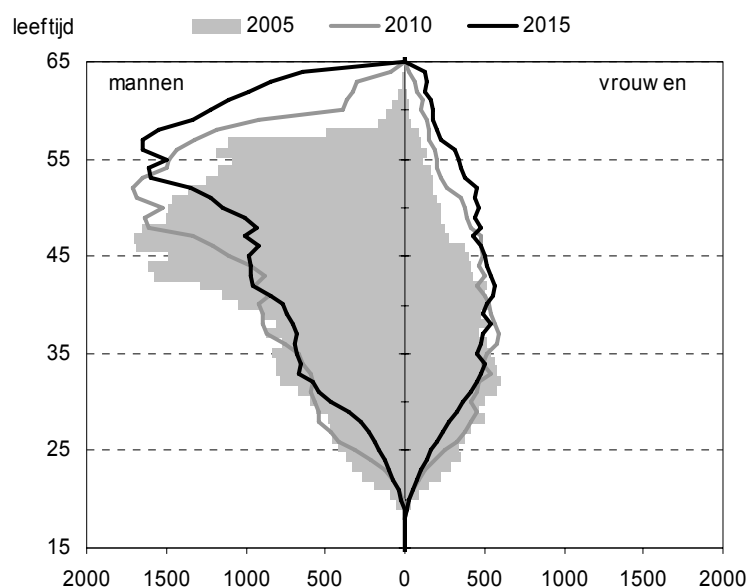


<sup>5</sup> Instroom is hier geïnterpreteerd als alle instroom van extern plus de aspiranten die doorstromen in het korps (zij vullen daadwerkelijk de vrijgekomen functies op), maar minus de aspiranten die nieuw in de opleiding instromen.

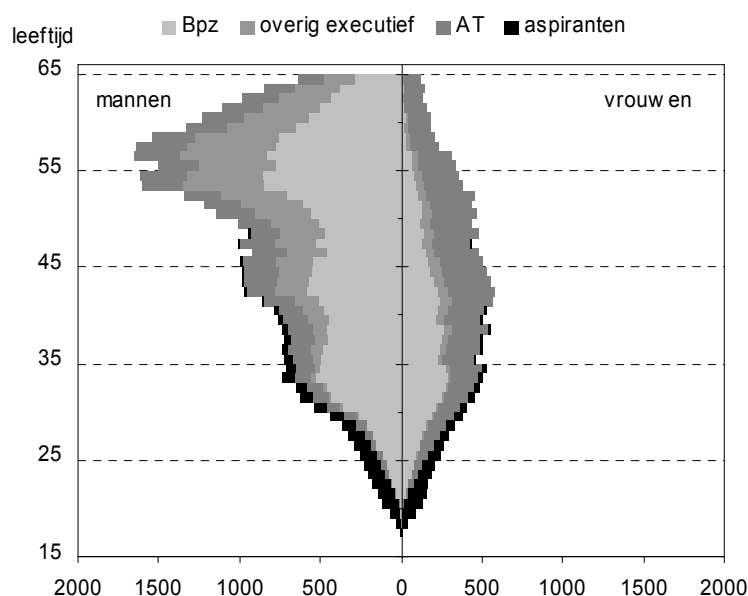
## Resultaten van het alternatieve scenario voor de Nederlandse politie totaal

In het theoretische alternatieve scenario, dat langer doorwerken door verdwijnen van vervroegde uittreedingsregelingen extra benadrukt, ziet de toekomstige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de politie er aanzienlijk ouder uit dan volgens het basisscenario beschreven in de vorige paragraaf. Doordat naast het aflopen van de TOR ook de mogelijkheid om uit te treden via de Fpu/Afup verdwijnt, neemt vooral het aantal ouderen van 60 jaar of ouder in het alternatieve scenario sterk toe (zie figuur 16 en 17).

*Figuur 16. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's per 1 januari 2005, 2010 en 2015 volgens het alternatieve scenario (exclusief aspiranten)*



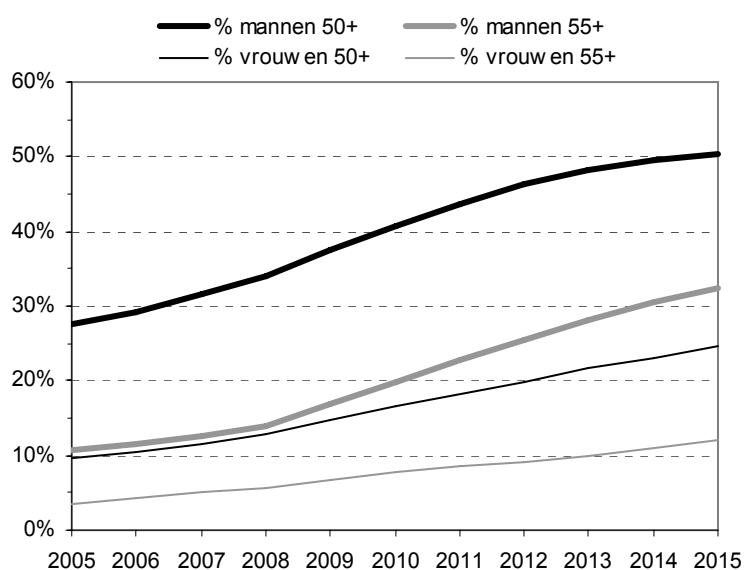
*Figuur 17. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's naar functie-categorie per 1 januari 2015, volgens het alternatieve scenario*



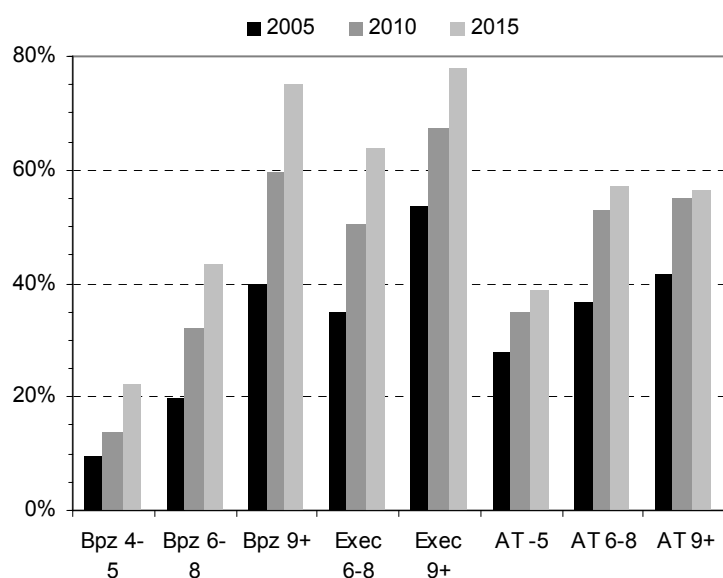
Het aandeel 50-plussers bij de Nederlandse politie neemt volgens het alternatieve scenario in de periode 2005-2015 toe van 22,5% tot 42,7% (was 35,5 in het basisscenario); bij de mannen van 27,6% in 2005 tot 50,5% in 2015 (42,1% in het basisscenario; zie figuur 18). De gemiddelde leeftijd neemt voor zowel mannen als vrouwen toe met ruim vijf jaar; voor mannen van 42,7 jaar in 2005 tot 48 jaar in 2015 en voor vrouwen van 36,2 jaar in 2005 tot 41,7 jaar in 2015.

Ook volgens het alternatieve scenario is en blijft het aandeel 50-plussers het hoogst bij mannen in de basispolitiezorg en de overige executieve functies in de schalen 9 en hoger; nu oplopend tot bijna 80% voor mannen in overige executieve functies in 2015 (zie figuur 19).

*Figuur 18. Aandeel 50- en 55-plussers bij de politie naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het alternatieve scenario (exclusief aspiranten)*

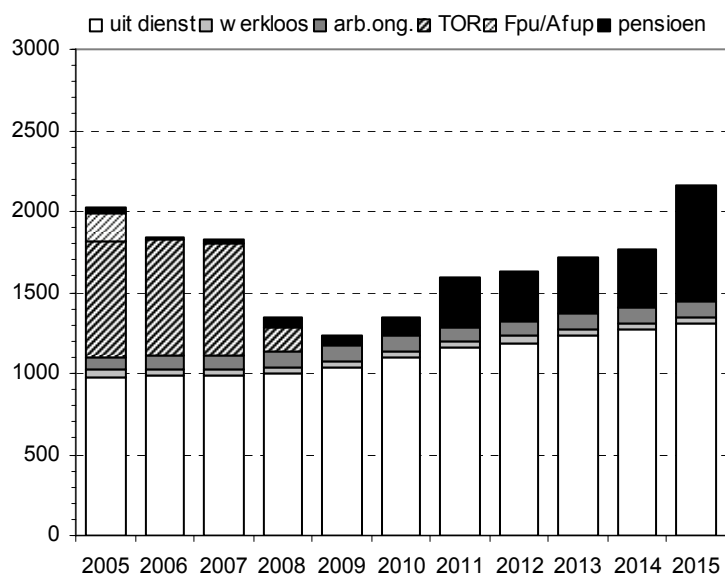


*Figuur 19. Aandeel mannen van 50 jaar en ouder bij de politie naar functiecategorie en schaalklasse in de periode 2005-2015 volgens het alternatieve scenario*



Tot 2008 zijn de belangrijkste uitstroombestemmingen de TOR en uitdiensttrekkingen naar elders. Met het aflopen van de TOR daalt de totale uitstroom fors in 2008, 2009 en 2010 (zie figuur 20). Vanaf 2011 neemt, door de toegenomen veroudering en het ontbreken van de uittredemogelijkheid naar de Fpu/Afup, de uitstroom naar het ouderdomspensioen sterk toe. De verminderde omvang van de uitstroom ten opzichte van het basisscenario heeft als consequentie voor de instroom dat die aanzienlijk lager is dan in het basisscenario: oplopend tot een verschil van bijna 800 in 2014.

*Figuur 20. Uitstroom bij de politie naar bestemming in de periode 2005-2015 volgens het alternatieve scenario*

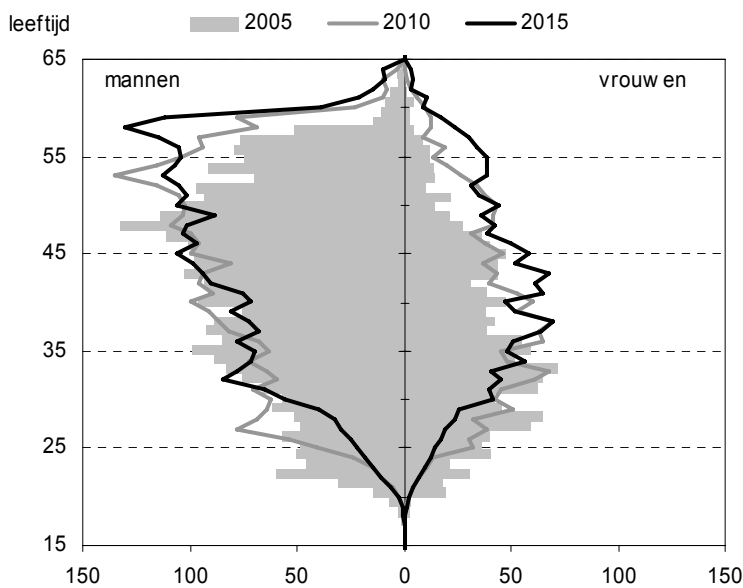


## Resultaten van het basisscenario voor de vier korpsen

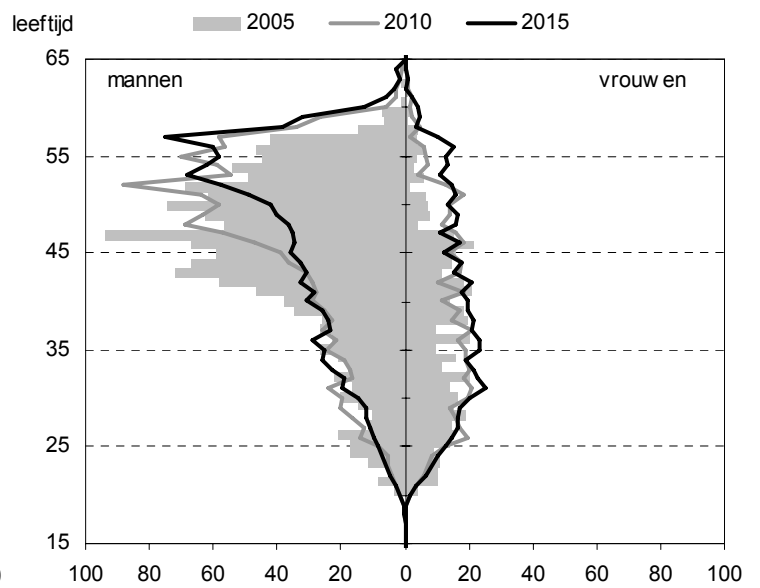
De vier korpsen waarvoor het basisscenario is doorgerekend vormen zowel qua korpsomvang als percentage ouderen een doorsnede van de Nederlandse politie. Het korps Haaglanden is het grootste met het laagste percentage ouderen van de vier (18% 50-plus). De korpsen Brabant-Zuid-Oost en Noord- en Oost-Gelderland zijn middelgrote korpsen met relatief hoge percentages ouderen (26%). Het korps Zaanstreek-Waterland is de kleinste van de vier met een gemiddeld percentage ouderen (23%). De leeftijdsopbouw van de vier korpsen is weergegeven in figuur 21.

Figuur 21. Leeftijdsopbouw van het personeel bij vier korpsen in fte's per 1 januari 2005, 2010 en 2015 volgens het basisscenario (exclusief aspiranten)

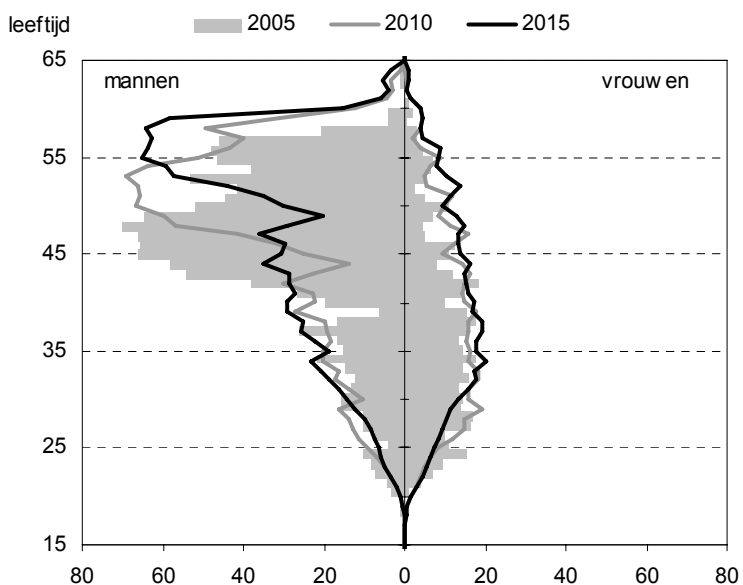
Haaglanden



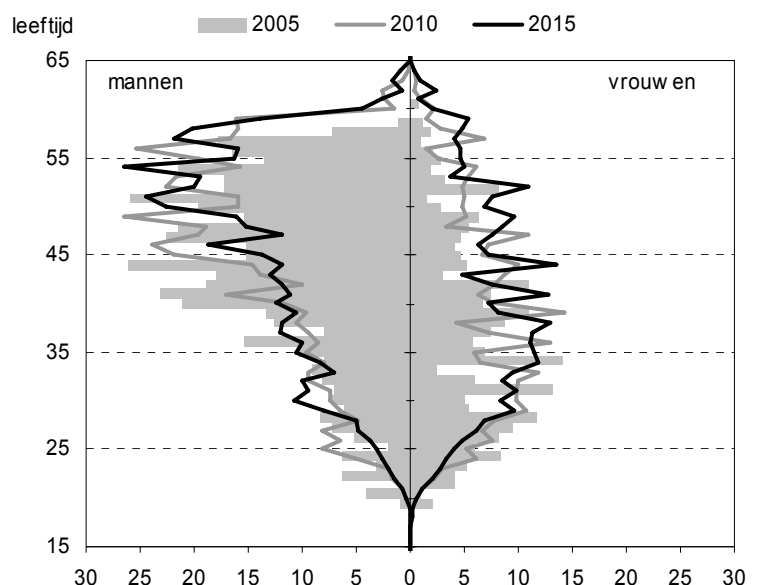
Brabant-Zuid-Oost



Noord- en Oost-Gelderland



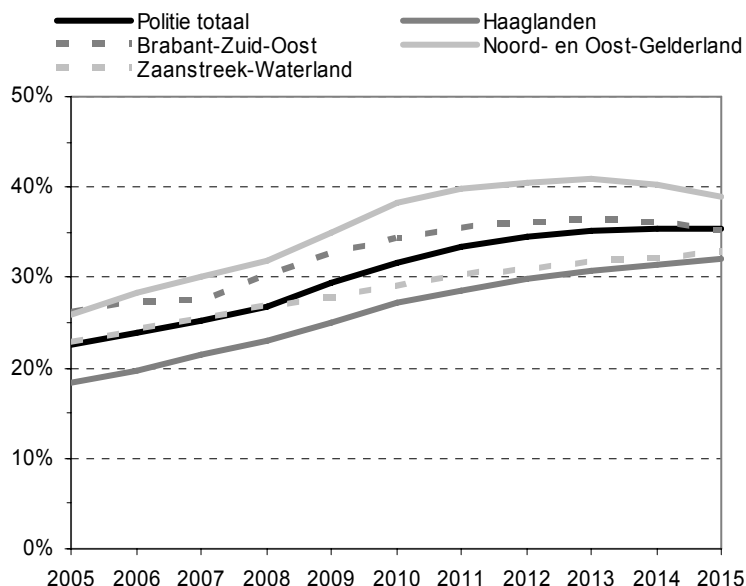
Zaanstreek-Waterland



De leeftijdsopbouw van de korpsen Brabant-Zuid-Oost en Noord- en Oost-Gelderland is nog 'schever' dan die van de politie totaal (vergelijk figuur 21 met figuur 8) met verhoudingsgewijs erg veel mannen van boven de veertig. Het beeld bij het korps Zaanstreek-Waterland is wat onregelmatiger vanwege de kleinere aantallen. Evenals voor de politie totaal geldt hier dat vooral de huidige groep 40-50 jarigen de toekomstige leeftijdsopbouw domineert. Met name bij de korpsen Brabant-Zuid-Oost en Noord- en Oost-Gelderland is de verschuiving van deze groep in de leeftijds-piramide duidelijk zichtbaar. Het aflopen van de TOR uit zich in een groter aantal 58-plussers in 2010 en 2015.

Voor alle korpsen geldt dat het percentage 50-plussers de komende vijf à tien jaar sterk gaat toenemen (zie figuur 22). De stijging van het percentage 50-plussers bij het korps Haaglanden vertoont hetzelfde verloop als voor de politie totaal. Het percentage 50-plussers blijft dan ook circa 4 procentpunt lager. Bij het korps Noord- en Oost-Gelderland blijft het percentage 50-plussers gemiddeld circa 3,5 procentpunt hoger dan voor de politie totaal, tussentijds echter oplopend tot een verschil van bijna 7 procentpunten in 2010. Voor zowel de korpsen Brabant-Zuid-Oost als Zaanstreek-Waterland geldt dat het percentage 50-plussers iets minder snel stijgt dan voor de politie totaal. Brabant-Zuid-Oost begint boven gemiddeld en eindigt op een gemiddeld niveau. Het verschil met Noord- en Oost-Gelderland is dat bij het laatstgenoemde korps de groep 40-50 jarigen een in verhouding nog groter aandeel uitmaakt van het totale personeelsbestand dan bij Brabant-Zuid-Oost. Die groep domineert daardoor de veroudering meer en langer, vooral in de periode waarin de TOR afloopt. Het korps Zaanstreek-Waterland begint met een percentage 50-plussers op een gemiddeld niveau en eindigt op het niveau van het korps Haaglanden.

*Figuur 22. Aandeel 50-plussers bij de politie totaal en bij vier korpsen in de periode 2005-2015 volgens basisscenario (exclusief aspiranten)*



Voor alle korpsen geldt dat het percentage mannen van 50 jaar met schaal 9 en hoger in de basispolitiezorg stijgt. De sterkste stijging vindt voor deze groep plaats in het korps Haaglanden van circa 35% in 2005 tot bijna 70% in 2015. Bij het korps Brabant-Zuid-Oost geldt dit ook voor het overig executief personeel (mannen) in schaal 9 en hoger (van bijna 40% in 2005 tot 65% in 2015). In de andere korpsen is



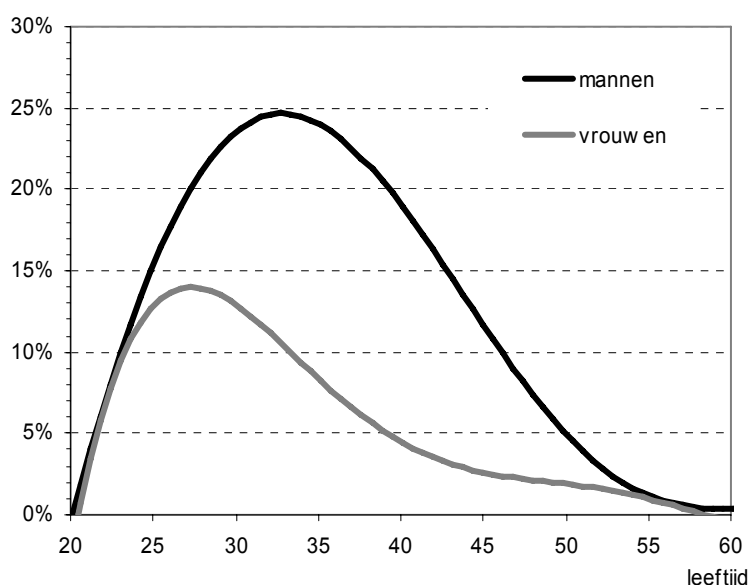
het percentage mannen van 50 jaar met schaal 9 en hoger in de overige executieve functies in 2005 al behoorlijk hoog (minimaal 55%). Het percentage mannen van 50 jaar en ouder in de grootste personeelscategorie, basispolitiezorg schaal 6-8, blijft relatief laag. Het percentage wordt het hoogst in het korps Noord- en Oost-Gelderland met ruim 45% in 2015.

## Consequenties van veroudering

Veroudering van het politiepersoneel heeft consequenties voor de organisatie. Een van de consequenties van de veroudering van het politiepersoneel is dat er mogelijk knelpunten ontstaan bij de inzetbaarheid. Knelpunten kunnen ontstaan door teruglopende fysieke vermogens, psychische overbelasting, teruglopende motivatie en beperkte flexibiliteit en veranderbereidheid van ouderen<sup>6</sup>. In de toekomst zullen er niet alleen meer ouderen in de organisatie zijn, maar zij werken door het aflopen van de TOR ook twee jaar langer door. Als de inzetbaarheid van oudere medewerkers in de toekomst niet anders zal zijn dan nu, heeft dit negatieve gevolgen voor de toekomstige totale inzetbaarheid van de politie; ouderen gaan immers in de toekomst een (veel) groter deel van het personeel gaan uitmaken. De ouderen worden nu vaak ontzien, bijvoorbeeld ten aanzien van het draaien van nachtdiensten. Als de inzetbaarheid van ouderen bij langer doorwerken bovendien terugloopt wordt dit negatieve effect nog versterkt.

Een ander voorbeeld is de consequentie van de veroudering van het politiepersoneel voor de inzetbaarheid voor bijzondere taken, zoals de Mobiele Eenheid. Zoals uit figuur 21 blijkt vertoont die inzet een duidelijk leeftijdsspecifiek patroon. Van het personeel in basispolitiezorg schaal 6-8 bijvoorbeeld (de groep die het meest aan de totale ME-inzet bijdraagt), zijn het vooral de 30-35 jarige mannen die vaak worden ingezet. Onder de veronderstelling dat dit leeftijdsspecifiek patroon (gezien de aard van de taken) in de toekomst niet wezenlijk zal veranderen, leidt dit bij een verouderd personeelsbestand tot een verminderde beschikbaarheid van politiepersoneel voor ME-taken.

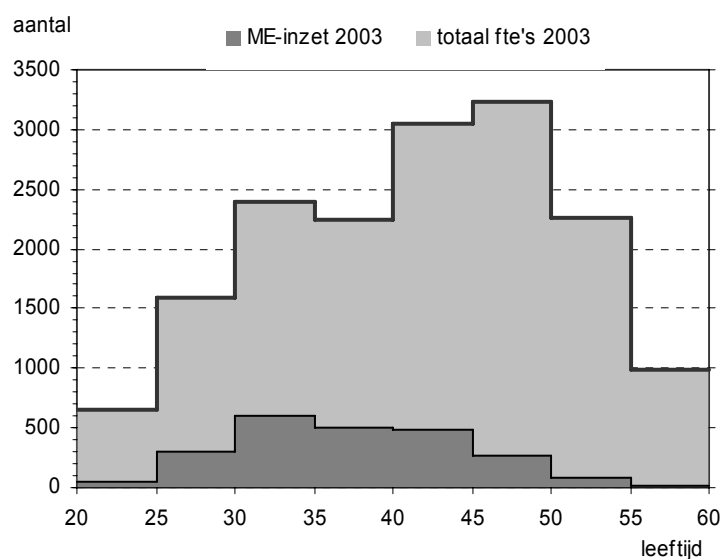
*Figuur 21. Aandeel voor ME-taken ingezet politiepersoneel in de basispolitiezorg schaal 6-8 naar leeftijd en geslacht, 2003 (bron: PoBIS)*



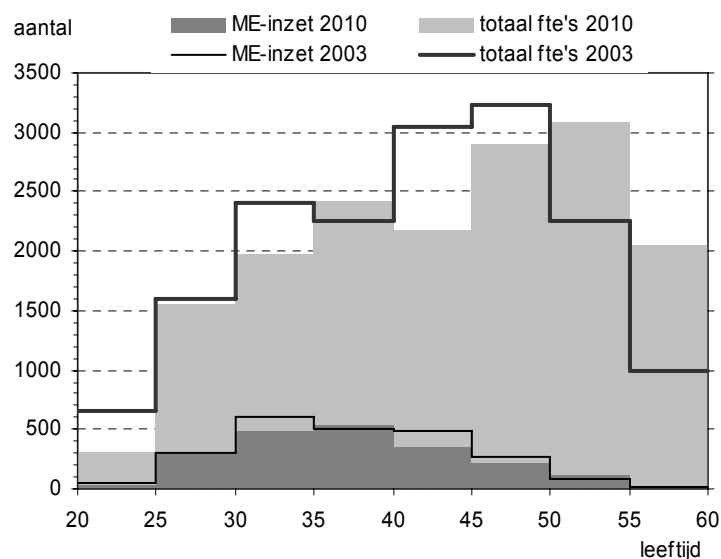
<sup>6</sup> In De Vries *et al.* (2005) worden deze voor de Nederlandse politie uitgebreid beschreven.

De leeftijdsprofielen van de ME-inzet zoals in figuur 21, maar dan voor alle functiecategorieën, worden vermenigvuldigd met de aantallen fte's in 2010 en 2015. In de figuren 22 en 23 wordt dit geïllustreerd voor het personeel in de basispolitiezorg schaal 6-8. Zoals uit figuur 22 blijkt, leverden in 2003 de 30-35 jarige mannen niet alleen relatief (percentage), maar ook in absolute zin (aantallen) de grootste bijdrage aan de ME-inzet. De bijdrage van de leeftijdsgroep 35-45 jarigen is (ondanks het lagere percentage) in aantallen vrij groot. Voor de groep 40-45 jarigen komt dit vooral door het grote totale aantal fte's.

*Figuur 22. Voor ME-taken ingezet politiepersoneel en totaal aantal fte's in de basispolitiezorg schaal 6-8 naar leeftijdsgroep, 2003 (bron: PolBIS)*



*Figuur 23. Voor ME-taken ingezet politiepersoneel en totaal aantal fte's in de basispolitiezorg schaal 6-8 naar leeftijdsgroep, 2003 en 2010*



In de toekomst zullen nog steeds de 'jongeren' de grootste inzet leveren. Uit figuur 23 blijkt echter dat in 2010 het totale aantal fte's in de basispolitiezorg schaal 6-8 beneden leeftijd 50 afneemt ten opzichte van 2003 (vooral de leeftijdsgroepen 30-35 en 40-45 jaar). Vanaf leeftijd 50 neemt het totale aantal fte's toe, maar de deelname aan ME-inzet is op die leeftijden laag. De relatieve deelname in de toekomst wordt dus verondersteld gelijk te blijven aan die in 2003 (nog steeds 25% van bijvoorbeeld de 30-35 jarige mannen in de basispolitiezorg schaal 6-8), waardoor de absolute aantallen in de toekomst zullen dalen (omdat het aantal 30-35 jarige mannen in de basispolitiezorg schaal 6-8 daalt). Dit uit zich in de lagere bijdrage in aantallen aan de ME-inzet van vooral de leeftijdsgroepen 30-35 en 40-45 jaar.

Toepassing van de leeftijdsspecifieke patronen van daadwerkelijke inzet voor ME-taken voor alle (relevante) functiecategorieën in 2003 op de leeftijdssamenstelling in 2010 en 2015 doet de totale inzetbaarheid sterk afnemen. Waren er in 2003 nog bijna 3800 fte's beschikbaar voor ME-taken, in 2010 zal dat op basis van het leeftijdsspecifiek patroon in 2003 dalen tot ruim 3180 en in 2015 tot ongeveer 2970 uitgaande van het basisscenario.

Een andere consequentie van de veroudering is de verminderde mogelijkheid (voor jongeren) om naar hogere functies door te stromen. Ouderen bekleden gemiddeld genomen hogere functies dan jongeren (zie het verschil in gemiddelde leeftijd tussen de functiecategorieën in figuur 19). Als er (relatief) meer ouderen in de organisatie komen die bovendien gemiddeld langer blijven doorwerken (bijvoorbeeld door het aflopen van de TOR) komen er minder (hogere) functies vrij voor jongeren. Dit kan demotiverend werken voor de jongere medewerkers in de organisatie. Na 2010 zullen echter waarschijnlijk steeds meer ouderen via de Fpu/Afup uittreden, waardoor er geleidelijk steeds meer plaatsen vrij komen. Pas na 2015 zullen de grote groepen 50-plussers van dan (zie figuur 17) uit gaan treden; hetgeen juist tot knelpunten op het gebied van de vervangingsvraag kan leiden, mede omdat tegen die tijd de ook andere (niet alleen overheids-)sectoren met vergelijkbare problemen te kampen zullen krijgen.

## **Samenvatting en conclusies**

De in dit rapport gepresenteerde vooruitberekeningen van de leeftijdsopbouw van de Nederlandse politie laten zien dat de politie de komende tien jaar zal worden geconfronteerd met een forse veroudering van het personeelsbestand. Deze veroudering is een direct gevolg van de huidige scheve leeftijdsopbouw die wordt gedomineerd door een grote groep mannen van 40 jaar en ouder. De veroudering van het personeelsbestand wordt versneld door het aflopen van de TOR in 2008. Hierdoor zal een grote groep die vanaf 2008 niet meer op 58-jarige leeftijd kan uittreden, langer doorwerken tot minimaal de Fpu/Afup-leeftijd van 60 jaar. Het percentage 50-plussers bij de politie gaat volgens het basisscenario in de periode 2005-2015 toenemen van 22% tot 35%; bij de mannen zelfs van 28% in 2005 tot 42% in 2015. In de hogere executieve functies zal in 2015 meer dan 60% van het personeel 50 jaar of ouder zijn. De veroudering heeft consequenties voor de inzetbaarheid. Knelpunten kunnen ontstaan door teruglopende fysieke vermogens, psychische overbelasting, teruglopende motivatie en beperkte flexibiliteit en veranderbereidheid van ouderen. Vooral bij functies waar fysieke belasting een belangrijke rol speelt, zoals nachtdiensten en ME-taken, zal de inzetbaarheid door de veroudering bij ongewijzigd beleid afnemen.

Na 2010 zal de politie in staat zijn om te verjongen. De meeste ouderen in de organisatie gaan vanaf dan uittreden, waardoor er steeds meer functies vrij zullen komen. Pas na 2015 zullen de grote groepen 50-plussers van dan uit gaan treden; hetgeen juist tot knelpunten op het gebied van de vervangingsvraag kan leiden.

Mogelijke andere maatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie zullen de mate van veroudering van het personeelsbestand nog versterken. Een meer theoretisch scenario waarin bijvoorbeeld de mogelijkheden om voor je 65<sup>ste</sup> jaar te stoppen met werken via vervroegde uittredingsregelingen verdwijnen, resulteert in meer dan 40% 50-plussers bij de politie.

Al met al wordt de Nederlandse politie het komende decennium voor een aantal belangrijke uitdagingen geplaatst: hoe de komende jaren om te gaan met de gevolgen van de onvermijdelijke veroudering van het personeelsbestand en vervolgens hoe de op termijn eveneens onvermijdelijk stijgende uitstroom van het ouder personeel op te vangen.

## Literatuur

- Ekamper, P. (1997), Future age-conscious manpower planning in the Netherlands: from early retirement to a new perspective on the elderly? *International Journal of Manpower* (18), 3: 232-247.
- Ekamper, P., K. Henkens en E. van Imhoff (1998), Personeelsbeleid en veroudering in demografisch perspectief, *M&O, Tijdschrift voor Management en Organisatie* (52), 1: 29-46.
- Imhoff, E. van, P. Ekamper en K. Henkens (1999), *Scenario's voor veroudering in het onderwijs en haar consequenties*. Beleidsonderzoek Arbeidsvoorwaarden en beroepskwaliteit Onderwijspersoneel 28, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2004), *Kerngegevens Nederlandse Politie 2003*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2004), *Kerngegevens Overheidspersoneel 2003*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2005), *Kerngegevens Nederlandse Politie 2004*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Remery, C., K. Henkens, J. Schippers, J. van Doorne-Huiskes en P. Ekamper (2001), *Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers*. NIDI-rapport nr. 61. Den Haag: NIDI.
- Vries, S. de, E.J. van Dalen, X. Thie en G. Dekker (2005), *Politie en ouderen: de gevolgen van vergrijzing bij de Nederlandse politie*. TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.



## **Toelichting bij de bijlagen**

- Ten tijd van de uitvoering van het onderzoek waren de afspraken over de groeipaden van de formatie per korps in de periode 2005-2010 nog niet bekend. Ten aanzien van het personeelsverloop in de jaren tussen 2005 en 2010 is daarom verondersteld dat de formatie lineair groeit (of daalt) van de beginwaarde in 2005 tot de eindwaarde in 2010. In werkelijkheid zal de formatieontwikkeling zich in die jaren ongetwijfeld niet altijd volgens een dermate gelijkmatig groeipad voordoen. Voor de uiteindelijke personeels-samenstelling in 2010 is het exacte groeipad in de tussenliggende jaren echter niet van cruciaal belang.
- Alle vermelde aantallen in de tabellen zijn in fte's exclusief aspiranten, tenzij anders vermeld.
- Alle vermelde aantallen in de tabellen zijn afgerond op tientallen.
- Met de uitstroombestemming "korps" in sommige figuren en tabellen wordt bedoeld de uitstroom naar een ander korps.





## Bijlage I – Resultaten basisscenario voor de Nederlandse politie totaal

Tabel I.1. *Personeelsverloop bij de Nederlandse politie (stand, uitstroom naar bestemming en instroom) in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	over- lijden	totaal		
2005	51100	980	40	80	710	180	30	60	2070	2260	51280
2006	51280	980	40	80	720	310	10	70	2210	2320	51400
2007	51400	980	40	80	690	330	30	70	2210	2330	51520
2008	51520	980	40	90	150	370	40	70	1730	2000	51790
2009	51790	1010	40	90	0	420	40	70	1660	1920	52040
2010	52040	1030	40	90	0	790	40	80	2070	2150	52130
2011	52130	1050	40	90	0	1000	60	80	2330	2330	52130
2012	52130	1060	40	100	0	1120	70	80	2470	2470	52130
2013	52130	1070	40	100	0	1190	80	80	2560	2560	52130
2014	52130	1080	40	100	0	1260	80	90	2640	2640	52130
2015	52130	1090	40	100	0	1290	110	90	2710	2710	52130

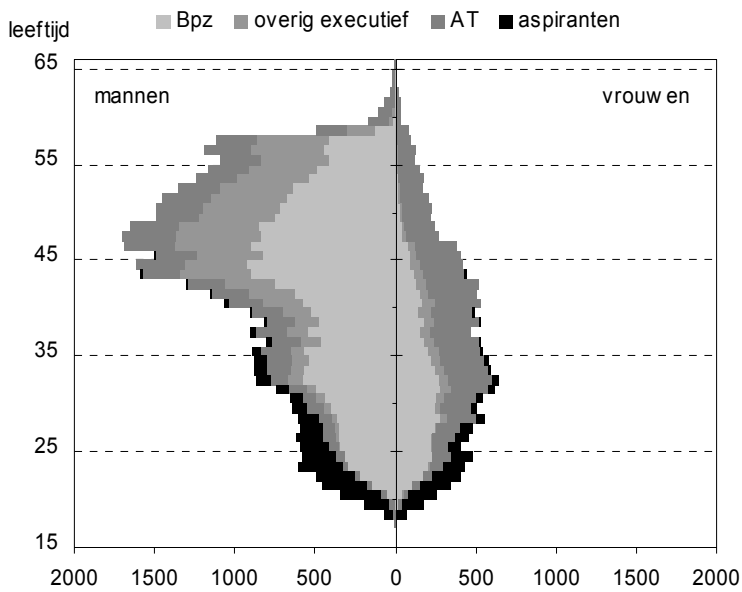
Tabel I.2. *Personeelsverloop van het executief personeel bij de Nederlandse politie in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	over- lijden	totaal		
2005	36000	500	20	40	690	60	0	40	1350	1510	36160
2006	36160	500	20	40	700	170	0	50	1480	1570	36250
2007	36250	500	20	50	660	160	10	50	1440	1530	36340
2008	36340	510	20	50	140	170	10	50	940	1190	36590
2009	36590	540	20	50	0	200	10	50	860	1090	36820
2010	36820	570	20	50	0	560	10	60	1260	1320	36880
2011	36880	580	20	50	0	760	10	60	1480	1480	36880
2012	36880	590	20	60	0	870	10	60	1610	1610	36880
2013	36880	600	20	60	0	930	10	60	1680	1680	36880
2014	36880	610	20	60	0	990	10	60	1750	1750	36880
2015	36880	620	20	60	0	1020	30	60	1810	1810	36880

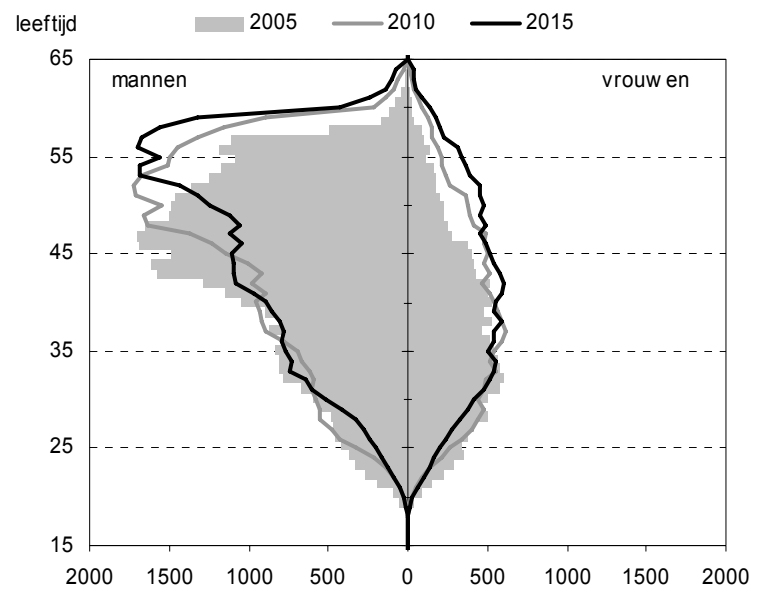
Tabel I.3. *Personeelsverloop van de basispolitiezorg bij de Nederlandse politie in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	over- lijden	totaal		
2005	25730	370	20	30	330	20	0	30	790	930	25880
2006	25880	370	20	30	340	80	0	30	860	940	25950
2007	25950	370	20	30	330	80	0	30	850	920	26030
2008	26030	380	20	30	70	90	0	30	620	850	26250
2009	26250	390	20	30	0	100	0	30	570	790	26470
2010	26470	400	20	40	0	300	0	40	790	830	26510
2011	26510	410	20	40	0	420	10	40	920	920	26510
2012	26510	420	10	40	0	500	10	40	1010	1010	26510
2013	26510	420	10	40	0	540	10	40	1060	1060	26510
2014	26510	430	10	40	0	580	10	40	1100	1100	26510
2015	26510	430	10	40	0	600	20	40	1150	1150	26510

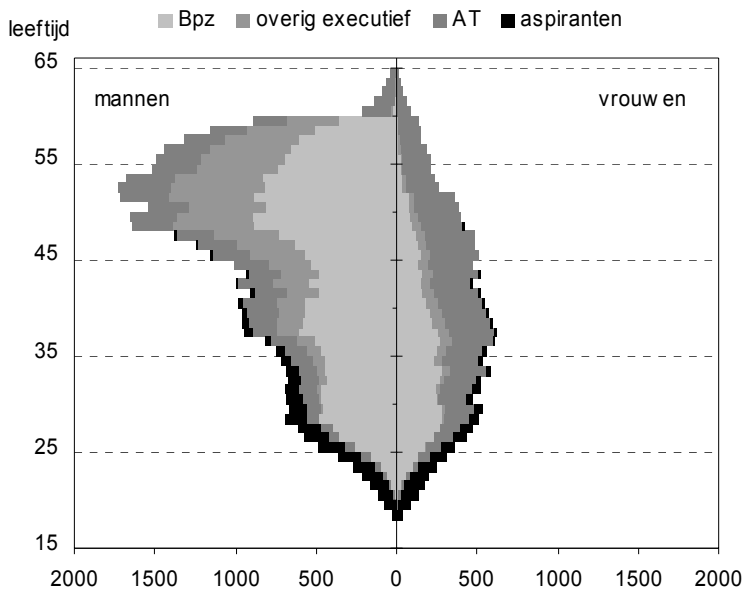
*Figuur I.1. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2005*



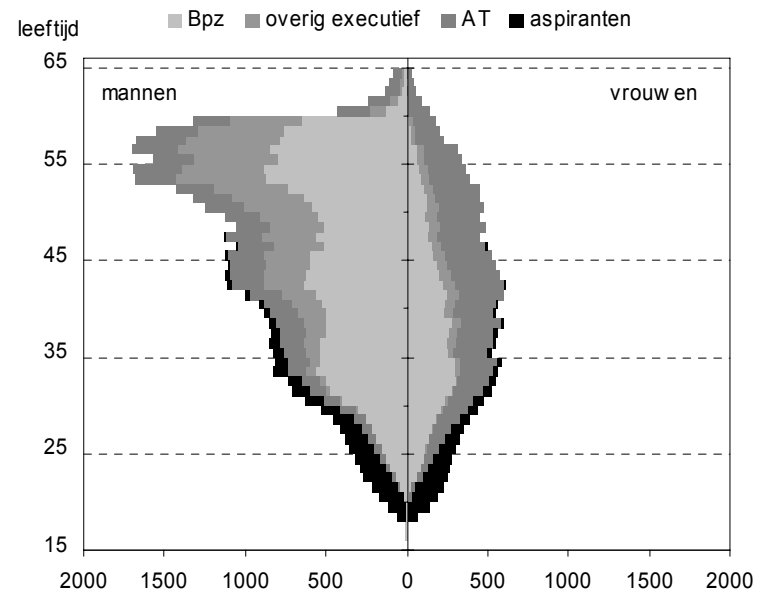
*Figuur I.2. Leeftijdsopbouw van het personeel de politie in fte's per 1 januari 2005, 2010 en 2015 volgens het basisscenario*



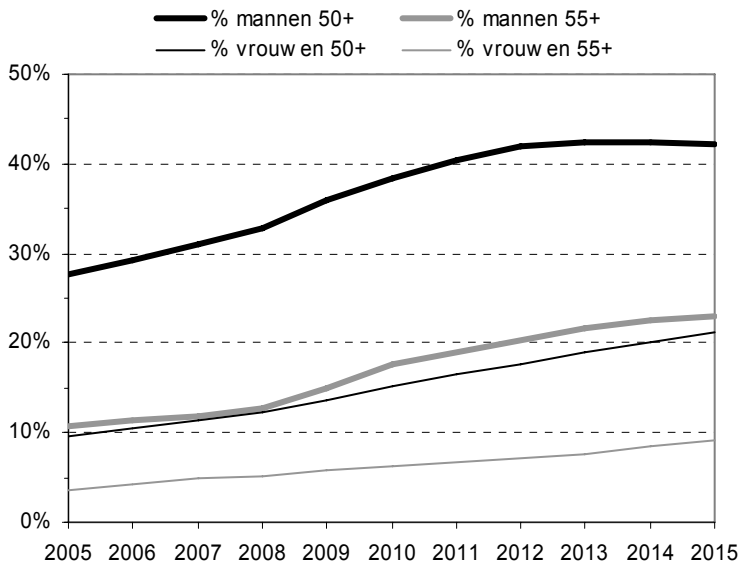
*Figuur I.3. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2010 volgens het basisscenario*



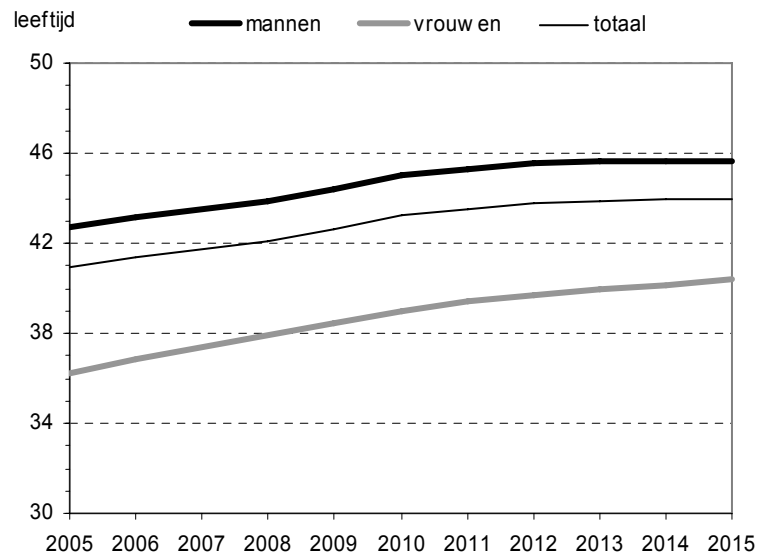
*Figuur I.4. Leeftijdsopbouw van het personeel de politie in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2015 volgens het basisscenario*



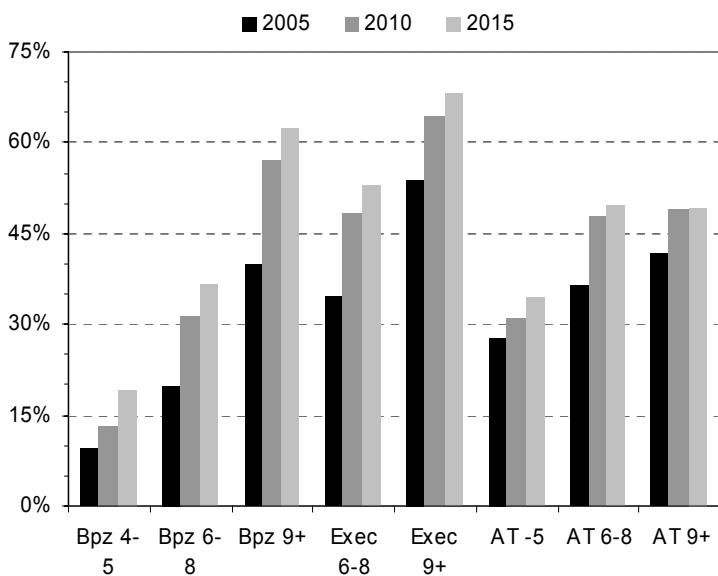
**Figuur 1.5. Aandeel 50- en 55-plussers de politie naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



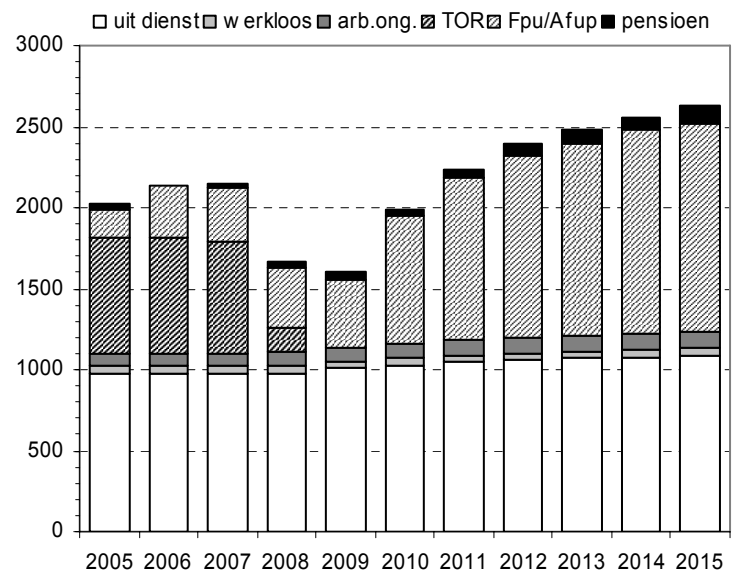
**Figuur 1.6. De gemiddelde leeftijd de politie naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



**Figuur 1.7. Aandeel mannen van 50 jaar en ouder bij de politie naar functiecategorie en schaalklasse in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



**Figuur 1.8. Uitstroom bij de politie naar bestemming in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**





## Bijlage II – Resultaten alternatieve scenario voor de Nederlandse politie totaal

Tabel II.1. Personeelsverloop bij de Nederlandse politie (stand, uitstroom naar bestemming en instroom) in de periode 2005-2015 volgens het alternatieve scenario (fte's; exclusief aspiranten)

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	over- lijden	totaal		
2005	51100	980	40	80	710	180	30	60	2070	2220	51240
2006	51240	990	40	80	720	0	10	70	1910	2030	51370
2007	51370	990	40	80	690	0	30	70	1900	2000	51470
2008	51470	1000	40	90	150	0	60	70	1400	1660	51720
2009	51720	1040	40	90	0	0	70	80	1310	1560	51970
2010	51970	1100	40	90	0	0	110	90	1420	1590	52130
2011	52130	1160	40	90	0	0	300	90	1680	1730	52130
2012	52130	1190	40	90	0	0	310	100	1730	1740	52130
2013	52130	1230	40	100	0	0	350	100	1820	1820	52130
2014	52130	1270	40	100	0	0	350	110	1860	1860	52130
2015	52130	1310	40	100	0	0	710	110	2260	2260	52130

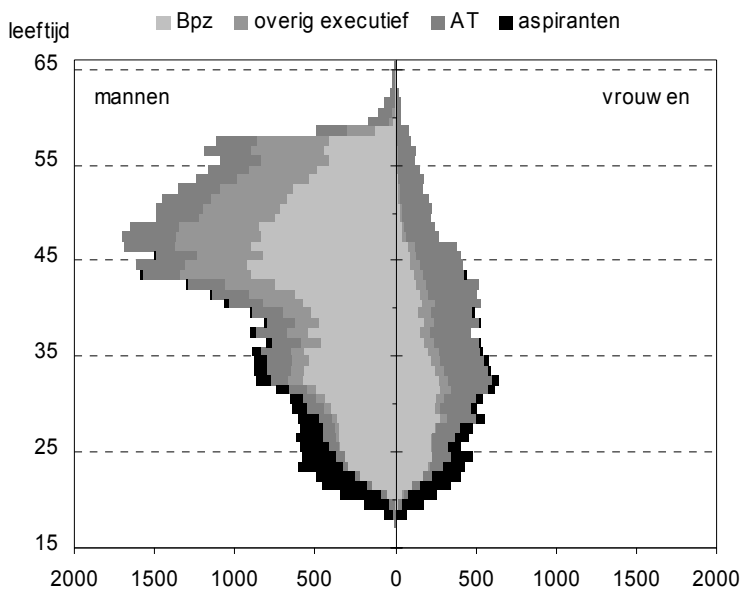
Tabel II.2. Personeelsverloop van het executief personeel bij de Nederlandse politie in de periode 2005-2015 volgens het alternatieve scenario (fte's; exclusief aspiranten)

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	over- lijden	totaal		
2005	36000	500	20	40	690	60	0	40	1350	1490	36140
2006	36140	510	20	40	700	0	0	50	1320	1440	36260
2007	36260	510	20	50	670	0	10	50	1300	1400	36350
2008	36350	530	20	50	150	0	10	50	800	1050	36600
2009	36600	570	20	50	0	0	10	60	700	940	36840
2010	36840	620	20	50	0	0	10	60	760	920	37000
2011	37000	680	20	50	0	0	120	70	940	980	37000
2012	37000	710	20	50	0	0	110	70	960	960	37000
2013	37000	750	20	50	0	0	110	80	1000	1000	37000
2014	37000	790	20	50	0	0	130	80	1070	1070	37000
2015	37000	820	20	50	0	0	460	90	1430	1430	37000

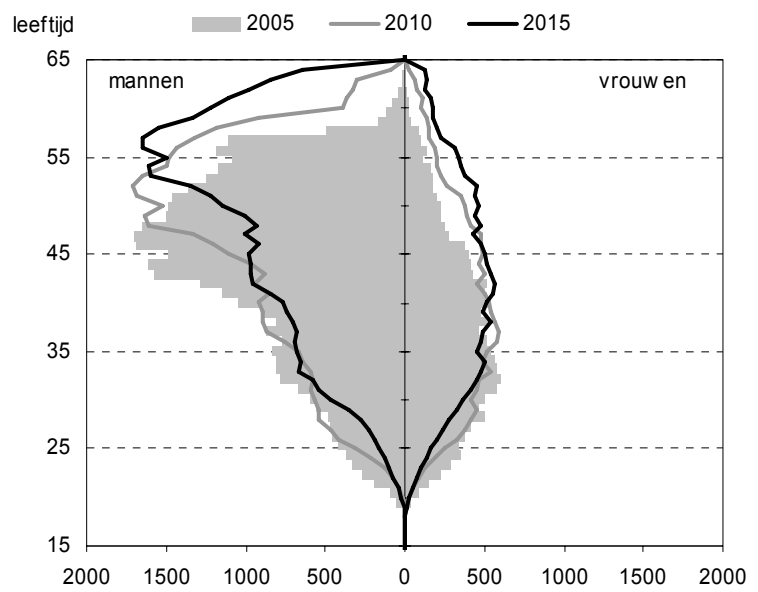
Tabel II.3. Personeelsverloop van de basispolitiezorg bij de Nederlandse politie in de periode 2005-2015 volgens het alternatieve scenario (fte's; exclusief aspiranten)

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	over- lijden	totaal		
2005	25730	370	20	30	330	20	0	30	790	920	25870
2006	25870	370	20	30	340	0	0	30	790	900	25990
2007	25990	380	20	30	330	0	0	30	780	880	26080
2008	26080	390	20	30	80	0	0	30	540	790	26330
2009	26330	400	20	30	0	0	0	30	480	720	26560
2010	26560	420	20	40	0	0	10	40	510	670	26720
2011	26720	450	10	40	0	0	70	40	610	660	26760
2012	26760	480	10	40	0	0	70	40	640	640	26770
2013	26770	490	10	40	0	0	70	50	650	650	26770
2014	26770	490	10	40	0	0	80	50	670	670	26770
2015	26770	490	10	40	0	0	290	50	890	890	26770

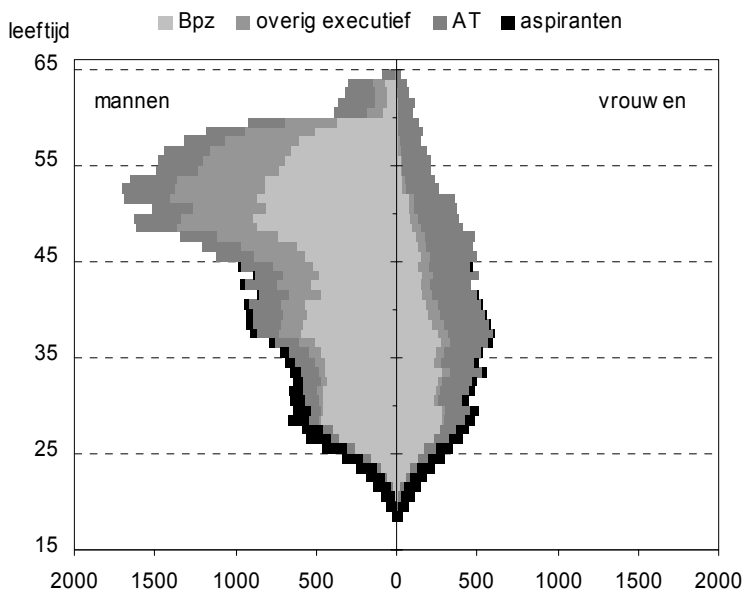
*Figuur II.1. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2005*



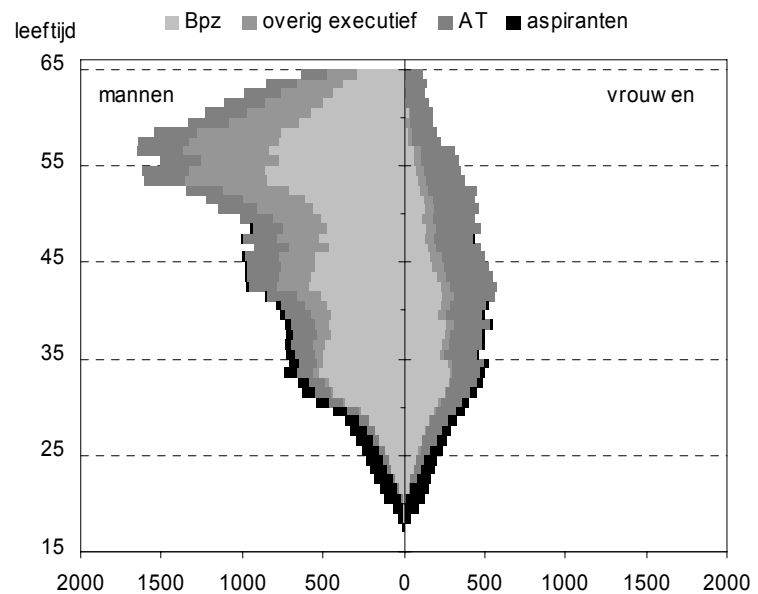
*Figuur II.2. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's per 1 januari 2005, 2010 en 2015 volgens het alternatieve scenario*



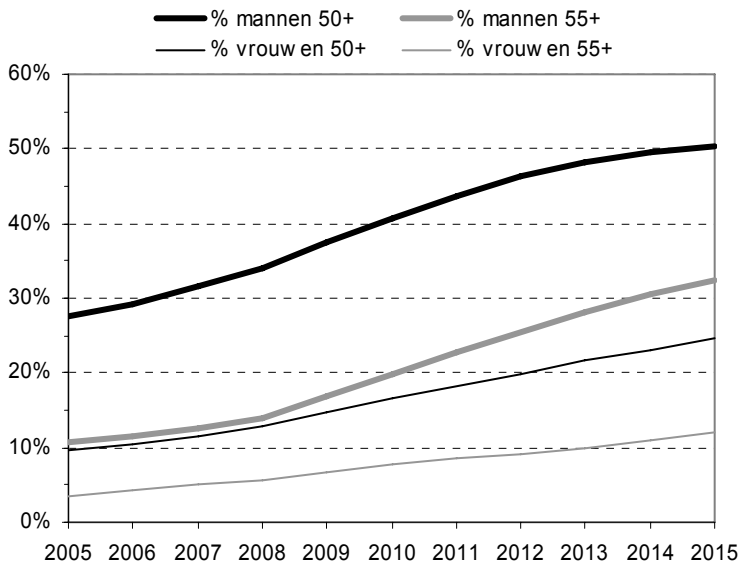
*Figuur II.3. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2010 volgens het alternatieve scenario*



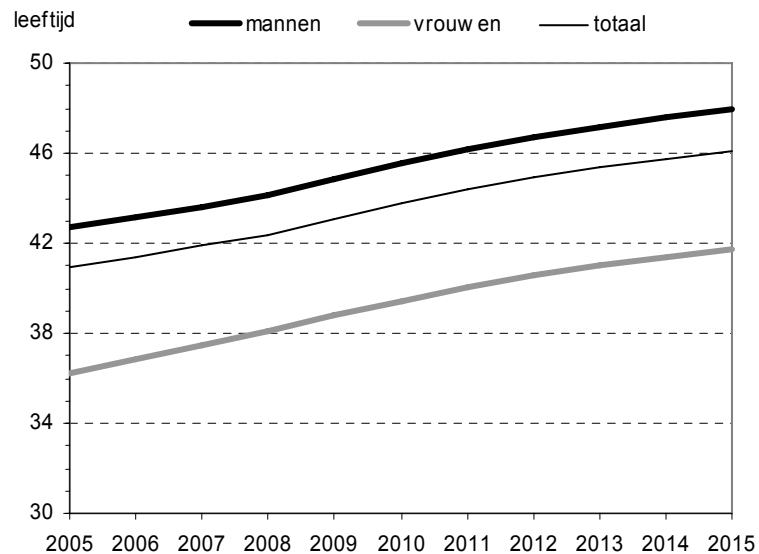
*Figuur II.4. Leeftijdsopbouw van het personeel bij de politie in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2015 volgens het alternatieve scenario*



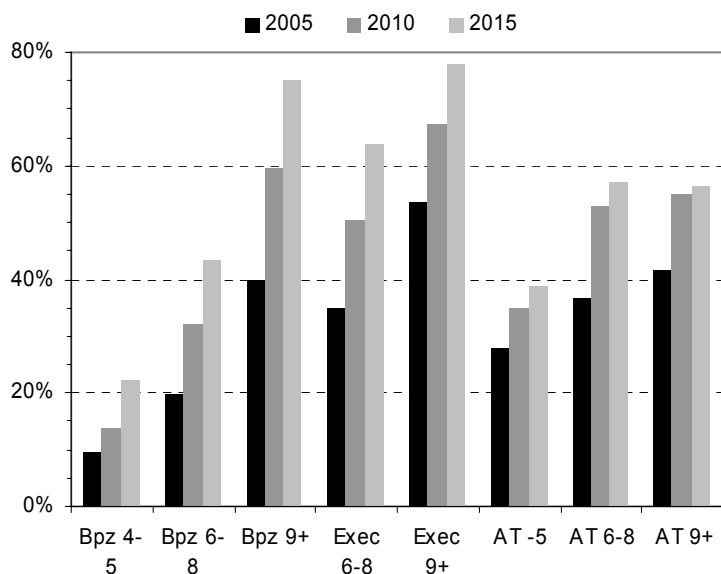
**Figuur II.5. Aandeel 50- en 55-plussers bij de politie naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het alternatieve scenario**



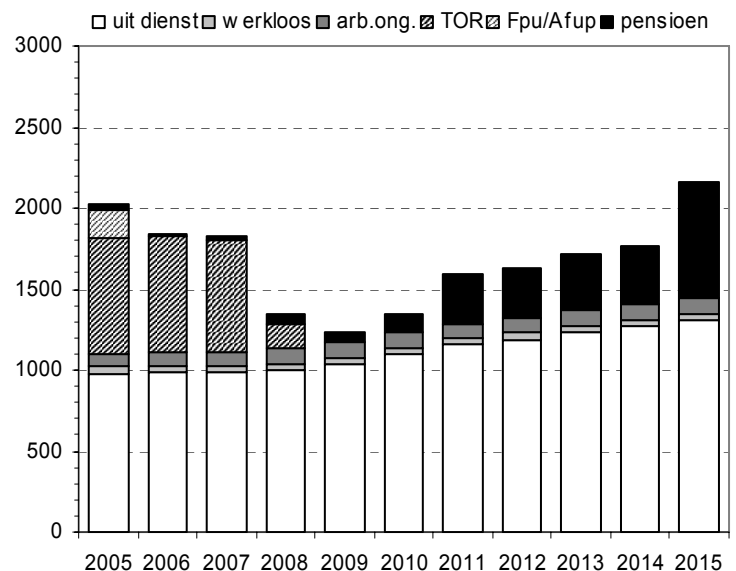
**Figuur II.6. De gemiddelde leeftijd de politie naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het alternatieve scenario**



**Figuur II.7. Aandeel mannen van 50 jaar en ouder bij de politie naar functiecategorie en schaalklasse in de periode 2005-2015 volgens het alternatieve scenario**



**Figuur II.8. Uitstroom bij de politie naar bestemming in de periode 2005-2015 volgens het alternatieve scenario**







### Bijlage III – Resultaten basisscenario voor het korps Haaglanden

Tabel III.1. Personeelsverloop bij het korps Haaglanden (stand, uitstroom naar bestemming en instroom) in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	totaal		
2005	4500	10	80	0	10	50	20	0	160	210	4510
2006	4510	10	80	0	10	50	30	0	170	190	4520
2007	4520	10	80	0	10	40	30	0	170	190	4530
2008	4530	10	80	0	10	10	40	0	140	140	4540
2009	4540	10	70	0	10	0	40	0	130	130	4550
2010	4550	10	70	0	10	0	70	0	160	150	4560
2011	4560	10	70	0	10	0	80	10	170	180	4560
2012	4560	10	70	0	10	0	90	10	180	180	4560
2013	4560	10	70	0	10	0	90	10	190	190	4560
2014	4560	10	70	0	10	0	110	10	200	200	4560
2015	4560	10	70	0	10	0	120	10	210	210	4560

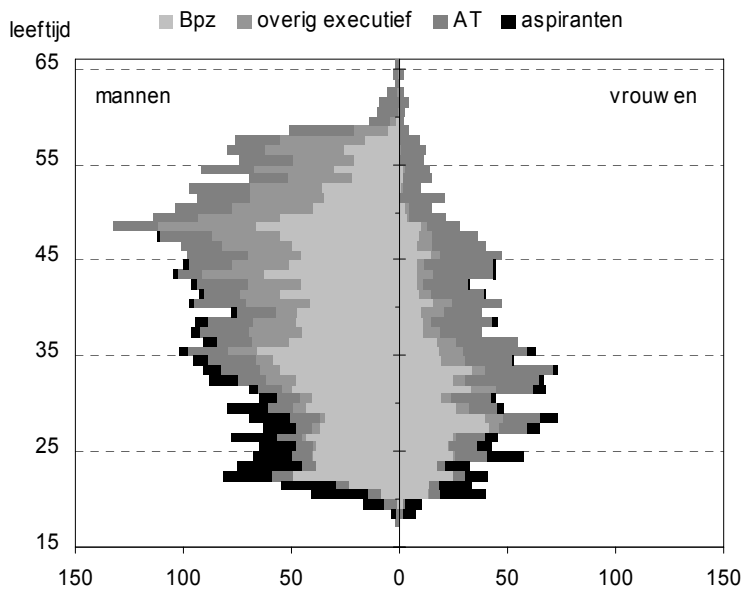
Tabel III.2. Personeelsverloop van het executief personeel bij het korps Haaglanden in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	totaal		
2005	3080	10	40	0	0	50	10	0	100	140	3120
2006	3120	10	40	0	0	50	10	0	110	140	3150
2007	3150	10	40	0	0	40	10	0	110	130	3170
2008	3170	10	40	0	0	10	10	0	80	90	3180
2009	3180	10	40	0	0	0	10	0	70	80	3190
2010	3190	10	40	0	0	0	50	0	100	100	3180
2011	3180	10	40	0	0	0	50	0	100	110	3190
2012	3190	10	40	0	0	0	60	0	110	110	3190
2013	3190	10	40	0	10	0	70	0	120	120	3190
2014	3190	10	40	0	10	0	80	0	130	130	3190
2015	3190	10	40	0	10	0	90	0	140	140	3190

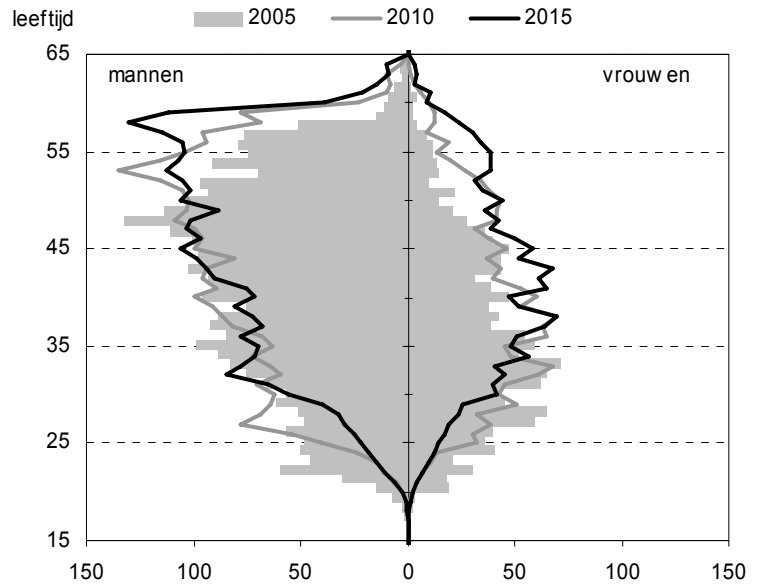
Tabel III.3. Personeelsverloop van de basispolitiezorg bij het korps Haaglanden in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	totaal		
2005	2190	0	30	0	0	10	0	0	50	100	2230
2006	2230	0	40	0	0	20	0	0	60	90	2250
2007	2250	0	40	0	0	20	0	0	60	80	2270
2008	2270	10	40	0	0	10	10	0	50	70	2290
2009	2290	10	30	0	0	0	10	0	50	60	2310
2010	2310	10	30	0	0	0	20	0	60	70	2310
2011	2310	10	30	0	0	0	20	0	60	70	2320
2012	2320	10	30	0	0	0	30	0	70	70	2320
2013	2320	10	30	0	0	0	30	0	70	70	2320
2014	2320	10	30	0	0	0	40	0	80	80	2320
2015	2320	10	30	0	0	0	50	0	90	90	2320

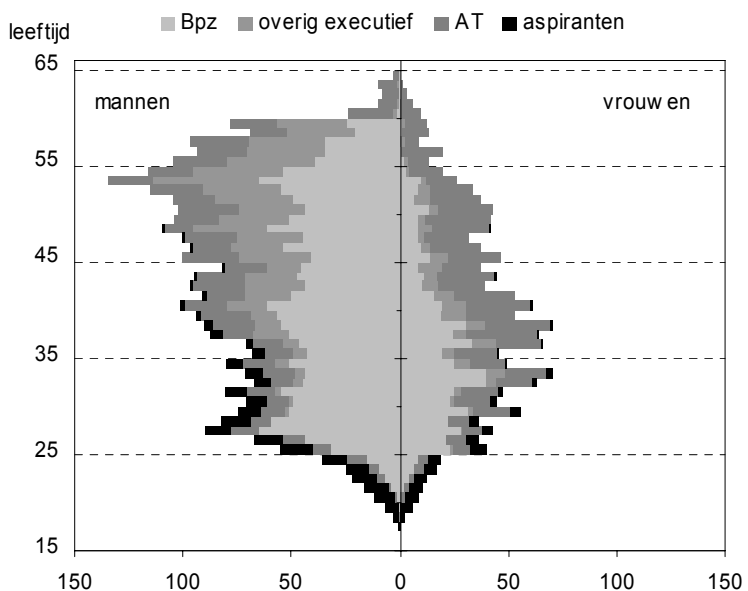
*Figuur III.1. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Haaglanden in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2005*



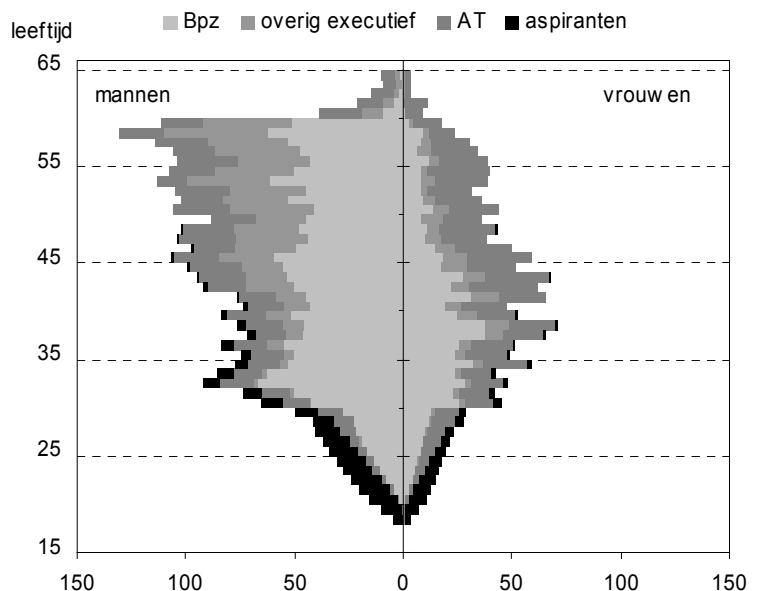
*Figuur III.2. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Haaglanden in fte's per 1 januari 2005, 2010 en 2015 volgens het basis-scenario*



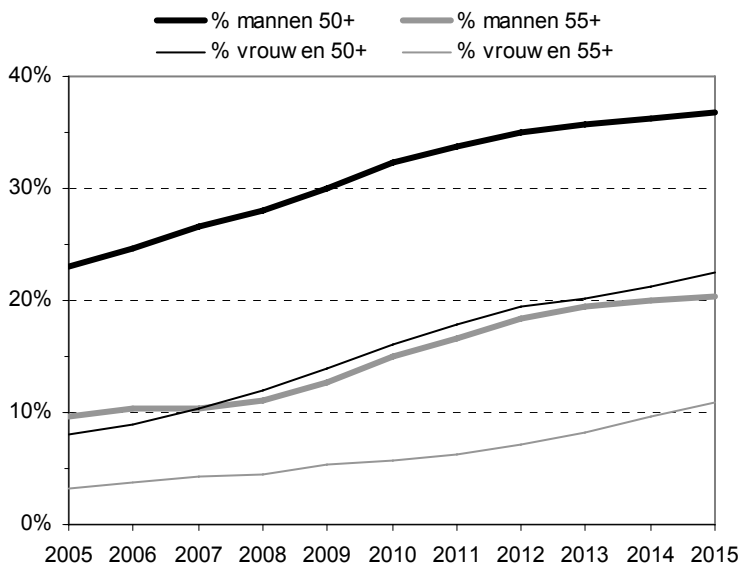
*Figuur III.3. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Haaglanden in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2010 volgens het basisscenario*



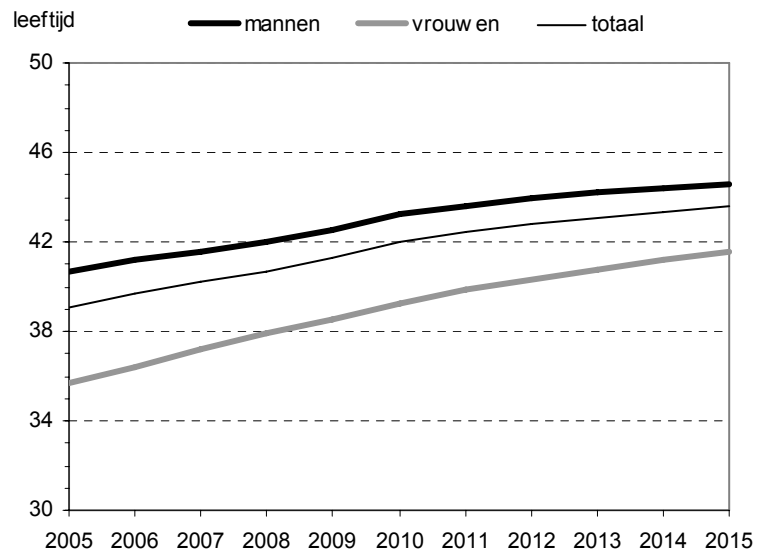
*Figuur III.4. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Haaglanden in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2015 volgens het basisscenario*



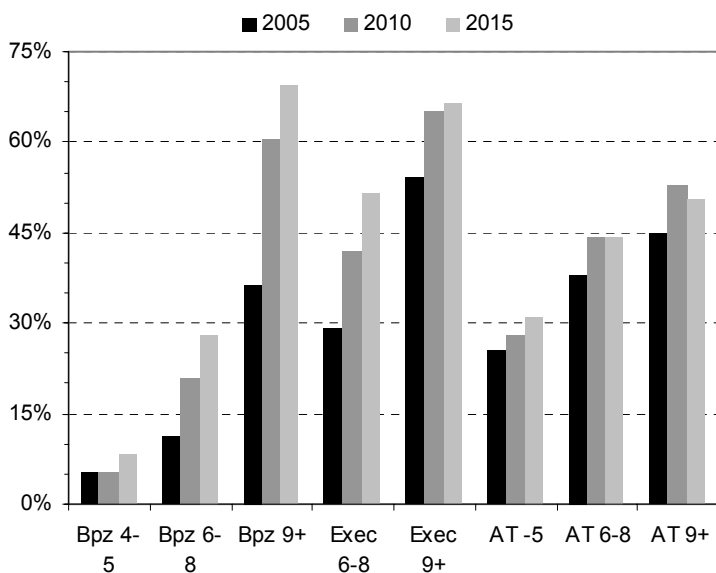
**Figuur III.5. Aandeel 50- en 55-plussers bij het korps Haaglanden naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basis-scenario**



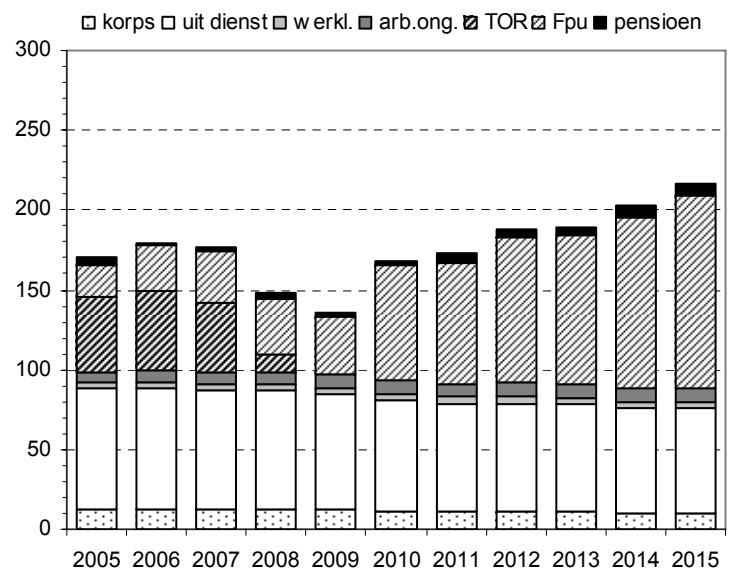
**Figuur III.6. De gemiddelde leeftijd bij het korps Haaglanden naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



**Figuur III.7. Aandeel mannen van 50 jaar en ouder bij het korps Haaglanden naar functie-categorie en schaal-klasse in de periode 2005-2015 volgens het basis-scenario**



**Figuur III.8. Uitstroom bij het korps Haaglanden naar bestemming in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**





## Bijlage IV – Resultaten basisscenario voor korps Brabant-Zuid-Oost

Tabel IV.1. *Personeelsverloop bij het korps Brabant-Zuid-Oost (stand, uitstroom naar bestemming en instroom) in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	totaal		
2005	1910	10	90	0	0	20	10	0	130	110	1900
2006	1900	10	90	0	0	30	10	0	130	120	1880
2007	1880	10	90	0	0	20	10	0	130	120	1870
2008	1870	10	90	0	0	0	10	0	120	100	1860
2009	1860	10	100	0	0	0	10	0	120	110	1840
2010	1840	10	100	0	0	0	20	0	130	120	1830
2011	1830	10	110	0	0	0	20	0	140	140	1830
2012	1830	10	110	0	0	0	30	0	150	150	1830
2013	1830	10	110	0	0	0	30	0	140	140	1830
2014	1830	10	110	0	0	0	30	0	150	150	1830
2015	1830	10	110	0	0	0	30	0	150	150	1830

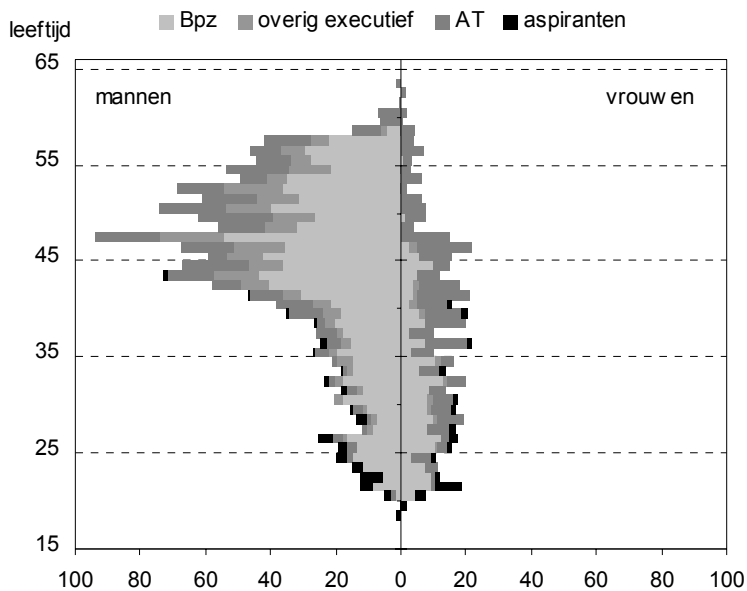
Tabel IV.2. *Personeelsverloop van het executief personeel bij het korps Brabant-Zuid-Oost in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	totaal		
2005	1320	10	40	0	0	20	0	0	60	50	1310
2006	1310	10	40	0	0	20	0	0	70	50	1300
2007	1300	10	30	0	0	20	0	0	60	50	1290
2008	1290	10	40	0	0	10	0	0	50	40	1280
2009	1280	10	40	0	0	0	0	0	50	40	1280
2010	1280	10	50	0	0	0	10	0	60	50	1260
2011	1260	10	50	0	0	0	20	0	70	70	1260
2012	1260	10	50	0	0	0	20	0	80	80	1260
2013	1260	10	50	0	0	0	20	0	70	70	1260
2014	1260	10	50	0	0	0	20	0	80	80	1260
2015	1260	10	50	0	0	0	20	0	80	80	1260

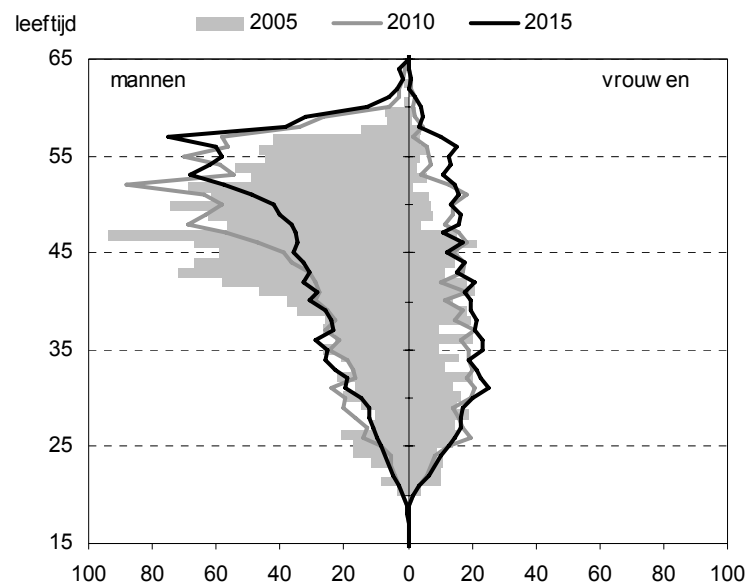
Tabel IV.3. *Personeelsverloop van de basispolitiezorg bij het korps Brabant-Zuid-Oost in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	totaal		
2005	1070	10	30	0	0	20	0	0	50	40	1060
2006	1060	10	30	0	0	20	0	0	50	50	1060
2007	1060	10	30	0	0	20	0	0	50	40	1050
2008	1050	10	30	0	0	0	0	0	40	30	1040
2009	1040	0	40	0	0	0	0	0	40	30	1040
2010	1040	0	40	0	0	0	10	0	50	40	1030
2011	1030	0	40	0	0	0	10	0	60	60	1030
2012	1030	0	40	0	0	0	10	0	60	60	1030
2013	1030	0	40	0	0	0	10	0	60	60	1030
2014	1030	0	40	0	0	0	20	0	60	60	1030
2015	1030	10	40	0	0	0	10	0	60	60	1030

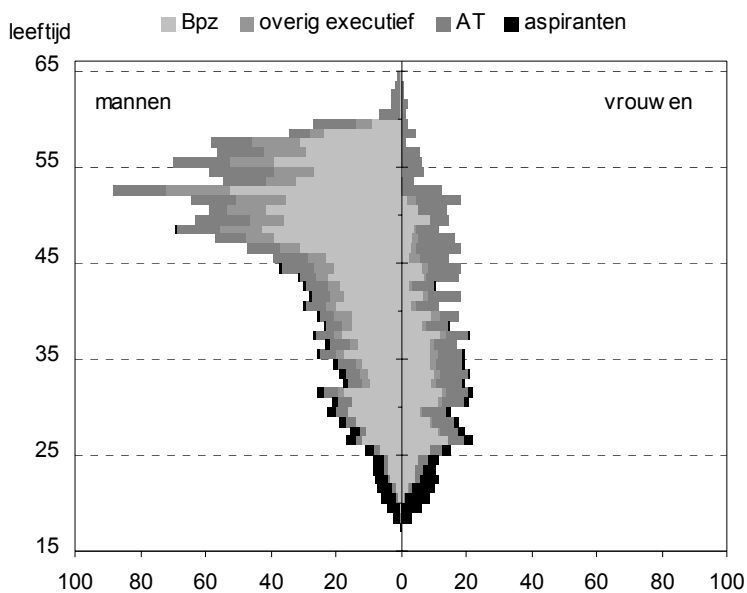
*Figuur IV.1. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Brabant-Zuid-Oost in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2005*



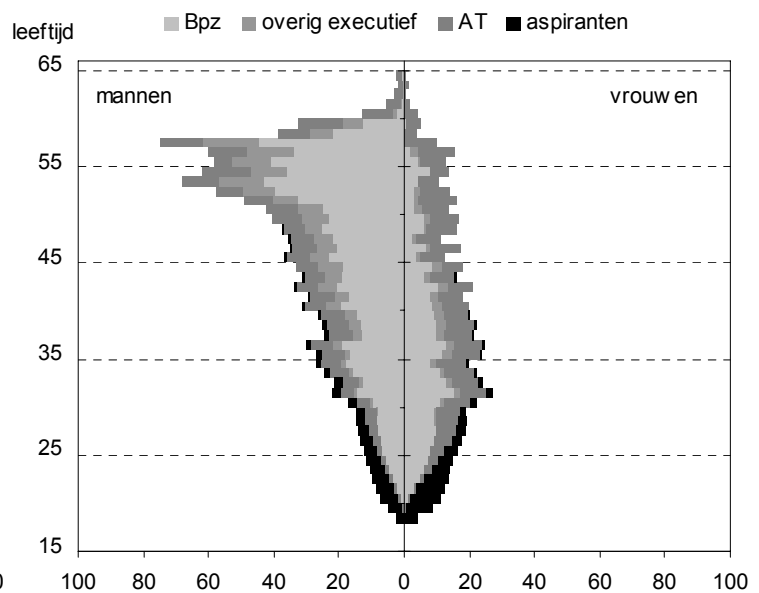
*Figuur IV.2. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Brabant-Zuid-Oost in fte's per 1 januari 2005, 2010 en 2015 volgens het basisscenario*



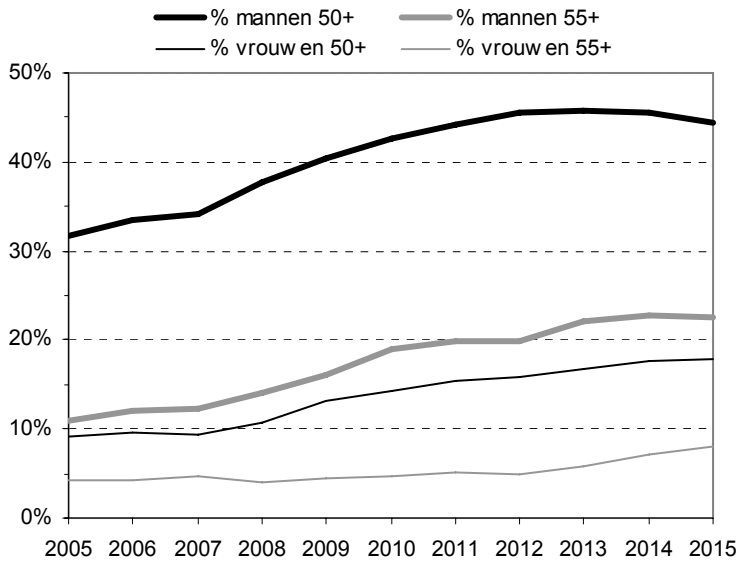
*Figuur IV.3. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Brabant-Zuid-Oost in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2010 volgens het basisscenario*



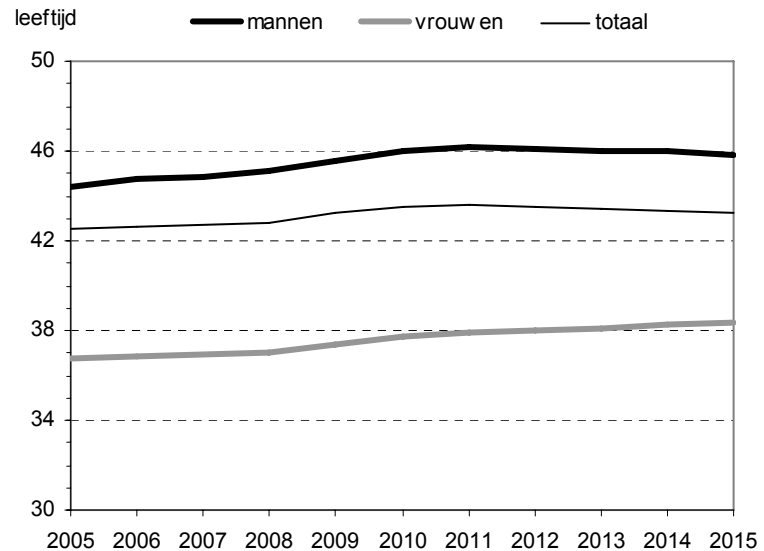
*Figuur IV.4. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Brabant-Zuid-Oost in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2015 volgens het basisscenario*



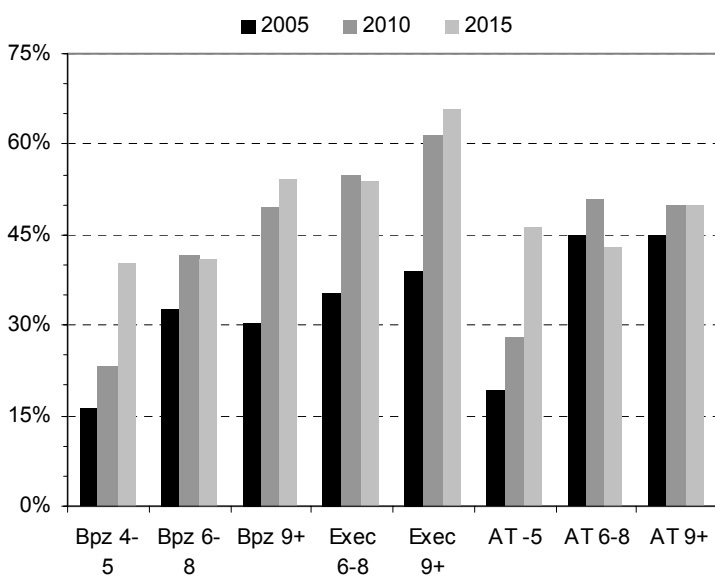
**Figuur IV.5. Aandeel 50- en 55-plussers bij het korps Brabant-Zuid-Oost naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



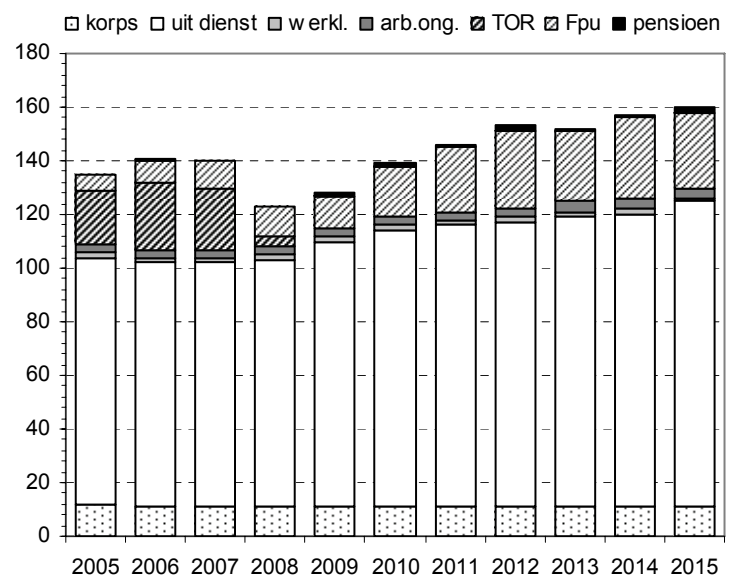
**Figuur IV.6. De gemiddelde leeftijd bij het korps Brabant-Zuid-Oost naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



**Figuur IV.7. Aandeel mannen van 50 jaar en ouder bij het korps Brabant-Zuid-Oost naar functiecategorie en schaalklasse in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



**Figuur IV.8. Uitstroom bij het korps Brabant-Zuid-Oost naar bestemming in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**







## Bijlage V – Resultaten basisscenario voor het korps Noord- en Oost-Gelderland

Tabel V.1. *Personeelsverloop bij het korps Noord- en Oost-Gelderland (stand, uitstroom naar bestemming en instroom) in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	totaal		
2005	1580	10	40	0	0	30	10	0	90	100	1590
2006	1590	10	40	0	0	30	10	0	90	110	1610
2007	1610	10	40	0	0	30	10	0	90	100	1620
2008	1620	10	40	0	0	10	10	0	70	80	1630
2009	1630	10	40	0	0	0	20	0	70	80	1650
2010	1650	10	40	0	0	0	30	0	80	100	1660
2011	1660	10	50	0	0	0	40	0	100	100	1660
2012	1660	10	50	0	0	0	40	0	100	100	1660
2013	1660	10	50	0	0	0	40	0	100	100	1660
2014	1660	10	50	0	0	0	50	0	100	100	1660
2015	1660	10	50	0	0	0	50	0	110	110	1660

Tabel V.2. *Personeelsverloop van het executief personeel bij het korps Noord- en Oost-Gelderland in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	totaal		
2005	1150	10	20	0	0	30	0	0	50	60	1160
2006	1160	10	20	0	0	30	10	0	60	70	1170
2007	1170	10	20	0	0	30	10	0	60	70	1180
2008	1180	10	20	0	0	10	10	0	40	50	1190
2009	1190	10	20	0	0	0	10	0	30	40	1200
2010	1200	10	20	0	0	0	20	0	50	60	1210
2011	1210	10	20	0	0	0	40	0	60	60	1210
2012	1210	10	20	0	0	0	30	0	60	60	1210
2013	1210	10	20	0	0	0	40	0	60	60	1210
2014	1210	10	20	0	0	0	40	0	70	70	1210
2015	1210	10	20	0	0	0	40	0	70	70	1210

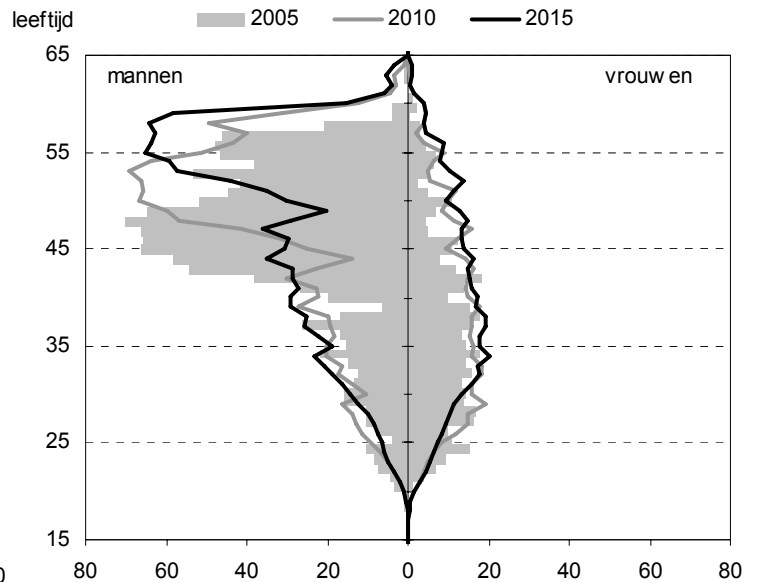
Tabel V.3. *Personeelsverloop van de basispolitiezorg bij het korps Noord- en Oost-Gelderland in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom								in- stroom	stand 31/12
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen	totaal		
2005	850	0	20	0	0	10	0	0	30	40	860
2006	860	0	20	0	0	20	0	0	40	40	870
2007	870	0	20	0	0	10	0	0	30	40	870
2008	870	0	20	0	0	0	0	0	30	30	880
2009	880	0	20	0	0	0	0	0	20	30	890
2010	890	0	20	0	0	0	10	0	30	40	890
2011	890	0	20	0	0	0	20	0	40	40	890
2012	890	0	20	0	0	0	20	0	40	40	890
2013	890	0	20	0	0	0	20	0	40	40	890
2014	890	0	20	0	0	0	30	0	50	50	890
2015	890	0	20	0	0	0	30	0	50	50	890

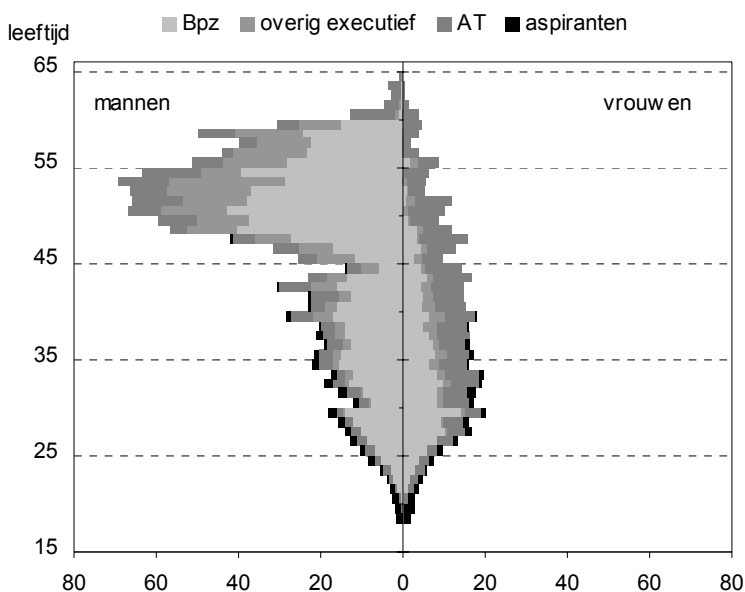
*Figuur V.1. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Noord- en Oost-Gelderland in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2005*



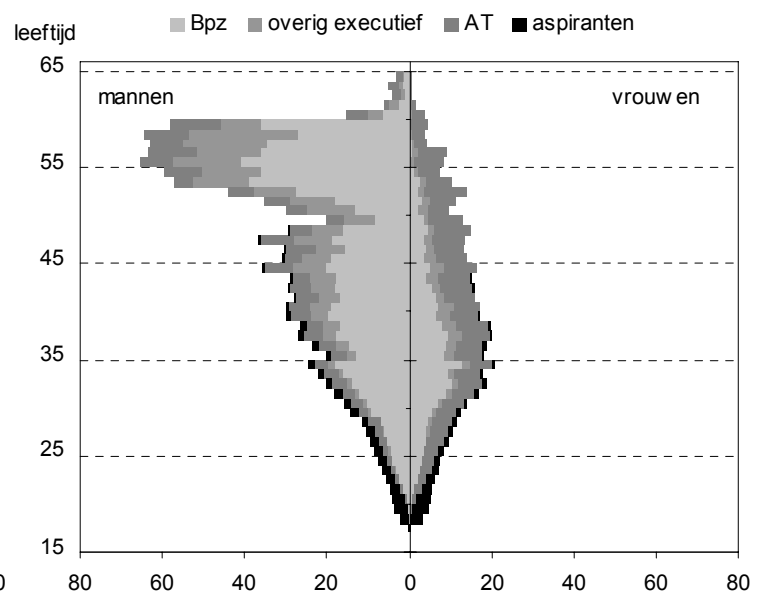
*Figuur V.2. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Noord- en Oost-Gelderland in fte's per 1 januari 2005, 2010 en 2015 volgens het basisscenario*



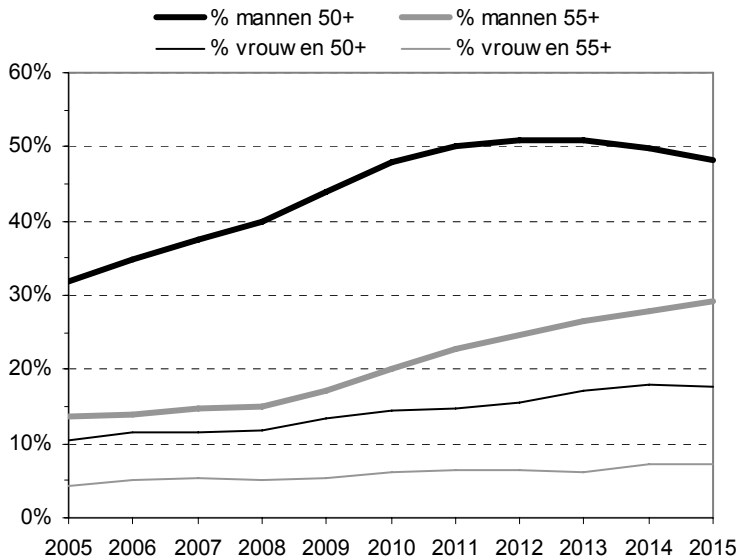
*Figuur V.3. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Noord- en Oost-Gelderland in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2010 volgens het basisscenario*



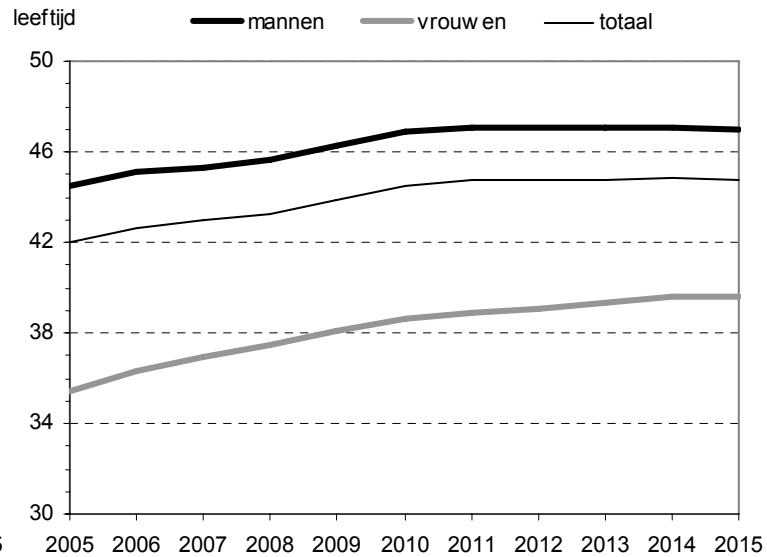
*Figuur V.4. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Noord- en Oost-Gelderland in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2015 volgens het basisscenario*



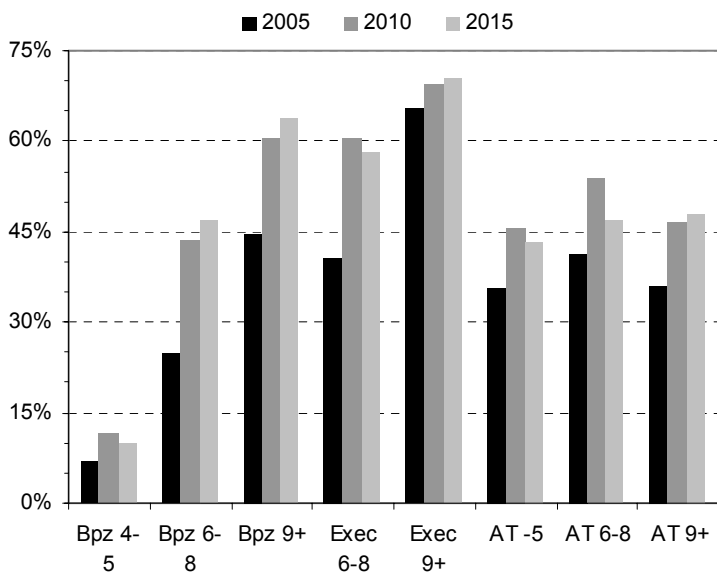
**Figuur V.5. Aandeel 50- en 55-plussers bij het korps Noord- en Oost-Gelderland naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



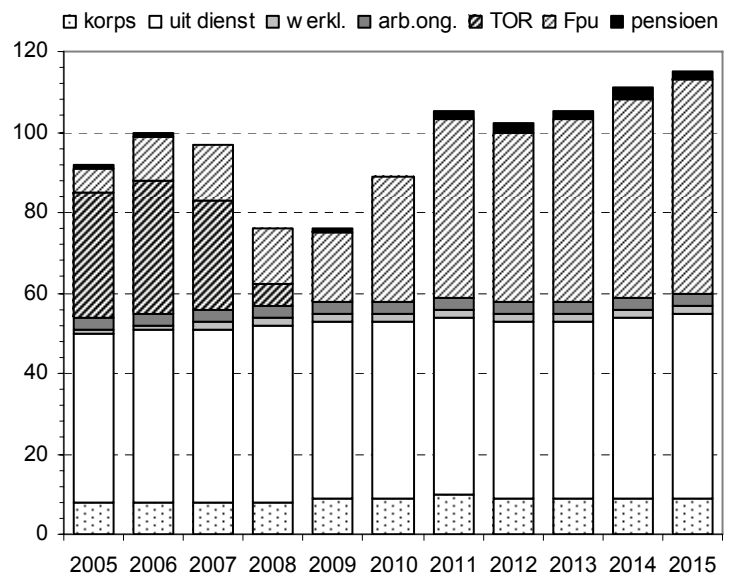
**Figuur V.6. De gemiddelde leeftijd bij het korps Noord- en Oost-Gelderland naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



**Figuur V.7. Aandeel mannen van 50 jaar en ouder bij het korps Noord- en Oost-Gelderland naar functiecategorie en schaalklasse in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



**Figuur V.8. Uitstroom bij het korps Noord- en Oost-Gelderland naar bestemming in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**





## Bijlage VI – Resultaten basisscenario voor het korps Zaanstreek-Waterland

Tabel VI.1. *Personeelsverloop bij het korps Zaanstreek-Waterland (stand, uitstroom naar bestemming en instroom) in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom							in- stroom	stand 31/12	
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen			totaal
2005	730	0	10	0	0	10	0	0	30	30	740
2006	740	0	10	0	0	10	0	0	30	40	750
2007	750	0	10	0	0	10	0	0	30	40	750
2008	750	0	10	0	0	0	10	0	30	30	760
2009	760	0	10	0	0	0	10	0	20	30	770
2010	770	0	20	0	0	0	20	0	30	40	770
2011	770	0	20	0	0	0	10	0	30	30	770
2012	770	0	20	0	0	0	20	0	40	40	770
2013	770	0	20	0	0	0	20	0	40	40	770
2014	770	0	20	0	0	0	20	0	40	40	770
2015	770	0	20	0	0	0	20	0	40	40	770

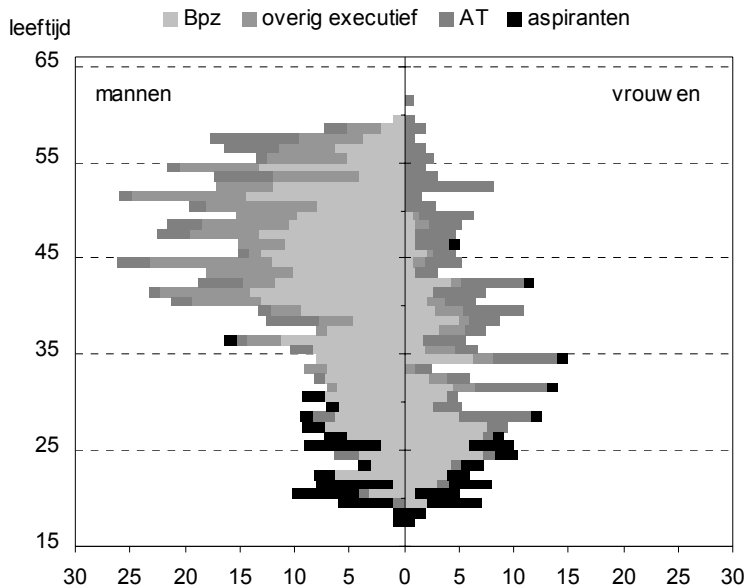
Tabel VI.2. *Personeelsverloop van het executief personeel bij het korps Zaanstreek-Waterland in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom							in- stroom	stand 31/12	
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen			totaal
2005	570	0	10	0	0	10	0	0	20	20	570
2006	570	0	10	0	0	10	0	0	20	30	580
2007	580	0	10	0	0	10	0	0	20	30	580
2008	580	0	10	0	0	0	0	0	20	20	590
2009	590	0	10	0	0	0	0	0	10	20	590
2010	590	0	10	0	0	0	10	0	20	30	600
2011	600	0	10	0	0	0	10	0	20	20	600
2012	600	0	10	0	0	0	10	0	30	30	600
2013	600	0	10	0	0	0	20	0	30	30	600
2014	600	0	10	0	0	0	20	0	30	30	600
2015	600	0	10	0	0	0	10	0	30	30	600

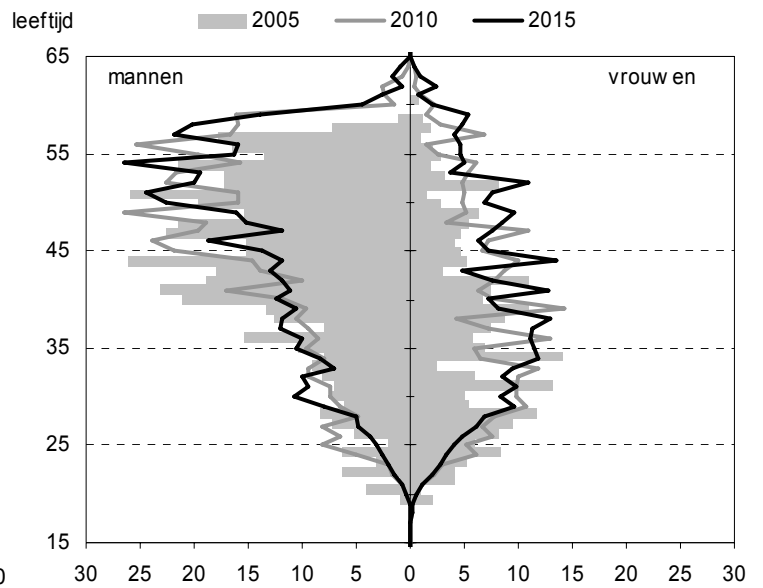
Tabel VI.3. *Personeelsverloop van de basispolitiezorg bij het korps Zaanstreek-Waterland in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario (fte's; exclusief aspiranten)*

Jaar	stand 1/1	uitstroom							in- stroom	stand 31/12	
		ander korps	uit dienst	werk- loos	arb. ong.	TOR	Fpu/ Afup	pen- sioen			totaal
2005	410	0	10	0	0	0	0	0	10	20	410
2006	410	0	10	0	0	0	0	0	10	20	420
2007	420	0	10	0	0	0	0	0	10	20	420
2008	420	0	10	0	0	0	0	0	10	10	420
2009	420	0	10	0	0	0	0	0	10	10	430
2010	430	0	10	0	0	0	10	0	20	20	430
2011	430	0	10	0	0	0	0	0	10	10	430
2012	430	0	10	0	0	0	10	0	20	20	430
2013	430	0	10	0	0	0	10	0	20	20	430
2014	430	0	10	0	0	0	10	0	20	20	430
2015	430	0	10	0	0	0	10	0	20	20	430

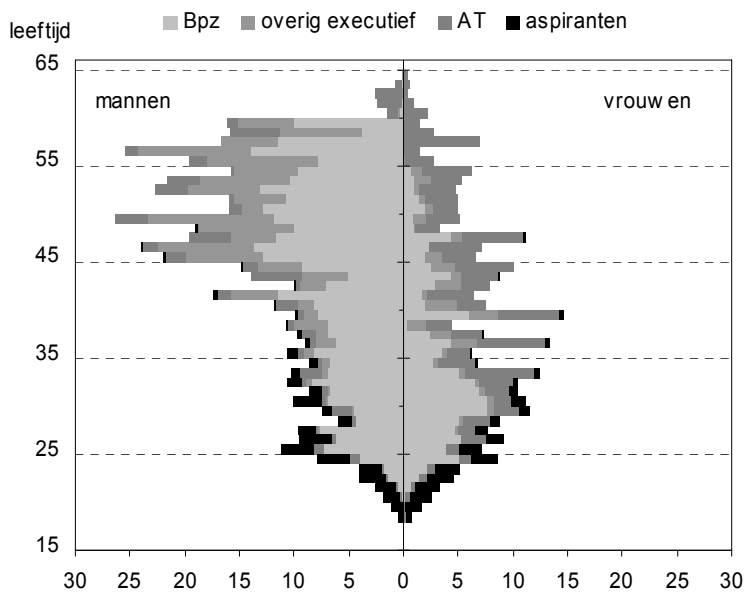
*Figuur VI.1. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Zaanstreek-Waterland in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2005*



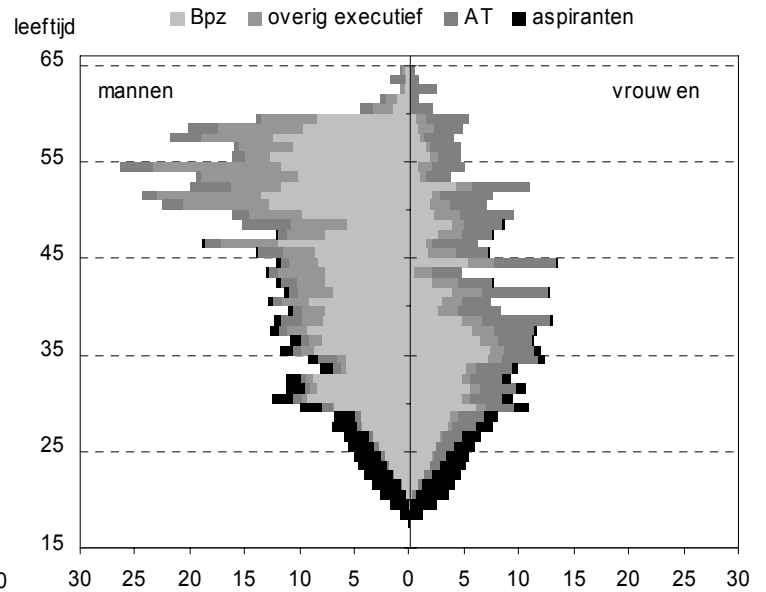
*Figuur VI.2. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Zaanstreek-Waterland in fte's per 1 januari 2005, 2010 en 2015 volgens het basisscenario*



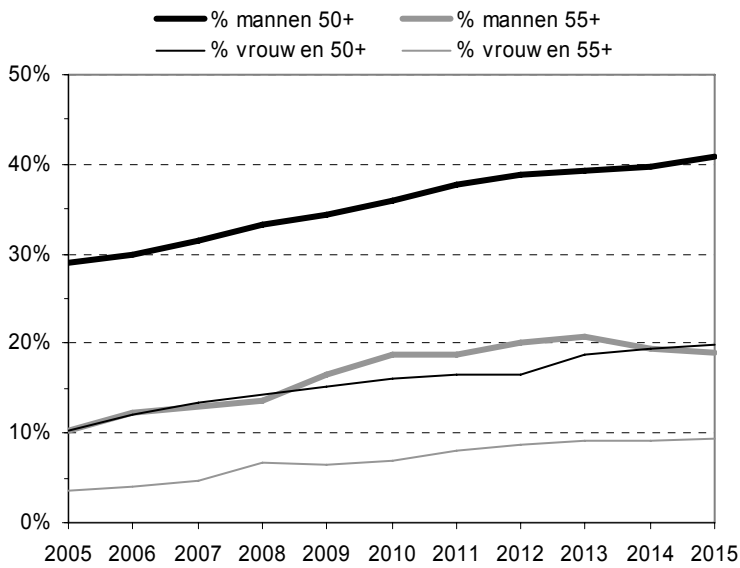
*Figuur VI.3. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Zaanstreek-Waterland in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2010 volgens het basisscenario*



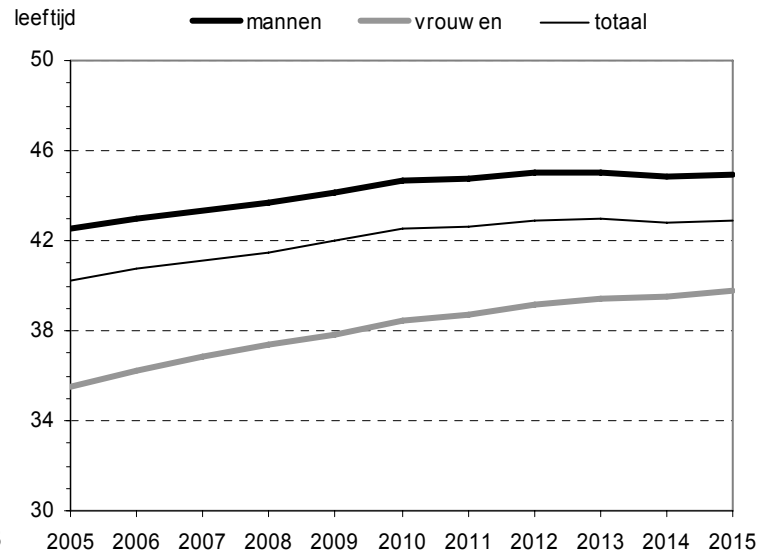
*Figuur VI.4. Leeftijdsopbouw van het personeel bij het korps Zaanstreek-Waterland in fte's naar functiecategorie per 1 januari 2015 volgens het basisscenario*



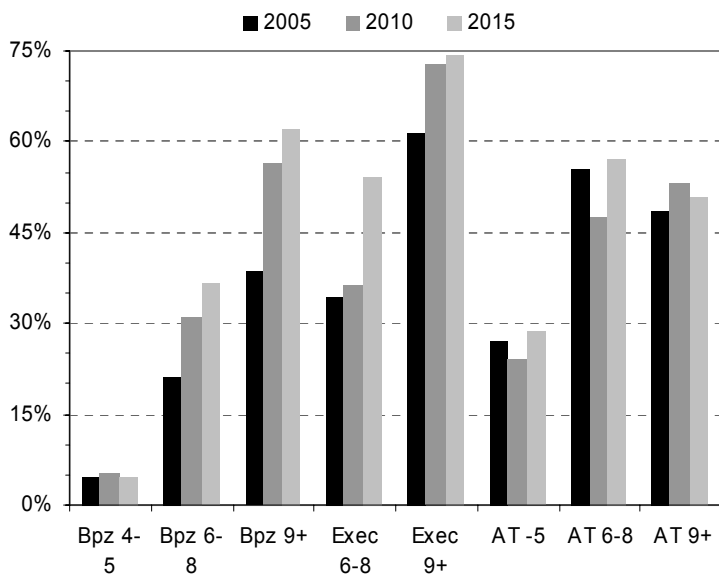
**Figuur VI.5. Aandeel 50- en 55-plussers bij het korps Zaanstreek-Waterland naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



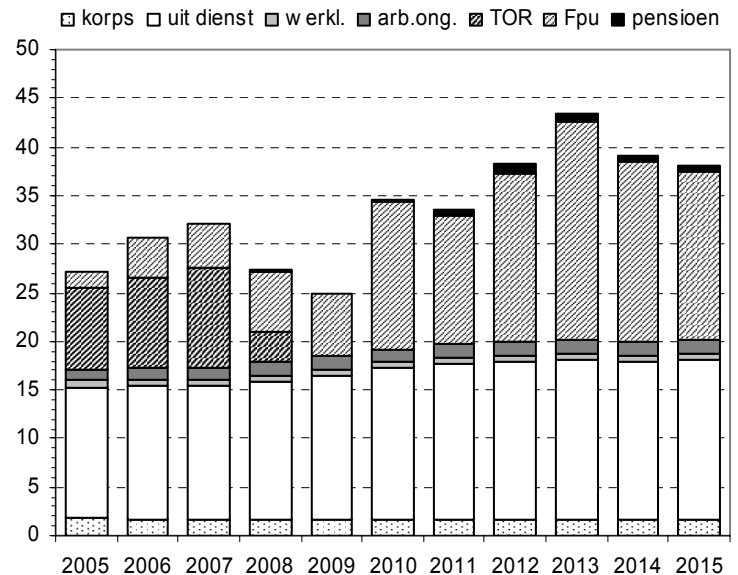
**Figuur VI.6. De gemiddelde leeftijd bij het korps Zaanstreek-Waterland naar geslacht in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



**Figuur VI.7. Aandeel mannen van 50 jaar en ouder bij het korps Zaanstreek-Waterland naar functiecategorie en schaalklasse in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**



**Figuur VI.8. Uitstroom bij het korps Zaanstreek-Waterland naar bestemming in de periode 2005-2015 volgens het basisscenario**







## **Bijlage VII – Lijst van gebruikte afkortingen**

Afup	Aanvullende flexibele uittredingsregeling politie
Arb. ong.	Arbeidsongeschikt
Asp.	Aspiranten
AT	Administratief-technisch (personeel)
BBP	Besluit Bezoldiging Politie
Bpz	Basispolitiezorg
Exec	Executief (personeel)
Fpu	Flexibele- pensioen en uittredingsregeling
Fte	Fulltime equivalent
PolBIS	Beleidsinformatiesysteem Politie
TOR	Tijdelijke ouderenregeling



## Bijlage VIII – Indeling Nederlandse politieregio's in 2005



■ korpsen die hebben deelgenomen aan het onderzoek