

Afzender

Gert Veurink
Gert.Veurink@politie.nl

Ontvanger(s)

Burgemeesters en hoofofficier van justitie in
Oost-Nederland

Datum

29 januari 2026

Behandeld door

Bestuursondersteuning Oost-
Nederland

Ons kenmerk
Uw kenmerk

Kopie aan
Bijlage(n)

Onderwerp

Middellangetermijnmaatregelen financiële opgave

Geachte burgemeesters en hoofdofficier van justitie,

Zoals u weet heeft de politie vanaf 2026 te maken met een fors, oplopend financieel tekort. In het bestuurscollege van november 2025 heb ik u geïnformeerd over de opgave waar wij voor staan. We hebben toen afgesproken dat ik u zou betrekken bij de maatregelen die wij willen nemen om toe te werken naar een gezonde financiële situatie.

In mijn memo van 9 december 2025 informeerde ik u al over een aantal, vooralsnog tijdelijke, maatregelen die wij hebben ingezet om onze instroom en uitstroom meer in balans te brengen, zodat ons financiële tekort niet blijft oplopen.

In deze notitie neem ik u mee in de meer structurele maatregelen die wij nodig achten om in 2026 een besparing te realiseren van € 5 miljoen en die nodig zijn om toe te werken naar een financieel gezonde organisatie. Ik vraag uw steun voor deze maatregelen.

Relevante context

Alvorens dieper in te gaan op onze voorgestelde aanpak, schets ik eerst een aantal bijzonderheden die invloed hebben gehad op onze financiële tekorten en de totstandkoming van deze aanpak.

Regionale verantwoordelijkheid personeelsbudgetten

Een eerste belangrijke verandering is dat alle eenheden sinds 1 januari 2026 zelf verantwoordelijk zijn voor de personeelskosten. Waar voorheen landelijk werd gestuurd op formatie en bezetting, vindt nu sturing plaats op basis van personeelskosten. Dit is van belang omdat er dus niet alleen gekeken moet worden naar formatie en bezetting, maar ook naar de betaalbaarheid. Het personeelsbudget per eenheid is gebaseerd op het aantal FTE vermenigvuldigt met een normbedrag (gemiddelde loonsom per functie). Onze loonkosten zijn de afgelopen jaren echter gestegen, onder andere doordat de toegenomen complexiteit van ons werk andere inzet en expertise van ons vraagt. Dit maakt dat, zelfs als formatie en bezetting in balans zijn, er sprake kan zijn van een budgetoverschrijding. Dit nieuwe werken met personeelsbudgetten is tevens een logisch moment om een aantal zaken die op eenheidsniveau geregeld moeten worden, denk bijvoorbeeld aan de ontwikkeling van medewerkers, te regelen.

Formatie-bezetting bijna in balans

Verder is van belang te vermelden dat de eenheid Oost-Nederland de afgelopen jaren heeft ingezet op het verhelpen van onderbezetting. Deze inspanning heeft ertoe geleid dat de formatie en bezetting in de eenheid bijna in balans zijn. Deze positieve ontwikkeling werkt nu echter, financieel gezien, in ons nadeel. Er zijn eenheden in het land die al langere tijd een onderbezetting hebben. Deze eenheden dragen nu bij aan de bezuinigingsopgave door deze al lege formatieplaatsen ook in de toekomst niet op te vullen. Dit is binnen onze eenheid dus niet mogelijk.

Om structureel op de personeelskosten te besparen, zal de eenheid daarom geleidelijk de bezettingsgraad moeten afbouwen. Dit kan grofweg op twee manieren. Allereerst door de instroom van nieuwe medewerkers te beperken of te kiezen voor de instroom van minder dure krachten. De tweede manier is door de uitstroom van medewerkers te stimuleren.

Tijdelijke flexibele voorziening

In het voorjaar van 2025 heeft het bestuurscollege ingestemd met het voorstel om, voor de duur van 3 jaar, maximaal 2% van onze onderbezetting te benutten voor innovatieve initiatieven die bijdragen aan de ondersteuning van de operatie en aan de realisatie van de strategische ontwikkelthema's die zijn opgenomen in het Meerjarenbeleidsplan 2024-2027 (MJBP). Inmiddels zijn er binnen deze flexibele voorziening verschillende initiatieven van start gegaan:

- Er zijn cryptospecialisten aangetrokken die in onderzoeken met crypto transacties kunnen ondersteunen en de kennis binnen de organisatie over cryptovaluta kunnen vergroten.
- Het bevorderen van de alternatieve instroom voor opsporing heeft een impuls gekregen.
- We passen, vooruitlopend op landelijke besluitvorming en implementatie, komend jaar in Oost-Nederland het beeldbellen op grotere schaal toe. Hierdoor zijn we als politie op een moderne manier bereikbaar, ook voor burgers die niet in staat zijn naar een bureau te komen.

Al met al belangrijke stappen voorwaarts.

Nu onze formatie en bezetting nagenoeg in balans zijn en er bovendien een bezuinigingsopgave ligt, is een herbezinning op deze tijdelijke flexibele voorziening noodzakelijk. De reflex bij veel organisaties is, om in tijden van krapte, alle vernieuwing en ontwikkeling (al dan niet tijdelijk) te stoppen. In Oost-Nederland zijn wij ervan overtuigd dat het echter cruciaal is wel enige ruimte te houden voor organisatie- en vakontwikkeling. Alleen dan zijn we in staat om nu en in de toekomst, snel op maatschappelijke ontwikkelingen en op veranderende vormen van criminaliteit in te spelen.

De eenheid heeft wel kritisch gekeken naar besparingsmogelijk binnen de al geplande, maar nog niet gestarte, ontwikkelvoorstellen die vanuit de tijdelijke flexibele voorziening gefinancierd zouden worden. Dit heeft ertoe geleid dat een aantal ontwikkelvoorstellen worden stopgezet of beperkt waardoor de ontwikkelruimte wordt teruggebracht naar 1% van het budget.

Voorgestelde aanpak

Met in achtneming van bovenstaande bijzonderheden, is de eenheid tot een voorgestelde aanpak gekomen waarmee toegewerkt wordt naar een verantwoorde verlaging van de bezetting om zo een besparing te realiseren. De eenheid vindt het belangrijk hierbij ruimte te houden voor noodzakelijke organisatie- en vakontwikkeling. Daarnaast worden een aantal zaken verrekend die op eenheidsniveau moeten worden geregeld.

Kern van de voorgestelde aanpak is dat elke sector (=district of dienst) binnen de eenheid een budget toegekend krijgt waarin een bezuinigingsopdracht is verrekend en het percentage voor ontwikkelruimte is aangepast naar 1%.

Het sectorhoofd is ervoor verantwoordelijk binnen het aan de sector toegewezen personeelsbudget te blijven. Door te sturen op een personeelsbudget wat past bij ongeveer 96% van de formatie, kunnen we de bezuinigingsopgave realiseren en blijven we toekomstbestendig.



Voor de GGP en de tactische opsporing geldt in 2026 dat zij voor de besparingsopgave tot 100% van het budget worden ontzien. Dit conform de afspraak met de minister. Wel zullen ook basisteams moeten zorgen dat zij binnen het gestelde budget blijven en betaalbaar zijn. Ook het Operationeel Centrum (OC) en het Regionaal Service Centrum (RSC) worden vanwege hun vitale functie ontzien bij de verdeling van de budgetten. De impact van deze budgetsturing verschilt per sector. Dit komt doordat de uitgangspositie van de sectoren verschillend is en door verschillen in verwachte instroom.

Bijlage 1 toont het budget per sector. Uw sectorhoofd en teamchef kunnen u meer duiding geven over de impact van deze aanpak voor uw team.

Beïnvloeden van de instroom of uitstroom

Bij het realiseren van de verlaging van de bezetting hebben sectorhoofden een aantal instrumenten in handen. Deze komen overeen met de instrumenten waarover ik u in december informeerde om een verdere toename van de bezetting te remmen.

Het belangrijkste instrument is vacatureregie. Vacatureregie betekent dat elke vacature kritisch wordt beschouwd en openstelling alleen kan plaatsvinden als een sector daarmee binnen het gestelde budget blijft en een andere manier van invulling van de vacature niet mogelijk is, denk daarbij aan opvulling vanuit interne kandidaten, het anders organiseren van het werk en meer samenwerken tussen organisatieonderdelen.

Daarnaast zijn er een aantal andere maatregelen die sectorhoofden en teamchefs kunnen nemen om binnen het toegewezen budget te komen of te blijven, zoals:

- Terugdringen van het aantal tijdelijke tewerkstellingen (interne detacheringen)
- Aantal uren binnen een dienstverband niet verruimen
- Beperken van inwerkperiodes waarbij aankomende en vertrekkende collega gelijktijdig op één functie zijn geplaatst.

Met deze maatregelen kunnen we de instroom en uitstroom meer in balans brengen. Indien de keuze van de ene sector impact heeft op een andere zal afstemming plaatsvinden binnen het eenheidsmanagementteam.

Monitoring effect

Gedurende het jaar zal regelmatig gemonitord worden hoe de eenheid ervoor staat. Waar nodig zal bijsturing plaatsvinden. Als gaandeweg het jaar blijkt dat de maatregelen onvoldoende effect hebben, kan een verdere temporisering van vacatureopenstelling noodzakelijk zijn. Mocht dit noodzakelijk zijn, dan wordt dit in de bestuurlijke gremia met u besproken.

Na 2026

We voorzien dat de financiële opgave na 2026 niet voorbij is. Daardoor zullen naar verwachting de hierboven geschetste maatregelen ook de komende jaren nog nodig zijn. Wel zal de hoogte van het toegekende budget worden afgestemd op de actuele financiële situatie.

Voor de lange termijn zijn structurele keuzes nodig om ervoor te zorgen dat de politie betaalbaar en bij de tijd blijft. Daarbij willen we voorkomen dat we enkel vanuit financiële overwegingen, pijnlijke keuzes moeten maken. Op landelijk niveau wordt aan een organisatievisie gewerkt die ons gaat helpen weloverwogen keuzes te maken. Ambitie is om de (inrichting van) de politieorganisatie te laten aansluiten bij de ontwikkelingen in de samenleving, het veiligheidsbeeld en de technologische mogelijkheden. Het 'bij de tijd' brengen van de organisatie kan op onderdelen ook leiden tot meer efficiëntie maar is niet het primaire doel. Het streven is wel om vanuit een inhoudelijke visie op politiewerk gezamenlijk keuzes te kunnen maken om de meerjarenbegroting sluitend te krijgen. De eerste versie van deze organisatievisie is begin 2026 gereed en zal in het voorjaar van 2026 in overleg met de gezagen en andere betrokken partijen, zoals de medezeggenschap en vakbonden, worden vertaald naar concrete keuzes in de organisatie-inrichting en bezetting.



Tot slot

De besparingsopgave gaat de komende tijd impact hebben. We zullen met elkaar voor moeilijke keuzes komen te staan. We zijn er binnen de eenheid van overtuigd dat we met deze voorgestelde aanpak op een verantwoorde wijze tot een geleidelijke afname van de bezettingsgraad kunnen komen en zo de besparingsopgave van 5 miljoen euro kunnen behalen. Door binnen de sectoren te sturen op de personeelsbudgetten hebben sectorhoofden (en daarmee teamchefs) meer regie om passend binnen de context van het eigen gebied/omgeving de juiste keuzes te maken.

Deze aanpak stelt ons in staat om te werken aan een financieel gezonde en toekomstbestendige politie. Ik wil de voorgestelde aanpak in het komende DVO met u afstemmen en uw steun vragen voor de daaruit voortvloeiende maatregelen.

Met vriendelijke groet,

Gert Veurink
Politiechef Oost-Nederland



Bijlage 1. Vastgestelde budget per sector

	KorpsBudget in mio €	Kaderstellend Budget in € mio
Eenheid ONL	€ 2,73	€ 2,69
Staf	€ 18,28	€ 17,53
District IJsselland	€ 53,37	€ 51,59
District Twente	€ 66,90	€ 64,86
District NOG	€ 74,77	€ 72,38
District GLM	€ 71,59	€ 68,93
District GLZ	€ 55,87	€ 53,97
DROC	€ 12,88	€ 12,88
DRR	€ 93,48	€ 92,90
DRIO	€ 41,82	€ 40,04
DROS	€ 64,63	€ 62,25
DBV	€ 8,39	€ 12,39
Tijd. Werkconstructies	€ 4,45	€ 9,60
totaal in mio €	€ 569	€ 562