



Fpers

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

bijlage

Overige moties en toezeggingen

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Bijlage nummer	1
Horend bij	Halfjaarbericht politie

Deze bijlage gaat achtereenvolgens in op de moties en toezeggingen ten aanzien van politiepersoneel, de taakuitvoering door de politie en de organisatie van de politie.

I Politiepersoneel

Arbeidsmarktbeleid

De politie staat de komende jaren voor een groot vervangings- en uitbreidingsvraagstuk. De politie moet de komende 7 jaar 17.000 nieuwe medewerkers werven om vertrekkend personeel te vervangen en de uitbreiding van de operationele politiesterkte te realiseren. Daarbij vormt de krappe arbeidsmarkt een uitdaging voor de politie, net als voor andere werkgevers.

Op 15 mei 2019 is uw Kamer met het jaarverslag van de politie geïnformeerd over de realisatiecijfers uit 2018. Op basis van de die cijfers heb ik geen redenen om aan te nemen dat de beoogde uitbreiding van de politiesterkte niet volgens planning eind 2022 zal zijn gerealiseerd. Niettemin zal de krappe arbeidsmarkt de komende jaren een uitdaging blijven vormen. In het bijzonder de instroom van voldoende personeel op niveau 2, personeel met voldoende diversiteit en de beoogde uitbreiding met cyberspecialisten zal een grote opgave zijn. Ik monitor de ontwikkeling van de in-, door- en uitstroom nauwgezet en zal uw Kamer regelmatig en pro-actief blijven informeren over de ontwikkeling van de operationele sterkte,

De politie werft momenteel intensief om vertrekkend personeel te vervangen en de operationele sterkte uit te breiden. Daarbij voert de politie een actief arbeidsmarktbeleid. Op 7 mei is bijvoorbeeld een grote wervingscampagne gestart, met de titel 'Alles wat je in je hebt. Maak er politiewerk van.' De campagne wordt breed ingezet: online, op televisie en op straat. De campagne werpt nu al zijn vruchten af. De initiële opleidingen zijn voor 2019 nagenoeg gevuld en de politie is al bezig met het vullen van de klassen voor 2020. De werving van de politie is gebaseerd op arbeidsmarktanalyses die elke twee jaar per regionale eenheid en per functieniveau wordt opgesteld. Waar nodig worden extra wervingsinspanningen verricht om de gewenste instroom te realiseren.

Een voorbeeld hiervan is de proeftuin voor de werving van ICT-ers, digitaal onderzoekers en cyberspecialisten, die in 2018 is gestart. De werving is geïntensiveerd en de doelgroep wordt gericht benaderd voor een baan bij de

politie. Om tot een maximaal resultaat te komen heeft de politie de werving gecentraliseerd en de doorlooptijden voor de selectie, inclusief screening, verkort.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Mede naar aanleiding van de brief van de Coalitie voor Veiligheid d.d. 20 maart 2018 gericht aan uw Kamer, de motie d.d. 28 september 2018 van het lid Van Dam cs. (Kamerstuk 29 628, nr. 810) en de motie van het lid Kerstens (Vergaderjaar 2018-2019 35 000 X, nr. 30) gericht aan de staatssecretaris van Defensie, zoekt de politie op personeelsgebied samenwerking met andere spelers in het veiligheidsdomein, waaronder Defensie, DJI, de douane en de brandweer. De politie verkent in eerste instantie de mogelijkheden voor gezamenlijke werving en selectie, loopbaanontwikkeling en opleiden. In 2019 worden daartoe verschillende concrete activiteiten ontplooid. Op 23 mei jl. hebben – huidige medewerkers van werkgevers in het veiligheidsdomein in een ICT-café met elkaar en de verschillende werkgevers kennis gemaakt. Het doel van de bijeenkomst was de medewerkers een kijkje in de keuken van de verschillende werkgevers te geven om hen voor de overheid te behouden en de uitstroom naar het bedrijfsleven te beperken. Na de zomer wordt er een cyber bijeenkomst georganiseerd, gericht op het gezamenlijk werven van cyberspecialisten. Ook volgen na de zomer een conferentie voor HRM- medewerkers binnen de verschillende organisaties met als thema 'Mobiel in uniform' en wordt er een gezamenlijk arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd. Partijen zijn tevens in gesprek met de Coalitie voor de Veiligheid¹ over de lopende en toekomstige initiatieven en kansen.

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Naast de hierboven beschreven multilaterale samenwerking hebben politie en Defensie 9 april jongstleden een bilaterale overeenkomst gesloten. Daarin hebben zij afgesproken om nauwer te gaan samenwerken op diverse terreinen, waaronder human resources management. Daarbij gaat het om het verkennen van samenwerking op het gebied van werving & selectie, opleiding & training, uitwisselbaarheid in loopbaanpaden (en de rechtspositionele aandachtspunten hierbij), elkaar niet beconcurreren op schaarste, personeelszorg (bijv. het omgaan met PTSS), leiderschapsvorming en -ontwikkeling.

Stand van zaken HRM punten initiatiefnota lid Van Dam: Ruimte voor vertrouwen Blauw op straat

Tijdens het Notaoverleg d.d. 26 november 2018 heb ik toegezegd uw Kamer in dit halfjaarbericht nader te informeren over de inspanningen van de politie om HRM dichterbij de medewerkers te organiseren. Daarnaast kan ik u tevens informeren over de voortgang op enkele andere in de nota geadresseerde thema's.

In de bijlage 'Samen werken aan een betere politieorganisatie' bij het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018-2020, hebben de politie en vakorganisaties afgesproken om de HRM-ondersteuning dichterbij de werkvloer te organiseren door de huidige HRM-adviesfunctie anders vorm te geven. Recent heeft de politie een plan van aanpak opgesteld waarin uitvoering wordt gegeven aan deze afspraak. Hierin zijn allerhande initiatieven uitgewerkt die bijdragen aan een betere aansluiting en verbinding van de HR-dienstverlening op het operationele werk. De kern is flexibiliteit richting teams. De politie hanteert hierbij een ontwikkelaanpak waarbij voortdurend nieuwe initiatieven worden ontplooid en

¹ Dertien vakbonden en beroepsorganisaties uit de sector veiligheid hebben zich verenigd in de Coalitie voor de Veiligheid.

veranderingen worden doorgevoerd. Het plan van aanpak is besproken met de vakorganisaties.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Ten aanzien van de maatschappelijke diensttijd heeft de politie de verschillende mogelijkheden en scenario's tot deelname aan maatschappelijke diensttijd onderzocht. Om de maatschappelijke diensttijd voor (kwetsbare) jongeren succesvol te maken hebben zij begeleiding nodig. Dit vraagt om de inzet van schaarse capaciteit voor werving en selectie, screening en begeleiding. Gelet op het grote uitbreidings- en vervangingsvraagstuk waar de politie momenteel voor staat, is deze capaciteit momenteel niet beschikbaar. Op dit moment ligt deel nemen aan deze initiatieven voor de Nederlandse Politie niet voor de hand. Ik ondersteun dat.

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Ten aanzien van het creëren van loopbaanmogelijkheden is in de Cao 2018-2020 overeenstemming bereikt over het eerste loopbaanpad voor aspiranten die vanaf 1 januari 2021 naar de basispolitieopleiding tot Allround politiemedewerker (niveau 4) gaan. Kern van de afspraak is dat mensen aan het einde van het loopbaanpad bij voldoende functioneren en ontwikkeling in de breedte, gegarandeerd worden geplaatst op de functie van senior (schaal 8). Voor overeenkomstig zittend personeel en personeel dat nog voor 1 januari 2021 instroomt, is overgangsbeleid afgesproken.

Uw Kamer heeft mij tijdens het algemeen overleg op 17 april jl. gevraagd een nadere toelichting te geven op het innovatieve plan om het (doorstroom)onderwijs van politievrijwilligers anders in te richten. Dit initiatief vloeit voort uit de Innovatiepitch die in 2017 georganiseerd werd door het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Het betreft een opleidingsplan waarin duaal leren en e-learning centraal staan. Een aantal vernieuwende leervormen uit het opleidingsplan is reeds meegenomen in de doorontwikkeling van het doorstroomonderwijs voor politievrijwilligers. Zo wordt het *blended learning* concept nu toegepast. Dit concept wordt gekenmerkt door een afwisseling van klassikaal onderwijs en verschillende digitale werkvormen. Tevens zijn er korte leercycli met stages ingevoerd. Studenten passen de geleerde theorie steeds toe in de beroepspraktijk. Hiermee sluit het onderwijs beter aan bij de werkervaring en de reeds genoten opleidingen van de politievrijwilligers.

De innovaties hebben niet zozeer geleid tot een kostenbesparing, als wel tot een aanzienlijke verkorting van de opleidingsduur. Uiteraard gebeurt dit zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de kwaliteit van het onderwijs. In november 2018 is een groep bestaande uit politievrijwilligers met een beperkte niveau 2-kwalificatie begonnen aan doorstroomonderwijs voor een volledige niveau 2-kwalificatie (assistent GGP B). Vanwege de innovaties hebben een aantal studenten hun opleiding in 30 weken kunnen voltooien, in plaats van de 66 weken die hiervoor gepland waren. Daarnaast hebben de innovaties ervoor gezorgd dat er minder beslag wordt gelegd op schaarse capaciteit. Zo wordt er een minder groot beroep gedaan op de opleidingscapaciteit van de Politieacademie en de begeleidingscapaciteit van de eenheden.

Gezien de positieve resultaten in het doorstroomonderwijs van politievrijwilligers, zal de Politieacademie de vernieuwende leervormen ook toepassen in het initiële onderwijs voor politievrijwilligers. Met het oog op de algehele versnelling en flexibilisering van het politieonderwijs, zal ik de Politieacademie laten verkennen

of de vernieuwende leervormen kunnen worden toegepast in het politieonderwijs van het beroepspersoneel. Ik zal u hierover nader inlichten in het eerste halfjaarbericht van 2020.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Toedeling extra capaciteit binnen de eenheden

Naar aanleiding van de motie van het lid Van Dam cs. d.d. 22 november 2018² en mijn toezegging tijdens de voortzetting van de begrotingsbehandeling d.d. 22 november 2018 informeer ik u hierbij over de verdeling van de capaciteit over de eenheden. In uw motie heeft u mij gevraagd "aan de Regioburgemeesters over te brengen dat de extra capaciteit voor de wijk, volgend uit het regeerakkoord, daadwerkelijk wordt gebruikt voor het versterken van de basisteams. Ik heb dit gedaan tijdens het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie d.d. 3 december 2018. In het LOVP is afgesproken dat de extra sterkte afhankelijk van de noden in de eenheden kan worden ingezet voor o.a. versterking van de opsporing, uitbreiding wijkagenten en overige basispolitiezorg medewerkers. Dat kan door de extra sterkte toe te delen aan de basisteams, maar ook door de sterkte toe te delen aan andere teams met een focus op de taakuitvoering in de wijk. De Regioburgemeesters hebben gemeld dat alle gezagen bewust keuzes hebben gemaakt en dat de extra sterkte zeker ten goede komt aan de basisteams. Ik wijs erop dat de burgemeesters en hoofdofficier van justitie op voorstel van de politiechef gezamenlijk over de exacte verdeling van de extra sterkte over de regionale eenheden gaan, conform de Politiewet 2012.

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Vanwege het besluit van enkele lokale gezagen om sterker in te zetten op lagere schalen in plaats van hogere schalen, valt de uiteindelijke uitbreiding van de sterkte hoger uit; namelijk 1.145³ fte in plaats van 1.111 fte.

	Wijkgericht		Recherche	Totaal
		<i>Waarvan in basisteams</i>		
Noord Nederland	32	25	53	85
Oost Nederland	219	205	31	250
Midden Nederland	15	0	40	55
Noord Holland	45	39	23	68
Amsterdam	35	30	28	63
Den Haag	64	39	27	91
Rotterdam	104	84	22	126
Zeeland W. Brabant	120	112	15	135
Oost Brabant	66	6	47	113
Limburg	25	18	6	31

² Vergaderjaar 2018-2019, 35 000 VI, Nr. 45

³ Dit betreft operationele sterkte, niet zijnde aspiranten.

Totaal Regionale Eenheden	727	558	290	1017
---------------------------	-----	-----	-----	------

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Toelichting: voor agenten en rechercheurs in de wijk wordt de ingerichte formatie bij de basisteams, de districtsrecherche, flexteams, Diensten Regionale Operationele Samenwerking en Diensten Regionaal Operationele Centrum meegeteld. Voor meer en hoger opgeleide recherche in de regionale eenheden wordt de ingerichte formatie bij de Diensten Regionale Recherche en de Diensten Regionale Informatieorganisatie geteld. Per regionale eenheid wordt 6 fte (totaal 60 fte) ingericht ten behoeve van cyber.

	Internationaal	Zwacri + cyber	Totaal
Landelijke eenheid	64	64	128

Toelichting: in de realisatie van internationaal is 17 fte ondergebracht bij de eenheden. In de tabel worden deze meegeteld bij de Landelijke eenheid.

De verdeling naar opleidingsniveau is als volgt:

Thema	MBO	Associate Degree	Bachelor/Master
Extra agenten en rechercheurs in de wijk (RE-en)	81%	5%	14%
Meer en hoger opgeleide recherche bij de RE-en	35%	6%	59%
Landelijke eenheid zwacri en cyber	0	0	100%
Landelijke eenheid internationaal	12%	3%	85%

Aspiranten onderdeel van de operationele sterkte

Naar aanleiding van mijn toezegging aan mevrouw Helder (PVV) tijdens het VAO van 13 juni jl. ga ik hierbij in op de keuzes die destijds ten grondslag lagen aan het meetellen van aspiranten in de operationele sterkte.⁴ De operationele sterkte van de politie wordt weergegeven in zogenoemde full time equivalenten (fte). De fte is een rekeneenheid waarmee de omvang van een individueel dienstverband en de totale personeelssterkte kan worden uitgedrukt. Deze rekeneenheid wordt gebruikt, omdat dit daadwerkelijk iets zegt over het aantal arbeidsuren dat ter beschikking staat van het gezag. Onder de operationele sterkte van de politie wordt verstaan het totaal aantal fte (bezetting) bij de Nederlandse Politie dat op enig moment is gekoppeld aan de operationele functies in het huidige landelijke functie-overzicht. Onder operationele functies vallen die functies die een direct

⁴ Ik verwijs u voor meer achtergrond ook graag naar de brieven van mijn voorgangers d.d. 10 november 2009 (Kamerstukken II, 2009/2010, 29628, nr. 160), d.d. 21-06-2011 (Kamerstukken II, 2010/2011, 29628, nr. 261) en d.d. 15 mei 2013 (Kamerstukken II, 2012/2013, 29 628, nr. 395).

contact hebben met de burger en/of een directe inhoudelijke bijdrage leveren aan de primaire politietaak. Aspiranten tellen hier voor 100% in mee. Deels is hiervoor gekozen om een goede koppeling te kunnen maken tussen sterkte en budget, en zo het evenwicht tussen sterkte en geld te bewaren en bewaken. Aspiranten zijn medewerkers die voorzien in de vervangingsbehoefte van uitstromend operationeel personeel. Een aspirant heeft een dienstverband bij de politie en wordt door de politie betaald. Operationele sterkte is een ander begrip dan inzetbaarheid. Na de zomer informeer ik u over het inzicht dat de politie heeft in de inzetbaarheid van teams en het capaciteitsmanagement. Vorig jaar heb ik u ook geïnformeerd over het administratief en organisatorisch onderbrengen van aspiranten bij het Politiedienstencentrum.⁵ Deze aspiranten worden daadwerkelijk geplaatst in de regionale eenheden waar ze nodig zijn om de (verwachte) uitstroom op te vangen. In het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie is afgesproken dat gefaseerd wordt toegewerkt naar het administratief en organisatorisch onderbrengen van alle aspirantenformatie bij het Politiedienstencentrum. Op deze wijze blijft de operationele sterkte wordt de toedeling van de aspiranten meer flexibel.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Uitkomsten onderzoek knelpunten inventarisatie leidinggevenden

In mijn brief d.d. 11 maart 2019 over de Operationeel Expert in de praktijk heb ik u geïnformeerd over de start van het onderzoek 'Inventarisatie knelpunten domein leiding LFNP'. Doel van het onderzoek is om in beeld te brengen of er knelpunten bestaan en welke, om het domein leiding (in samenhang met andere functies waarin leidinggevende elementen belegd zijn) conform de ontwerpprincipes LFNP op een juiste wijze in de praktijk in te richten en uit te voeren. Naast desk bureauonderzoek is er gesproken met ca. 100 medewerkers in relevante functies, ook buiten de GGP. Op basis van dit onderzoek heeft de politie 17 knelpunten gededistilleerd. Het vervolg zal eerst besproken worden met de vakorganisaties. Zoals toegezegd in het Algemeen Overleg van 4 juni jl. hoop ik u hierover na de zomer meer inhoudelijk over te kunnen informeren.

Goed werkgeverschap

Tijdens het VAO Politie dd. 13 juni jl. vroeg mevrouw Buitenweg (GroenLinks) naar mijn visie op de invulling voor goed werkgeverschap en de betrokkenheid en medezeggenschap van medewerkers. Ik heb toegezegd hierop terug te komen in dit halfjaarbericht. In eerdere correspondentie met uw Kamer heb ik aangegeven dat ik, als toezichthouder op de politieorganisatie, niet alleen toezie op de doelmatigheid, rechtmatigheid en continuïteit van de politieorganisatie, maar ook op aspecten als goed werkgeverschap en betrokkenheid en medezeggenschap van medewerkers. Goed werkgeverschap is een waarde die de korpschef hoog in het vaandel heeft staan, omdat politiepersoneel het grootste kapitaal is van de politieorganisatie. Politie mensen houden dag en nacht de organisatie draaiende. Goed werkgeverschap komt bijvoorbeeld tot uiting in de Regeling bijzondere zorgplicht, waar ik elders in deze bijlage uitgebreid op inga. Goed werkgeverschap zit ook in het betrekken van politie mensen bij de ontwikkeling van de inhoud van hun werk en de politieorganisatie. De politieorganisatie schept steeds meer ruimte voor inspraak van medewerkers, bijvoorbeeld bij het opstellen van roosters of het opstellen van teamplannen. Ook is er binnen de politieorganisatie ruimte voor diverse initiatieven vanuit medewerkers om mee te praten over de ontwikkeling van het politiewerk en -organisatie. Ik noem als voorbeeld de beweging BlueM,

⁵ Aanhangsel Handelingen II, 2017/18, nr. 3220.

bestaande uit jonge, enthousiaste politiemedewerkers die diverse evenementen organiseren. Eind juni organiseerde BlueM bijvoorbeeld een evenement met als thema 'Cao-proces van de toekomst'. Hier waren diverse politiemedewerkers, maar ook medewerkers van mijn ministerie, bij aanwezig. Deze vorm van medewerkersparticipatie past bij de ambitie die ik heb uitgesproken in mijn brief over de positie van de medezeggenschap. Die ambitie is dat de korpschef en ik de ontwikkeling van organisatie- en personeelsbeleid meer dan nu gebeurt tot stand willen brengen door middel van co-creatie en een continue dialoog met medewerkers óf de vertegenwoordigers daarvan.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Fysieke en mentale fitheid

In het halfjaarbericht van november 2018 is reeds gemeld dat de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een overtreding van artikel 8, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet had geconstateerd en een eis tot naleving aan de politie heeft opgelegd. De politie is om formeel juridische redenen tegen deze eis in bezwaar gegaan.

Op 14 mei jl. heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid haar beslissing op dit bezwaar kenbaar gemaakt. Hierbij zijn 6 van de 7 door de Inspectie SZW geëiste maatregelen herroepen. Gehandhaafd is de maatregel dat aan iedere RTGP plichtige werknemer ten minste 32 netto trainings- en toetsingsuren moet worden aangeboden. Politie moet er voor zorgen dat het trainingsaanbod ook daadwerkelijk wordt opgevolgd.

Conform de oorspronkelijke eis diende de politie uiterlijk 19 juli 2019 aan deze maatregel te voldoen. Reeds in haar bezwaar heeft politie aangegeven dat deze termijn te kort is. De politie is in overleg met de Inspectie over een realistische termijn waarop aan de maatregel kan worden voldaan. Dit heeft er inmiddels toe geleid dat deze termijn voorlopig is gesteld op 1 december 2019.

Aangezien niet ter discussie staat dat de organisatie van het aanbod en de afname van de trainingen verbetering behoeft, evenals de sturing daarop, is politie al enige tijd bezig met verbeteringen. Zo zijn in het (plannings)proces rondom training en toetsing (RTGP en FVT) in de afgelopen periode een aantal belangrijke stappen gemaakt. Het Kwaliteitssysteem Vakbekwaamheid, waar de RTGP onderdeel van is, is inmiddels geïmplementeerd. Mede daardoor is het vanaf januari 2019 mogelijk voor leidinggevende en medewerker om de deelname aan training en de resultaten van toetsing in te zien in het Politie Prestatie Dashboard (voor de leidinggevende) en Mijn Dashboard (voor de medewerker). Een in april j.l. ingestelde taskforce heeft als opdracht gekregen de deelname aan de trainingen te verhogen en de registratie te verbeteren. Op dit moment is er voldoende mogelijkheid om te trainen (en te toetsen), maar wordt hiervan nog onvoldoende gebruik gemaakt. De taskforce moet zorgen voor meer duidelijkheid, betere communicatie over het aantal te trainen uren en een betere sturing daarop.

Sociaal maximum

Het bewaken van de juiste balans tussen privé en werk en het voorkomen van overbelasting is belangrijk voor een verantwoorde uitvoering van de taken van de politieorganisatie en de duurzame inzetbaarheid van het politiepersoneel. Daarom is er in het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018-2020 afgesproken dat er een sociaal maximum komt waarin de stapeling van verschillende belastende

elementen van het politiewerk worden gemeten. Het gaat hierbij om aspecten in rooster en werktijden, zoals nacht- en weekenddiensten, overuren, piket en verschuivingen. Het overleg met vakbonden over het sociaal maximum is in een vergevorderd stadium. Bij de ontwikkeling van het sociaal maximum is gebruik gemaakt van de kennis van externe partijen die expertise hebben op het gebied van arbeidstijden en gezondheid. De komende maanden vindt besluitvorming hierover plaats in het overleg met de vakbonden. In het volgende halfjaarbericht zal ik u op de hoogte stellen van voortgang omtrent het sociaal maximum.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Medaillebeleid

Bij de algemene politieke beschouwingen van september 2018 heeft het Kamerlid Krol (50 Plus) een motie ingediend waarin hij verzoekt de bestaande mogelijkheden voor het uitreiken van een eremedaille breder te interpreteren. Gebleken is dat het Besluit Eremedaille verdienste politie al voldoende ruimte biedt om de medaille voor diverse (uitzonderlijke) prestaties uit te reiken. De Eremedaille is geschikt voor uitzonderlijke prestaties van eenheidsoverstijgend of landelijk belang. De medaille is voor het eerst uitgereikt aan de vorige plaatsvervangend korpschef. Daarnaast is de Eremedaille ook bedoeld voor politieambtenaren die zich op uitzonderlijke wijze verdienstelijk hebben gemaakt voor de politie. Hierbij geldt niet het criterium dat dit eenheidsoverstijgend moet zijn. Denk hierbij aan het redden van het leven van een burger of een collega. Gelet op de mogelijkheden binnen het Besluit en de genomen stappen door de politie, ben ik van mening dat de bestaande mogelijkheden om een eremedaille toe te kennen voldoende ruim zijn. Tegelijkertijd moet ik constateren dat de medaille tot op heden slechts één keer is toegekend. De politie heeft daarom de afgelopen maanden gewerkt aan de interne bekendheid van de medaille en het proces voor toekenning. Daarmee is naar mijn oordeel aan de motie van het Kamerlid Krol voldaan.

Werkdrukmeting meldkamercentralisten.

In het Algemeen Overleg Nationale Veiligheid en Crisisbeheersing van 19 december 2018 heb ik u toegezegd een werkdrukmeting te houden onder de meldkamercentralisten. Deze werkdrukmeting wordt georganiseerd in het kader van de ontwikkelaanpak van de Operationele Centra en zal worden gehouden onder alle hulpdiensten op de meldkamers, te weten de politie, brandweer, ambulancezorg en de Marechaussee. Ik verwacht u hier in het najaar over te kunnen informeren.

Programma De Kracht van het Verschil

Het programma De Kracht van het Verschil heeft zich de afgelopen vier jaar gericht op onderzoek en ontwikkeling van vijf projecten (Bondgenoten, Netwerk Divers Vakmanschap, Aanpak Discriminatie, Proactieve Politiecontroles, Polarisatiemanagement) en twee thema's (Veilige, inclusieve werkcultuur en Divers samengesteld korps). Met het programma worden vier doelstellingen beoogd: Betere verbinding met iedereen; Steviger vakmanschap voor alle collega's; Meer inclusieve, veilige werkcultuur; Meer diversiteit in de teams. De algehele doelstelling ziet op een goed functionerende politieorganisatie, omdat diversiteit in competenties, kennis en vakmanschap nodig is om te kunnen beantwoorden aan de vraag van buiten.

In 2019 en 2020 worden de projecten en thema's die zijn ontwikkeld binnen het programma in de staande organisatie ondergebracht. Voor de projecten betekent

dit dat ze worden ondergebracht bij de hoofdportefeuilles van de politiechefs. Voor de realisatie en borging van de thema's – een veilige en inclusieve werkcultuur en een divers samengesteld korps - is de lijn verantwoordelijk. De lijn zal hierbij ondersteund worden door de HRM-kolom zodat zij effectief kan sturen op deze thema's en er structureel mee aan de slag kan gaan. De beoogde einddatum van het programma 'De Kracht van het Verschil' is medio 2020 . Op dat moment moet de verantwoordelijkheid voor de projecten en thema's belegd zijn bij de portefeuillehouders en in de lijn.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Gestimuleerd door het Programma De Kracht van het Verschil en de gestelde streefcijfers is sinds 2015 een reeks activiteiten ondernomen om de diversiteit in de instroom te vergroten, zoals: scherpere behoeftestelling vertaald naar een instroomopdracht, arbeidsmarkt- en reputatieonderzoeken, gerichte wervingscampagnes, activiteiten om kandidaten te binden, boeien en begeleiden, inzet extra recruiters en het zoveel mogelijk cultuurwaardenvrij maken van de selectie.

In mei dit jaar is de vernieuwde wervingscampagne voor agenten van start gegaan: Met alles wat je in je hebt, maak er politiewerk van. De campagne is zowel wervend als reputatieversterkend en benadrukt de complexiteit van politiewerk. Tegelijkertijd laat de campagne zien dat je je als mens ontwikkelt bij de politie. Dit sluit aan bij de behoefte van de wervingsdoelgroep. In boodschap, vormgeving en communicatiekanalen spreekt de campagne ook diversiteitsdoelgroepen aan.

De extra focus op de instroom van diversiteit leidde tot een stijging van de meetbare diversiteit in migratieachtergrond in de instroom van agenten van 11% in 2014 naar 29% in 2017. In 2018 groeide de instroomopdracht en zakte het meetbare percentage onder het streefcijfer (22%). Echter, in absolute aantallen lag de meetbare diversiteit wel hoger dan voorgaande jaren. Ook voor 2019 is de instroomopdracht groot en zal het behalen van het streefcijfer weer meer inspanning kosten.

De politie blijft investeren in nieuwe manieren om de diversiteit in de personeelssamenstelling verder te vergroten. De komende periode wordt hier op verschillende manieren aan gewerkt:

- Collega zoekt collega: Met een speciale referral-app kunnen wijkagenten en andere collega's vanuit hun netwerk 'meewerven' en direct een geïnteresseerde aanmelden.
- Innovaties om de uitval tijdens de selectieprocedure te verminderen, zoals het borgen van het project Blauw Talent in het reguliere selectietraject tot het bieden van extra begeleidingsmogelijkheden voor schaarse en moeilijk te werven doelgroepen.
- Het meer zicht krijgen op de diversiteit in migratieachtergrond door metingen van het personeelsbestand en de personele stromen met de Barometer diversiteit in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het CBS.
- Lokale samenwerking met bijvoorbeeld (keten)partners op de regionale arbeidsmarkt versterken. Dit kan door bijvoorbeeld gezamenlijke open dagen te organiseren of door partners te vragen de vacatures van de politie te delen binnen hun netwerk.

Moties positie Roze in Blauw en leerlijn lhbti-discriminatie

Tijdens het debat over de lhbti-monitor 2018 en de Nashvilleverklaring op 11 mei jl. heeft Kamerlid Özütok (GroenLinks) een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht om te onderzoeken of de positie van Roze in Blauw voldoende geborgd is in de politieorganisatie waarbij ook gekeken wordt naar de rechtspositie van het netwerk. Tijdens hetzelfde debat heeft Kamerlid Van den Hul (PvdA) een motie ingediend die oproept tot het ontwikkelen van een leerlijn (lhbti-)discriminatie en deze te implementeren bij de Politieacademie. Beide moties zijn aangenomen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Met betrekking tot de borging en rechtspositie van Roze in Blauw kan ik het volgende melden. Roze in Blauw is een informeel netwerk van medewerkers binnen de politie. De kennis en expertise van dit netwerk wordt ingezet waar nodig, maar het uitgangspunt is dat iedereen bij elke politiemedewerker terecht moet kunnen en goed geholpen wordt. De politieorganisatie borgt dit middels de Netwerken Divers Vakmanschap. Iedere eenheid heeft een Netwerk Divers Vakmanschap en deze netwerken staan onderling met elkaar in verbinding. Bij deze netwerken zijn collega's werkzaam met kennis en expertise over verschillende leefstijlen en culturen, waaronder lhbti. Deze kennis wordt ingebracht bij operationele vraagstukken en verspreid onder collega's. Het netwerk is verankerd in de organisatie, bekend bij collega's en wordt actief ingezet bij operationeel politiewerk. De uitvraag naar de juiste expertise vindt in eerste instantie binnen de eigen eenheid plaats. Wanneer dit niets oplevert, wordt de vraag landelijk uitgezet. De collega's die werkzaam zijn voor dit netwerk doen dit in afstemming met hun teamchef. De visie van de korpschef is dat het bevorderen van diversiteit niet versnipperd maar integraal wordt opgepakt. De kennis en expertise binnen het netwerk Roze in Blauw zal ingeschakeld worden via het Netwerk Divers Vakmanschap. In sommige eenheden vindt dit al zo plaats. De positie van het informele netwerk Roze in Blauw wordt hiermee geborgd via het formele Netwerk Divers Vakmanschap.

Met betrekking tot de motie die oproept tot het ontwikkelen van een leerlijn lhbti kan ik het volgende melden. In de basispolitieopleiding, die iedere politiemedewerker moet volgen, komt het onderwerp lhbti aan bod. Om kennis en expertise over de verschillende leefstijlen en groepen in de organisatie te borgen, worden politiemedewerkers getraind op divers vakmanschap, zowel in de basis als in de voortgezette opleidingen. Het curriculum voor de voortgezette opleiding wordt op dit moment geactualiseerd. Daarnaast komt er binnen het basispolitieonderwijs meer aandacht voor het thema discriminatie, zowel vanuit strafvorderlijk perspectief als vanuit het perspectief van het slachtoffer. Het netwerk Roze in Blauw wordt regelmatig ingeschakeld om in het kader van dit thema gastcolleges te geven. Ook zal de Politieacademie een voorlichtingsfilm over transgenders gaan gebruiken in de opleiding, die in samenwerking met het Transgendernetwerk Nederland (TNN) tot stand is gebracht. Deze voorlichtingsfilm instrueert over een professionele bejegening van transgenderpersonen bij het opnemen van aangiften en bij fouilleren.

II Taakuitvoering

Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's

Verkeershandhaving door de politie

Handhaving van de verkeersveiligheid is het sluitstuk van maatregelen ter bevordering van de verkeersveiligheid. In het Landelijk Actieplan bij het Strategisch Plan Verkeersveiligheid is voor handhaving opgenomen dat de politie intern meer aandacht besteedt aan handhaving van de 'kleine norm', waaronder lichte verkeersovertredingen, en dat bij de korpsleiding aandacht wordt gevraagd voor invulling van de vacatures bij de teams Verkeer. In de nader gewijzigde motie Van Dam (Vergaderjaar 2018-2019, 35 000 VI Nr. 82) vraagt uw Kamer inzicht in de inzet van de politie op verkeershandhaving in de periode 2019 – 2021. Ik heb u toegezegd u over de voortgang te informeren. De korpsleiding heeft mij recent bevestigd doorlopend aandacht te hebben en bij de eenheden aandacht te vragen voor handhaving van de 'kleine norm' en invulling van de vacatures bij de teams Verkeer.

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

In mijn brief van 27 juni 2017 schreef ik dat er onder medewerkers die een directe relatie hebben met de politieverkeerstaak een vacaturepercentage is van 14,4 procent. Eind april 2019 was de onderbezetting teruggelopen tot 12,7 procent.

Een van de indicatoren voor de inzet van de politie is het aantal staandehoudingen. Uit de jaarcijfers van de Wet Mulder (de Wet administratiefrechtelijke handhaving verkeersvoorschriften) die ik op 7 februari publiceerde, blijkt dat het aantal staandehoudingen in 2018 hoger was dan in 2017, ondanks de cao-acties van de politie die in de maanden juli tot oktober tot een daling in het aantal staandehoudingen leidde. In het eerste tertaal van 2019 is het aantal staandehoudingen licht gedaald maar minder dan de daling van het totaal aantal verkeersovertredingen, waaronder constateringen met flitspalen en trajectcontrolesystemen.

Persmonitor

In het algemeen overleg d.d. 19 december 2018, heeft de heer Van Dam aandacht gevraagd voor de mogelijkheden van persfotografen om beeldverslag te doen van incidenten. In de beantwoording van Kamervragen ter zake, heb ik reeds opgemerkt dat de politie in overleg met de beroepsgroep zich focust op de systematiek van automatisch pageren. Fotografen en journalisten krijgen door het automatisch pageren vrijwel direct na opmaak van een incident in het meldkamersysteem (GMS) een melding. Daardoor kunnen zij sneller dan voorheen op de plaats van een incident zijn om (beeld) verslag te doen. Deze nieuwe werkwijze wordt met de werkgroep Landelijke Politie Perskaart geëvalueerd. Ik heb vooralsnog geen reden om aan te nemen dat de politie niet in overleg met de beroepsgroep tot voor beide partijen werkzame afspraken is gekomen.

Accudiefstal van zendmasten

In mijn brief van 15 februari jl.⁶ heb ik toegezegd uw Kamer nader te informeren over de ontwikkelingen met betrekking tot preventieve en opsporingsmaatregelen die de diefstal van accu's van zendmasten tegen moeten gaan. Mijn ministerie, EZK, politie en providers hebben tijdens het laatste Nationaal Continuïteitsoverleg Telecom het belang van een gezamenlijke aanpak nogmaals onderschreven.

⁶ Kamerstukken II, 2018/19, 29517, nr. 163.

Daarom heeft de politie ingezet op centralere coördinatie, van waaruit samenwerking tussen politie en providers onderling worden onderhouden, gericht op een effectieve aanpak van accudiefstal.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Toezegging reactie advies laserpennen

Mijn ambtsvoorganger is door de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid verzocht om een reactie naar aanleiding van een brief aan de commissie afkomstig van het Radboud universitair medisch centrum (Radboudumc) te Nijmegen, namens WHO projectgroep VISION 2020 Netherlands en Nederlandse oogartsen, inzake gevaarlijke laserpennen. Hierbij voldoe ik aan dit verzoek gericht aan mijn ambtsvoorganger. In de desbetreffende brief wordt gepleit voor een verbod op het in bezit hebben van zgn. klasse 3 en 4 laserpennen omdat deze permanente schade zouden kunnen toebrengen aan de ogen van kinderen. Om deze reden heb ik de 'Werkgroep Wapens', bestaande uit leden van het OM, de politie en andere deskundigen op het terrein van wapens, verzocht om een advies uit te brengen over deze materie.

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Arrestantenzorg Amsterdam

In mijn brief van 14 maart 2019 heb ik toegezegd u te informeren over de voortgang van de voorgenomen samenwerking op de arrestantenzorg tussen de politie Amsterdam en de Dienst Justitiële Instellingen (DJI).⁷ Na het voorgenomen besluit op basis van de op strategisch niveau opgestelde business case werken politie en DJI op operationeel niveau het project verder uit. Hiertoe worden gesprekken gevoerd met betrokken organisaties zoals de gemeente Haarlemmermeer, Schiphol en de zorgpartners van de politie over eventuele knelpunten die door deze transitie kunnen ontstaan en mogelijke oplossingen. Ik verwacht u kort na de zomer te informeren over de definitieve besluitvorming over dit project.

Bodycams

Tijdens het Algemeen Overleg Politie op 17 april jl. heb ik uw Kamer toegezegd meer informatie te geven over het besluit van de korpsleiding om bodycams onderdeel te maken van de operationele middelen van de politie. Ik ga tevens in op de privacyaspecten.

De korpsleiding heeft in maart 2019 opdracht gegeven om de bodycam structureel onderdeel te maken van de operationele middelen van de politie. De implementatie is gestart. De implementatie is complex en omvat niet alleen de aanbesteding, maar ook de inrichting van de beheerorganisatie (o.a. uitgifte en inname van de bodycams), het inrichten van de ICT-voorzieningen die nodig zijn voor adequate opslag, verwerking, het uitkijken en ter beschikking stellen van de camerabeelden en het trainen van medewerkers in gebruik en kaders. Het streven is om in de implementatieperiode op te bouwen naar 2000 bodycams, waarbij met name focus wordt gelegd op training van medewerkers die de bodycam kunnen gebruiken. Iedere politie-eenheid krijgt 100 tot 200 bodycams tot zijn beschikking. Deze eerste fase beslaat een periode van 2 tot 3 jaar, waarna een evaluatie wordt opgesteld en een vervolgkeuze wordt gemaakt.

⁷ Kamerstukken II, 2018/19, 29628, nr. 867.

Uit de resultaten van dertig proeftuinen blijkt dat professioneel gebruik van de bodycam het de-escalierend vermogen van de politiemedewerker versterkt. Niet iedere op straat werkende politiemedewerker zal een eigen bodycam tot zijn beschikking krijgen. Er zal altijd een afweging worden gemaakt in welke situatie de inzet van de bodycam werkelijk van toegevoegde waarde is. Bijvoorbeeld tijdens horecadiensten.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Om te voorkomen dat het gebruik van de bodycam leidt tot inbreuk op iemands persoonlijke levenssfeer heeft de politie een Inzetkader Bodycams opgesteld. Dat Inzetkader heeft tot doel te waarborgen dat bodycams zorgvuldig en rechtmatig worden ingezet voor de politiepraktijk, dat de opnamen rechtmatig worden verwerkt voor de doelen waarvoor ze zijn verzameld, en dat daarbij de privacy en rechten van de betrokkenen en politiemedewerkers zo veel mogelijk worden gerespecteerd. Zo zal de bodycam niet worden ingezet voor stelselmatige observatie, mag er alleen worden gefilmd op voor het publiek toegankelijke plaatsen, zal de bodycam openlijk en zichtbaar worden gedragen en informeert de drager van de bodycam de burger over het maken van opnamen. Het Inzetkader Bodycams is beschikbaar via de website van de politie. Het juridisch kader dat de politie nu gebruikt moet mogelijkerwijs nog worden aangevuld. Ik laat dat onderzoeken en zal uw Kamer informeren over de uitkomst daarvan.

Tijdens de implementatieperiode zijn de bodycams die zijn aangeschaft ten behoeve van de proeftuinen (367 bodycams) inzetbaar voor de politiepraktijk.

Tijdens het Algemeen Overleg Politie op 4 juni jl. heb ik uw Kamer toegezegd dat ik een reactie zal geven op het onderzoek van de Nationale ombudsman naar het gebruik van bodycams door de politie.

De Nationale Ombudsman heeft in 2017 een verkennend onderzoek uitgevoerd naar het gebruik van bodycams door de politie. De bevindingen zijn destijds besproken met de projectleiding en het ministerie van JenV. Er werd onder meer aandacht gevraagd voor de rechten van burgers (zoals het recht op kennisneming en het klachtrecht), de verwerking van de bodycam-opnamen, de bewaartermijn van de opnamen en de privacy van burgers. Deze aandachtspunten zijn ter harte genomen en verwerkt in het definitieve Inzetkader Bodycams. Er is destijds geen onderzoeksrapport verschenen. Er is geen sprake van een nieuw te starten onderzoek, wel geeft de Ombudsman aan de ontwikkelingen te blijven volgen.

Kentekenbetekening

Tijdens het Algemeen Overleg Georganiseerde Criminaliteit/Ondermijning op 14 maart jl. heb ik uw Kamer toegezegd in gesprek te gaan met de staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat over de mogelijkheid van andere vormen van kentekenbetekening. Kamerlid Laan-Geselschap vroeg aandacht voor innovatie met Nederlandse kentekenplaten. Ze doelde daarbij op de ingebruikname van de digitale kentekenplaat. Ze vroeg mij (eventueel samen met de minister van Infrastructuur en Waterstaat) of versnelde ingebruikname van de digitale kentekenplaat mogelijk is.

Het is al langer bekend dat criminelen, wegpiraten en benzinedieven gebruik maken van valse kentekenplaten. Uw Kamer heeft daar in het verleden meerdere keren aandacht voor gevraagd. Er zijn verschillende maatregelen getroffen om fraude met kentekenplaten te voorkomen. Ook wordt er onderzoek gedaan naar

nieuwe en aanvullende maatregelen. De digitale kentekenplaat is een van die mogelijk nieuwe maatregelen. De RDW onderzoekt momenteel de mogelijkheden in de markt. Ook gaat de RDW na wat de toegevoegde waarde is van de digitale kentekenplaat. Er heeft nog geen besluitvorming plaatsgevonden.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Het is nog onderwerp van studie of de digitale kentekenplaat de meest geschikte oplossing is voor de geschetste probleem. Ik ben het gesprek hierover met de minister van Infrastructuur en Waterstaat gestart en zal samen met haar en de RDW kijken of dit onderzoek versneld kan worden uitgevoerd.

CIOT bevraging

Wegens vertraging in het opleveren van het nieuwe 112 platform (DO 112) is het noodzakelijk gebleken de gedoogsituatie voor de CIOT-bevraging te verlengen. Hier heb ik uw Kamer vorig jaar op 17 mei over geïnformeerd.⁸ De politie, en met name de 112 centrale van de Landelijke Eenheid, gebruikt bij levensbedreigende situaties binnen de noodhulp, de CIOT-bevraging om te kunnen beschikken over naam, adres, woonplaats en postcode van een beller 112 in nood. Deze wijze van bevraging is niet geregeld in bestaande regelgeving. Met het nieuwe DO 112 komen deze gegevens wel rechtmatig beschikbaar in dit soort situaties. Bij realisatie van het nieuwe 112 platform eindigt dan ook de gedoogsituatie. Oplevering van DO112 wordt voorzien in het najaar van 2019.

Uitstel beleidsdoorlichting artikel 31.3

Hierbij informeer ik u tevens over de beleidsdoorlichting van beleidsartikel 31.3, betreffende het meldkamerdomein en de internationale politiesamenwerking. De oplevering van de beleidsdoorlichting stond gepland voor juli 2019. Ik ben genoodzaakt de opleverdatum bij te stellen en zal de beleidsdoorlichting uiterlijk eind 2019 aan uw Kamer aanbieden. Dit in verband met benodigde aanvullende voorbereidingstijd voor het uitvoeren van de beleidsdoorlichting.

⁸ Kamerstukken II 2017/2018 34775, nr. 116

III Politieorganisatie

Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's

Motie Buitenweg over de langetermijn plannen van de politie

In een aangenomen motie ingediend bij het Evaluatiedebat Politiewet 2012 verzoekt de Kamer de regering in overleg met de korpschef, binnen het kader van de meerjarenplanning de meerjarige algemene, operationele en strategische doelstellingen weer te geven. Aan deze motie wordt invulling gegeven in het kader van de wettelijke planning- en controlcyclus tussen mijn ministerie en de politie. De begroting, waarin vanaf het begrotingsjaar 2019 het beheerplan is geïntegreerd, is een regulier product in deze planning- en controlcyclus. De begroting is vanaf dat jaar onderwerp van een stapsgewijze ontwikkeling waarin de informatievere waarde en de herkenbaarheid bij onder meer het gezag wordt vergroot. De begroting 2020 bevat – mede op basis van de Veiligheidsagenda 2019-2022 - een meerjarig perspectief betreffende de algemene, operationele en strategische doelstellingen van het korps. Het definitieve concept van de begroting 2020 wordt dit najaar als bijlage gevoegd bij de rijksbegroting van mijn ministerie.

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Benoeming van de voorzitter van de auditcommissie

In een aangenomen motie ingediend bij het Evaluatiedebat Politiewet 2012 verzoekt de Kamer de regering over te gaan tot een transparante en externe wervingsprocedure van de voorzitter en externe leden van de Auditcommissie Politie⁹. De korpschef en ik onderschrijven dit, alsmede de considerans van de motie dat toezicht op en in de politie vraagt om optimale transparantie en onafhankelijkheid te waarborgen.

De auditcommissie politie bestaat nu uit drie interne en vijf externe leden (waaronder de voorzitter). Alle acht leden hebben conform het instellingsbesluit een zittingstermijn van vier jaar, en deze zittingstermijn kan eenmalig met maximaal twee jaar worden verlengd. De auditcommissie politie stelt zelf een vervangingsrooster op, rekening houdende met deze termijnen. Op het moment dat de verlenging van een lidmaatschap van een of meer externe leden niet meer mogelijk is, zal voor de externe leden een wervingsprocedure worden gestart. In deze procedure wordt een profiel opgesteld door (de voorzitter van) de auditcommissie politie in afstemming met de korpschef. Over dit profiel wordt mijn departement geïnformeerd. Daarna wordt met dit profiel een proces van externe werving gestart. Dit gebeurt via publicatie van de vacature in de landelijke media en social media. Wanneer hieruit geen geschikte kandidaten voortkomen, wordt een bij het profiel passend search bureau ingeschakeld. Deze procedure is ook gevolgd bij het vervullen van een vacature in de auditcommissie in 2018. De publicatie van de vacature in landelijke media en social media hebben geleid tot een geschikte kandidaat. De voorzitter van de auditcommissie politie draagt nieuw te selecteren leden voor benoeming voor aan de korpschef. Uiteindelijk benoemt de korpschef de leden van de auditcommissie conform artikel 3 van het Instellingsbesluit auditcommissie politie.

Aanwijzingsbevoegdheid van de minister

In het debat over de Evaluatie Politiewet 2012 heb ik toegezegd u te informeren over de invulling en het gebruik van de aanwijzingsbevoegdheid. Artikel 31 van Politiewet 2012 bepaalt dat de minister de korpschef algemene en bijzondere

⁹ Kamerstukken II, 2018/19, 29628 nr. 844.

aanwijzingen kan geven met betrekking tot de uitoefening van diens taken en bevoegdheden. De korpschef is gehouden om bij de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden de aanwijzingen van de minister op te volgen. Deze aanwijzingsbevoegdheid maakt dat de korpschef ondergeschikt is aan de minister.¹⁰ In dit licht is het ook van belang dat artikel 27 van de Politiewet 2012 expliciet bepaalt dat de korpschef over zijn taken en bevoegdheden verantwoording aflegt aan de minister.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

De aanwijzingsbevoegdheid van de minister is blijkens de totstandkoming van de wet een normaal en laagdrempelig sturingsinstrument.¹¹ Het is uitdrukkelijk geen "ultimum remedium". Er gelden geen vormvoorschriften, zoals voorafgaand overleg. Een aanwijzing kan mondeling, bijvoorbeeld in een overleg tussen de minister en de korpschef, of schriftelijk worden gegeven. Er is ook geen noodzaak tot het vastleggen van de gegeven aanwijzingen of het bijhouden daarvan.¹² De vormvrijheid biedt de mogelijkheid om aanwijzingen te geven zonder te expliciteren dat het een aanwijzing is. Tegelijkertijd bevat ook de jaaraanschrijving, die ik jaarlijks voor 1 december aan de korpschef stuur, schriftelijke aanwijzingen aan de korpschef.¹³

De aanwijzingsbevoegdheid uit artikel 31 van de Politiewet 2012 schept helderheid in de verhouding tussen de minister en de korpschef en maakt dat de minister kan sturen op het beheer en daarover verantwoording kan afleggen aan uw Kamer.

Binnen deze wettelijke verhouding bestaat ruimte ten aanzien van de wijze waarop aan de rollen invulling wordt gegeven. In de kabinetsreactie op de evaluatie van de Politiewet 2012 is aangegeven dat het past bij de huidige ontwikkeling om de korpschef meer ruimte te geven om zijn taken - de leiding en het beheer van de politie- uit te voeren. De korpschef zal een belangrijk deel van zijn ruimte weer doorgeven aan de politiechefs en de teamchefs. Bij het geven van een aanwijzing zal met die grotere ruimte voor de korpschef en andere leidinggevenden rekening worden gehouden.

Klachtenbehandeling

In het plenair debat van 12 december 2018 met de Tweede Kamer over de evaluatie van de Politiewet 2012 heb ik de Kamer toegezegd te bezien wat de politie kan leren van buitenlandse voorbeelden voor wat betreft de behandeling van klachten.

Vooraf zij gesteld dat de inrichting van een kwalitatief hoogwaardige klachtenbehandeling bij de politie al bij het opstellen van de Politiewet 2012 en de oprichting van het landelijke politiekorps de aandacht had en nog steeds heeft. Vanzelfsprekend is bij het opstellen van de wet en het vormgeven van de procedure voor de klachtenbehandeling gevolg gegeven aan hetgeen is bepaald in hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht. Hierin staat onder meer dat klachten over een organisatie in eerste instantie bij die organisatie zelf dienen binnen te komen. Zo krijgt die organisatie goed zicht op welke klachten er zijn

¹⁰ Kamerstukken I, 2012/13, 33 368, C, p. 3.

¹¹ Kamerstukken II, 2011/12, 33 368, nr. 4, p. 4.

¹² Kamerstukken I, 2012/13, 33 368, C, p. 3.

¹³ Besluit beheer politie, art. 1 en art. 45; Besluit financieel beheer politie, art. 3.

over haar producten en/of dienstverlening. De organisatie kan daarvan leren en wordt daardoor bovendien in staat gesteld eventuele fouten goed te maken. Dat is niet alleen goed voor de organisatie maar ook voor het vertrouwen van de burger in die organisatie. Voor de politie is dat niet anders.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
2628878

Klachten over gedragingen van politieambtenaren worden overeenkomstig de huidige klachtenprocedure in eerste instantie behandeld door professionele klachtbehandelaars van de politie die contact met de klager opnemen en de klachtbehandeling verder begeleiden. Zo kunnen zij als de klager dat wenst een gesprek arrangeren tussen de klager en de beklagde.

Mocht de klager daar geen behoefte aan hebben of mocht dat gesprek niet tot een tevreden gestelde klager leiden dan wordt de klacht voorgelegd aan een onafhankelijke klachtencommissie, die de politiechef, die een oordeel moet geven over de klacht, adviseert. Het advies van deze commissie wordt vrijwel altijd opgevolgd. Is de klager dan nog niet tevreden dan kan de klager zijn klacht voorleggen aan de Nationale ombudsman.

Bij het doorontwikkelen en verbeteren van de klachtenbehandeling is en wordt gebruik gemaakt van onder meer de uitkomsten van verschillende onderzoeken naar de klachtenbehandeling bij de politie en kennis en expertise van organisaties die veel ervaring hebben met de behandeling van klachten. Wat betreft dat laatste is er onder meer contact geweest met de Nationale ombudsman alsook met politie in het buitenland. Bezien is hoe de politie in het buitenland de klachtenbehandeling heeft vormgegeven en wat hun ervaringen daar mee zijn. Zo zijn ervaringen gedeeld met het Vast Comité van Toezicht op de politiediensten uit België dat als extern controleorgaan is belast met het toezicht op de werking van de politiediensten en de uitoefening van de politiefunctie. Ook is de klachtenregeling van de politie in Engeland bestudeerd. Mede naar aanleiding van die buitenlandse voorbeelden is het vertrouwen gesterkt dat de huidige klachtenprocedure van de politie voldoende waarborgen biedt voor een objectieve klachtbehandeling.

Ook hebben deze voorbeelden bevestigd dat het belangrijk is dat er blijvend wordt geïnvesteerd in de professionaliteit van de klachtenbehandelaars en de klachtencoördinatoren en in de doorontwikkeling en verbetering van de klachtenbehandeling. Met het oog daarop is voor de klachtenbehandelaars en de klachtencoördinatoren onder meer een op de praktijkgerichte opleiding ontwikkeld met aandacht voor mediationvaardigheden en worden in samenwerking met de Nationale ombudsman binnen de politie workshops op het terrein van klachtbehandeling georganiseerd.