



# bijlage

## Voortgangsbericht vorming nationale politie

---

|                |                         |
|----------------|-------------------------|
| Bijlage nummer | 1                       |
| Horend bij     | Voortgangsbrief politie |

---

Hierbij ga ik in op verschillende onderdelen van de vorming nationale politie. Dit zijn de volgende punten:

- 1 Voortgang realisatie
- 2 Voortgang informatievoorziening
- 3 Voortgang herijking opsporing
- 4 Klachtbehandeling door politie
- 5 Operationeel uniform
- 6 Internationale politiesamenwerking

### **1. Voortgang realisatie nationale politie**

De herijking stelt vier doelen centraal:

- De basis op orde brengen;
- Meer aandacht voor het welzijn van het personeel; personele reorganisatie afronden;
- Versterken sturing; meer ruimte voor lokaal maatwerk;
- Versterking kennis en kunde.

Omdat de herijking de vorige planning en indeling van de realisatie heeft vervangen rapporteer ik uw Kamer sinds de herijking op deze doelen.

#### *1.1 De basis op orde brengen*

##### Eenheden

In de herijking heb ik aangegeven dat de operationele eenheden elk hun eigen realisatiepad volgen. Dit omdat elke eenheid zijn eigen specifieke opgaven kent, afhankelijk van het startpunt dat iedere specifieke eenheid had en de doelen die er zijn. Er is voortgang op de personele reorganisatie. Er zijn echter ook thema's die aandacht behoeven, zie daarvoor mijn beleidsreactie op het rapport "Basisteams in de Nationale Politie" (bijlage 2) waar ik onder andere inga op het thema gebiedsgebonden politiezorg.

##### Bedrijfsvoering

De centrale Politiedienstencentrum (PDC)-locaties Zwolle en Rotterdam zijn gereed en worden in het eerste kwartaal van 2017 in gebruik genomen. De PDC-locatie in Eindhoven is al gedeeltelijk in gebruik. Daarmee is een behoorlijke stap in de realisatie van één bedrijfsvoering gezet. De bedrijfsvoering komt ook meer in control, dit blijkt onder andere uit de voortgang van de personele reorganisatie waar de bedrijfsvoering een belangrijke faciliterende rol speelt.

De totale hoogte van de "onrechtmatigheid", dat wil zeggen de inkoop die plaats vindt op basis van nog niet reglementair aanbestede contracten, over 2015 is 299 miljoen en is daarmee licht gedaald ten opzichte van het jaar ervoor. Een tijdige, juiste en volledige uitvoering van de Politie Aanbestedingskalender is één van de door de korpschef gedefinieerde instrumenten om de financiële onrechtmatigheid blijvend terug te dringen. Tevens zijn door de korpschef aanvullende maatregelen genomen om de sturing en control op dit proces te intensiveren. Het laten dalen van de onrechtmatigheid in de aanbestedingen is een van de uitdagingen in de bedrijfsvoering. Een andere uitdaging is de vertraging van de informatievoorziening voor de middellange termijn waardoor de automatisering van de processen later tot stand komt. Ook hier is strakke sturing van groot belang.

Het PDC vervult een bijzondere rol tijdens het transitieproces. Naast de reguliere dienstverlening aan de eenheden draagt het PDC bij aan de ontwikkeling van de rest van de eenheden door het faciliteren van de plaatsingen, door autorisaties en door ondersteuning op het gebied van facilitair management en informatievoorziening. Verder verzorgt het PDC het vacatureproces voor het vervullen van openstaande vacatures. Ten aanzien van de vacatures in de eenheden geven de politiechefs de prioriteiten aan bij de werving en selectieactiviteiten door het PDC. Voor het PDC zelf wordt de prioriteit door de directeur PDC bepaald.

#### Voertuigen

In het Algemeen overleg van 27 februari jongstleden heb ik toegezegd het vervoer van aangehouden personen mee te nemen in het Strategisch Voertuigenplan (SVP). Bij het opstellen van het SVP is de voor de uitvoering van het politiewerk ingerichte menskracht leidend geweest. Zo zijn bijvoorbeeld in de gebieden waar de reisafstanden langer zijn dan gemiddeld meer mensen nodig om het politiewerk, waaronder het vervoer van aangehouden personen, te kunnen doen. In een dergelijke situatie zijn er dan ook meer voertuigen toegekend.

Indien het aantal aan een eenheid toegekende voertuigen toch als niet toereikend wordt ervaren, bijvoorbeeld door de geografische situatie in een bepaald gebied, kan per 2017 binnen de gegeven financiële kaders de samenstelling van het wagenpark worden aangepast ten behoeve van de noodzakelijke vervoersbehoefte, waardoor lokaal maatwerk wordt geleverd. De uit te voeren politietaken worden op die manier zo goed mogelijk ondersteund. Ik zal verder op het onderwerp aanrijtijden ingaan in mijn beleidsreactie op het rapport "Basisteams in de Nationale Politie" (bijlage 2).

#### *1.2 Meer aandacht voor het welzijn van het personeel; personele reorganisatie afronden*

##### Personele reorganisatie

Met de afronding van fase I van de personele reorganisatie op 1 juli 2016 is het startsein voor fase II gegeven. Er zijn in totaal 2.829 bezwaren (circa 5%) tegen het plaatsings- en/of aanwijzingsbesluit herplaatsingskandidaat gemaakt. Alle bezwaren worden behandeld in speciaal daarvoor ingerichte bezwaaradviescommissies. Momenteel is de verwachting dat eind maart 2017 nagenoeg alle bezwaren afgehandeld zullen zijn. Vanaf de derde week van november 2016 worden de eerste beslissingen op bezwaar genomen.

In fase II worden de definitieve plaatsingsbesluiten geëffectueerd. Tevens worden in fase II de formatie en bezetting kwalitatief en kwantitatief met elkaar in evenwicht gebracht. Hiervoor is, zoals ik uw Kamer heb bericht, een periode van maximaal vijf jaar uitgetrokken. De intentie van alle partijen is vanzelfsprekend om dit sneller te laten verlopen. De meest urgente vacatures worden met voorrang opengesteld.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

**Datum**  
24 november 2016

**Ons kenmerk**

Samen met de medezeggenschap en vakorganisaties zijn afspraken gemaakt over de feitelijke verplaatsing van medewerkers, het terugbrengen van over- en onderbezetting en het toepassen van flankerende voorzieningen zoals overeengekomen in het Landelijk sociaal statuut politie. De medewerkers die een status als herplaatsingskandidaat hebben ontvangen, beschikken in het vierde kwartaal van 2016 over een herplaatsingsplan en krijgen, waar nodig, twee aanbiedingen met passende functies.

De eenheden en diensten zijn zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van fase II en de teamchefs sturen hierop aan. Het PDC levert de ondersteuning voor dit proces voor alle eenheden, maar dient ook zelf tegelijkertijd interne verplaatsingen te bewerkstelligen. Er zijn afspraken gemaakt over hoe de begrensde ondersteuningscapaciteit van het PDC het best benut kan worden. Op 1 juli 2016 is gestart met het administratief en fysiek plaatsen van alle medewerkers op de nieuwe functie conform hun plaatsingsbesluit. Met de administratieve plaatsing hebben medewerkers hun rechtspositie ontvangen direct bij aanvang van fase II. De daadwerkelijk verplaatsing van medewerkers vindt plaats in verschillende tranches op aangeven van de eenheden. De verwachting is dat eind 2016 de meeste medewerkers op de juiste formatieplaats en fysieke locatie werkzaam zijn.

#### Ziekteverzuim

Ik heb uw Kamer eerder dit jaar geïnformeerd over de stijging van het ziekteverzuimpercentage in 2015 ten opzichte van 2014.<sup>1</sup> Met inachtneming van die ontwikkeling heb ik in overleg met de Korpschef voor 2017 een realistische doelstelling voor terugdringing van ziekteverzuim geformuleerd: een daling van het ziekteverzuim naar 6,5% eind 2017.

Om meer zicht te krijgen op de oorzaken van verzuim zijn de afgelopen periode analyses uitgevoerd naar de oorzaken van verzuim bij de specifieke onderdelen met een significant hoger verzuim dan gemiddeld. Op basis van de analyse die wordt gemaakt neemt de teamchef passende maatregelen. Om leidinggevend in staat te stellen hun verantwoordelijkheid op het punt van welzijn van het personeel waar te maken is het cruciaal dat een aantal sleutelfuncties binnen het team vervuld zijn, met name die van de operationeel expert. Deze vacatures zijn in juli 2016 met voorrang opengesteld. Deze maatregel komt tevens tegemoet aan de constatering van de Inspectie Veiligheid en Justitie (hierna: de inspectie) in het vierde onderzoek vorming nationale politie<sup>2</sup> dat de teamchefs een forse belasting ervaren.

Het beleidskader inzetbaarheid en re-integratie, waar wordt ingegaan op de zorg die politie geeft aan haar medewerkers in geval van re-integratie, is in het eerste

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628 nr. 626.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2014/2015, 29 628, nr. 554, blg-574197.

kwartaal vastgesteld. De vaststelling van dit document vormt een belangrijke stap in aandacht voor welzijn van de medewerker en daarmee ook in het terugdringen van ziekteverzuim.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

### *1.3 Versterking sturing; meer ruimte voor lokaal maatwerk*

**Datum**  
24 november 2016

**Ons kenmerk**

#### Verbeteren financiële sturing en beheersing

Met de herijking hebben de korpschef en ik de lijn ingezet om de governance binnen de politie te verbeteren. Hoewel de formele documenten van de governance nog moeten worden vastgesteld, is de politie al bezig met het daadwerkelijk anders sturen. Het verbeteren van de financiële sturing en beheersing is hier onderdeel van.

Ter verbetering van de financiële sturing en beheersing hebben de korpschef en ik in de herijking het doel gesteld te komen tot de integratie van de bestaande meerjarenplannen. De huidige afzonderlijke portfolio's (portfolio transitie, portfolio IV, en het beheerplan) worden opgenomen in de reguliere planning en control cyclus. Zoals gepland start de eerste volledige nieuwe cyclus met de jaaraanschrijving eind 2017 voor het beheersplan en begroting 2019 en verder. Dit jaar wordt al ten dele gewerkt volgens de nieuwe systematiek om zo ervaring op te doen en geen vertraging op te lopen in het vormingsproces.

De politie zal eind 2017 zo ver moeten zijn dat met de cyclus die dan start – voor de begroting en het beheersplan 2019 – voor de eerste keer volgens de integrale systematiek wordt gewerkt. Een onderdeel hiervan is dat begroten en budgetteren meer door de eenheden en met de eenheden gedaan zal worden. Het is de bedoeling te gaan van een begroting voor de eenheden, naar een begroting van de eenheden zodat de begroting dan is opgebouwd vanuit de doelstellingen van het primair proces en tegelijkertijd in balans is met de mogelijkheden van de bedrijfsvoering. Dit zorgt ervoor dat meer financiële verantwoordelijkheid door de eenheden wordt gevoeld en sluit aan bij de in mijn vorige voortgangsbrief aangekondigde vergroting van de mandaten en decentrale budgetten van de politiefchefs. Ook de versterking van de control- en auditfunctie bij de politie maakt onderdeel uit van dit proces. De Minister van Financiën en ik hebben de heer André de Jong gevraagd om zijn kennis en kunde – mede op basis van de door hem uitgevoerde validatie op het onderzoek naar de omvang van het personele en materiele budget van de politie (P/M onderzoek)<sup>3</sup> – ten behoeve van de nationale politie in te zetten. Hij zal de korpschef van advies voorzien tot Prinsjesdag 2017.

### *1.4 Versterken kennis en kunde*

Kennis en kunde zijn van groot belang voor de kwaliteit van het politiewerk, zowel voor de basispolitiezorg als voor de medewerkers in de opsporing. Profchecks zijn een instrument waarmee de politiemedewerkers op een laagdrempelige manier hun parate kennis kunnen checken. Profchecks kunnen op die manier voor de medewerker een indicatie zijn dat de parate kennis niet op orde is. Profchecks zijn niet verplicht gesteld, maar ik heb u vorig jaar in mijn beleidsreactie toegezegd op het inspectierapport Parate Kennis dat in de periode van 2015 tot en met 2017 iedere medewerker jaarlijks een profcheck zal doen.<sup>4</sup> Eerder dit jaar heb ik aan

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2015/16, 29 628, nr. 632.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2014/2015, 29 628 nr. 513.

uw Kamer gemeld dat de deelname aan de profchecks niet op het gewenste niveau zit.<sup>5</sup> Sinds oktober is door een nieuwe interne interventie wel een toename zichtbaar op de deelname aan de profchecks. De korpschef heeft mij bericht dat het gevraagde plan voor de structurele borging van het vakmanschap helaas niet voor het einde van het jaar gereed is. Ik zal uw Kamer zo spoedig mogelijk en vermoedelijk in mijn volgende voortgangsbrief informeren over het plan van aanpak voor de borging van het vakmanschap.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

**Datum**  
24 november 2016

**Ons kenmerk**

## **2. Voortgang informatievoorziening (IV)**

De afgelopen jaren heeft de politie op ICT gebied vooruitgang geboekt. Sturing en beheersing zijn verstevigd in een periode waarin een grote reorganisatie werd doorgevoerd. Er is weloverwogen gekozen om eerst te investeren in het verbeteren van de ICT infrastructuur om te komen tot stabiliteit en betrouwbaarheid van de systemen. Ondanks dat dit voor de eindgebruiker minder zichtbaar is, is dit voor de vorming van de politie van groot belang omdat hiermee een fundament voor de benodigde vernieuwing is gelegd.

Met het rapport 'Inzicht in de omvang van het personele en materiële budget nationale politie 2016 - 2020'<sup>6</sup> is het inzicht in de financiële continuïteit van de politie vergroot. Het kabinet heeft daarna extra middelen beschikbaar gesteld waarmee een duurzaam evenwicht ontstaat tussen personeel (in het inrichtingsplan vastgestelde sterkte) en materieel, gegeven de vastgestelde beleidsmatige voornemens. Het financiële kader van de politie en daarbinnen het IV-budget is hiermee verhoogd waarbij een plafond is gesteld aan de IV-uitgaven omdat er grenzen zitten aan de absorptiecapaciteit van de politie. Tegelijkertijd is een prioriteitsvolgorde geïntroduceerd die structuur geeft aan de IV-activiteiten in de komende jaren. Dit is als kader betrokken bij de opstelling van IV-portfolio 2017 en verder. Deze prioriteitsvolgorde luidt: (1) basis op orde; (2) rationalisatie; (3) eigen beheerde omgevingen; (4) vernieuwing Aanvalsprogramma; (5) overige vernieuwing. De inhoudelijke uitdaging zal hierbij zijn om de beheerkosten te doen dalen (door bijvoorbeeld het uitzetten van verouderde applicaties) zodat binnen het financiële kader de ruimte voor vernieuwing kan toenemen.

Ondertussen is er al veel gebeurd. Burgers kunnen nu met hun DigiD Internet-aangifte doen en volgen met het Aangiftevolgsysteem. Voor de agent op straat worden er twee nieuwe applicaties uitgerold (e-Briefing en Executie & Signalering). Naast de mogelijkheid voor identificatie, bevragen en een digibon is de functionaliteit van de MEOS-smartphone uitgebreid met een app voor het aanhoudingsproces en de mogelijkheid om veilig foto's te versturen. Bovendien zullen eind 2017 alle 66.000 medewerkers van politie een smartphone hebben. Ook onder de motorkap is veel gebeurd. Er is bijvoorbeeld een gemeenschappelijk infrastructuur gebouwd. Hierdoor is de stabiliteit van de ICT toegenomen. Dit uit zich in een afname van het aantal storingen. Ook is één van de oudste ICT-systemen van de politie, het Herkenningsdienstsysteem (HKS), buiten gebruik gesteld en ondergebracht in een combinatie van de Basisvoorziening Handhaving en de Basisvoorziening Informatie. "Het 'Internet Recherche Netwerk' is vernieuwd en in beheer genomen en een oud technisch ICT-platform (VMS) is bij de decentrale rekencentra onder nieuwe software gebracht. Samen met de

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628, nr. 643, blg-774897.

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628, nr. 624.

sanering van ICT-systemen wordt hiermee bijgedragen aan vereenvoudiging van het beheer.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

Mijn voornemen is om het kader BAVP 2013-2017 per 31 december 2016 af te sluiten en een nieuw kader op te stellen voor 2017 als laatste jaar van het Aanvalsprogramma. Dit is conform advies van het Adviescollege Review board Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie (hierna: Review Board). Het IV-portfoliomanagementproces wordt doorontwikkeld conform mijn ambitie om strategische doelen op het gebied van IV, net als van de overige bedrijfsvoeringsaspecten, op te nemen in de reguliere planning en controlcyclus met onder andere opname in het (meerjarige) beheersplan en begroting. In deze doorontwikkeling wordt ook de betrokkenheid van het gezag bij de strategische IV-doelen van de politie op het gebied van bedrijfsvoering en de integraliteit van de portfolio's vergroot.

**Datum**  
24 november 2016

**Ons kenmerk**

#### *Verlenging instellingstermijn Review Board*

Het is mijn voornemen om de instelling van de Review Board te verlengen van 1 oktober 2016 tot en met 31 december 2017. Het daarvoor benodigde koninklijk besluit heb ik onlangs conform de Kaderwet adviescolleges, tweede lid, via een voorhangprocedure voorgelegd aan de Eerste en Tweede Kamer.

#### *Analyse bereikbaarheid tapsysteem*

In mijn brief aan de Kamer d.d. 6 september 2016 heb ik u gemeld dat de uitgebreide analyse van de beschikbaarheid van het tapsysteem van 2012 tot heden in het vierde kwartaal zou worden aangeboden aan de Kamer.<sup>7</sup> Het onderzoek bevindt zich in de afrondende fase en zal in het nieuwe jaar aan de Kamer worden aangeboden.

### **3. Voortgang herijking opsporing**

In de Contourennota 'Naar een effectieve en toekomstbestendige opsporing' van november 2015 is de basis gelegd voor een meerjarige kwaliteitsverhoging van de opsporing in Nederland. Op basis van een sterkte zwakte analyse, *Handelen naar Waarheid*, is een groot aantal facetten van de gewenste versterking van de opsporing nader onderzocht en beschreven. Ook zijn de eerste concrete maatregelen genomen om binnen de politie de basis van vakmanschap en ondersteuning van de operatie op orde te brengen. Deze zijn vastgelegd in bovengenoemde Contourennota.

#### *Richtinggevende ambities op de opsporing*

De maatschappelijke en technologische ontwikkelingen vragen om een herbezinning op de rol en positie van de opsporing in de aanpak van criminaliteit. In december 2016 leveren politie en OM richtinggevende ambities voor de komende jaren. Deze ambities worden afgestemd en besproken met de belangrijke (keten)partners.

In het voorjaar van 2017 zullen deze ambities verder uitgewerkt worden met voorstellen voor een betere inrichting van de opsporing en een daarbij behorende veranderstrategie en bestedingsagenda voor de midden- en lange termijn. Leidende thema's zijn naar verwachting werk en organisatie, informatievoorziening (IV) en ICT, cultuur en leiderschap. In de ontwikkeling van

---

<sup>7</sup> Kamerstukken II, 2016/2017, 29 628, nr. 662.

de richtinggevende ambities wordt nauw afgestemd met meer aanpalende visietrajecten bij politie en OM.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

### *Monitoring*

Het programma Herijking Opsporing monitort de voortgang op de versterking van de opsporing. De monitor richt zich op de voortgang binnen twee veranderlijnen: de eerste lijn is die van de 17 maatregelen zoals genoemd in de Contourennota, de tweede (langere termijn) lijn is ontwikkelingsgericht en kenmerkt zich door 'integer improviseren' op basis van de richtinggevende ambities. Bij de toekomstige monitoring van de resultaten op deze tweede lijn wordt gewerkt met bij de ontwikkeling passende kwalitatieve en kwantitatieve effectindicatoren. Uitgangspunt bij deze monitoring is de vraag of de burger/het slachtoffer en de samenleving er goed mee geholpen zijn. Initiatieven en proeftuinen die zich richten op de herijking van de opsporing in het korps zullen intensief worden gevolgd. De eerste stappen op dit pad zijn gezet in bijvoorbeeld de aanpak ondermijnende criminaliteit in Zuid-Nederland. Ik heb uw Kamer hierover op 15 juni jongstleden geïnformeerd.<sup>8</sup>

**Datum**  
24 november 2016

**Ons kenmerk**

### *Maatregelen*

In de Contourennota is een aantal maatregelen genoemd die de basis vormen voor de kwaliteit van de opsporing. De stand van zaken voor de maatregelen die worden opgepakt bij de nationale politie:

#### Intake en service

De eerste maatregel is gericht op het verhogen van de kwaliteit van medewerkers intake en service. Dit gebeurt door opleiding en het aanbod van ontwikkeltrajecten gericht op individuele kennis en vaardigheden van medewerkers met de functie Assistent B. Uiteindelijk is het doel dat de medewerkers voldoende kennis hebben om melders en aangevers goed te ondersteunen in de hulpvraag. Dit betekent dat dit en volgend jaar 491 medewerkers de nieuwe opleiding volgen bij de Politieacademie, ongeveer 1250 medewerkers zullen bijgeschoold worden middels alternatieve leertrajecten. Eind 2016 zullen de eerste 84 medewerkers de opleiding hebben afgerond.

#### ZSM

Binnen het programma ZSM gaat bijzondere aandacht uit naar de betekenisvolle interventie door politie en partners. Het programma ZSM kent een monitoringsysteem op dergelijke interventies dat wordt gehanteerd door politie, Openbaar Ministerie en de ketenpartners. De ervaringen rond ZSM worden vastgelegd en geanalyseerd om te komen tot meer kennis over de manier waarop interventies worden gekozen en de relatie tussen interventie en effect. Daarvoor zijn leerateliërs gemaakt per eenheid. Deze zullen in 2017 resultaten opleveren die bijdragen aan betere interventies in het ZSM proces. In praktijk zien we veel voorbeelden van betekenisvol interveniëren waarbij niet de gebruikelijke strafrechtelijke afdoening wordt toegepast, maar passende oplossingen en trajecten om de achterliggende doelen in die specifieke situatie te realiseren. Dat kan betekenen dat in plaats van of als onderdeel van een strafrechtelijk traject besloten wordt tot bij voorbeeld een zorg- of schuldhulpverleningstraject al dan niet als onderdeel van een voorwaardelijke sanctie. Deze interventies als zodanig waren in het verleden ook mogelijk, in het kader van de aanpak ZSM worden deze mogelijkheden systematischer verkend en eerder toegepast.

---

<sup>8</sup> Kamerstukken II, 2015/2016, Aanhangsnummer 2835.

### Informatievoorziening

De projecten gegevensuitwisseling BVH en Summ-IT, de kwaliteitsverbetering Summ-IT, de direct-pv's in BVH en mobiel werken dragen allemaal bij aan een betere kwaliteit van processen-verbaal in zaken van veelvoorkomende criminaliteit en een versnelling van het werk binnen de opsporing. Daarnaast draagt de toename van het aantal mensen en veranderende werkwijzen bij de Intelligence er toe bij dat de opsporing beschikt over een brede en toegankelijke informatiepositie in een sterk digitaliserende maatschappij.

Veel van de IV-maatregelen uit de Contourennota 'voor een effectieve, toekomstbestendige opsporing' zijn reeds opgestart. Zo wordt dit jaar nog een start gemaakt met de uitrol van nieuwe smartphones bij de recherche; voor optimalisatie van het gebruik van dit middel worden medio 2017 apps voor de opsporing ontwikkeld. Het vernieuwde Intelligence platform is inmiddels opgeleverd en de eerste fase van de gegevensuitwisseling BVH en Summ-IT is aanstaande. De continuïteit van deze en andere IV-maatregelen is geborgd in het IV-portfolio 2017 die ik aan het eind van het jaar zal vaststellen.

### Inbreng specialismen

In 2016 zijn in de periode tot en met het derde kwartaal 51 medewerkers met een specialisatie financieel economisch en digitaal ingestroomd. De verwachting is dat dit aantal eind 2016 richting de 200 uitkomt gelet op de verwachte uitkomsten van ingezette wervings- en aanstellingstrajecten. Veel kandidaten zitten nog in de fase van integriteitsonderzoek of wachten op instroom gezien de opzegtermijnen bij voormalig werkgevers.

### Veel Voorkomende Criminaliteit (VVC)

Ten aanzien van de aanpak van veelvoorkomende criminaliteit ligt binnen de Herijking Opsporing de nadruk op de verbetering van de processen verbaal ter voorkoming van 'rework' bij politie en OM. Politie en OM hebben een nulmeting opgesteld en er wordt gewerkt aan een set van kwaliteitseisen waaraan processen-verbaal in zaken van veel voorkomende criminaliteit moeten voldoen. In de loop van 2017 worden die eisen in de eenheden geïmplementeerd.

### Professionele standaard en politieonderwijs

In de Contourennota Herijking Opsporing is afgesproken dat professionele standaarden worden ontwikkeld. Deze ontwikkeling krijgt momenteel vorm in samenwerking tussen stafdiensten en medewerkers in de operatie. De professionele standaard wordt de basis van het professionele gesprek tussen medewerker en leidinggevende over de te leveren prestaties, en kan invloed hebben op de bestaande beroepsprofielen, functieprofielen, competentieprofielen en opleidingsprofielen. Deze worden waar nodig aangepast.

### Doorontwikkeling rollen

Voor 2016 en 2017 staat de doorontwikkeling van de rollen dossiervormer, hulpofficier en tactisch analist in de district recherche en de regionale recherche op de agenda. De gesprekken met politie, Openbaar Ministerie en mijn departement over rol van de hulpofficier van Justitie zijn gestart, evenals de interne gesprekken over de rol van dossiervormer. De nieuwe opleiding van de hulpofficier is gestart, de kennis en vaardigheden worden daarbij geborgd door een meer frequentie inzet, een puntensysteem op kennisvergaring en betere samenwerking tussen de verschillende opsporingsechelons. Hiermee is de set van



kwaliteitseisen klaar voor implementatie in 2017. In 2017 komt ook bijzondere aandacht voor de rol van tactisch analist binnen het korps. Deze specialist wordt ingezet op de analyse van (big) data ter ondersteuning van het opsporingsonderzoek.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

**Datum**  
24 november 2016

**Ons kenmerk**

#### Leiderschap

In de Contourennota wordt gevraagd om aandacht voor de jaargesprekken, het netwerkgericht leidinggeven, en diversiteit aan medewerkers. Deze thema's worden opgepakt in het project 'leiderschap in de opsporing'. Indien de nieuwe inzichten leiden tot wijziging van het beroepsprofiel, kan dit op termijn leiden tot aanpassing van het opleidingsprofiel.

### **4. Klachtbehandeling bij politie**

In mijn voortgangsbrief vorming nationale politie van 20 juni 2016<sup>9</sup> aan uw Kamer heb ik aangegeven dat ik mij nader zal beraden op de vraag van de heer Recourt in het Algemeen Overleg van 10 februari 2016, of de klachten die bij de politie worden ingediend, ook die van jongeren van niet Nederlandse afkomst, voldoende serieus worden genomen.

Gelet op de recente ervaring met onderzoek naar de klachtbehandeling bij de politie van de inspectie en de bij dat onderzoek opgedane kennis heb ik de inspectie om advies gevraagd hoe met deze vraag om te gaan.

De inspectie heeft aangegeven dat het onderzoek dat zij in 2015 heeft uitgevoerd, voor een belangrijk deel is gebaseerd op de ervaringen van burgers met klachtbehandeling bij de politie. Middel daarvoor was het telefonisch interviewen van burgers die een klacht bij de politie hebben ingediend. Gebleken is dat de burgers doorgaans redelijk tevreden zijn over de klachtenbehandeling. Verder blijkt dat klachten die in de klachtenprocedure komen voldoende serieus worden genomen. Dat hoeft echter niet te gelden voor burgers wier klachten niet in de klachtenprocedure terecht zijn gekomen. Omdat zij niet in de politieregistratie terug te vinden zijn, konden zij immers niet als doelgroep voor het onderzoek worden benaderd. Om een indicatie te krijgen hoe vaak het voorkomt dat een klacht ten onrechte wordt afgewezen, heeft de inspectie de politie gevraagd in welke gevallen burgers worden afgehouden van het indienen van een klacht. Daaruit kwam naar voren dat dit naar schatting slechts sporadisch gebeurt. De inspectie heeft dit geverifieerd door bij de Nationale ombudsman na te vragen of hierover bij hem klachten waren ingediend. Dat was niet het geval. Ook bij de politie zelf waren hierover geen klachten ingediend. Dat maakt het aannemelijk dat dit hooguit incidenteel plaatsvindt. De inspectie heeft geen nader onderzoek gedaan naar dit aspect, omdat dat naar haar mening onevenredig veel inspanning vergt voor een naar verwachting geringe opbrengst.

Het bovenstaande leidt tot de conclusie dat klachten van burgers doorgaans voldoende serieus worden genomen en dat er geen indicatie is dat dit niet zou gelden voor jongeren van niet Nederlandse afkomst. De toenemende aandacht voor en de maatregelen die de politie heeft genomen voor het tegengaan van etnisch profileren, zie ook mijn brief van 4 oktober 2016 aan de voorzitter van de

---

<sup>9</sup> Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628 nr. 643.

Tweede Kamer,<sup>10</sup> zullen er aan bijdragen dat ook in de toekomst de klachten van deze doelgroep voldoende serieus worden genomen.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

## **5. Operationeel uniform**

Over het algemeen zijn politiemedewerkers tevreden over het huidige operationeel uniform. Uit de praktijk blijkt dat verschillende onderdelen van het uniform verder kunnen worden verbeterd. Deze verbeterpunten neemt de politie mee in de doorontwikkeling van het uniform. Verbeteringen die reeds zijn doorgevoerd zijn bijvoorbeeld een aanpassing van de polo waardoor de temperatuur minder snel oploopt en een verbetering van de gele strepen op de polo zodat deze minder snel breken of loslaten.

**Datum**  
24 november 2016  
**Ons kenmerk**

## **6. Internationale politiesamenwerking**

### *Nieuw beleidskader*

Een onderwerp dat toenemende aandacht vraagt is de internationale politiesamenwerking en de benodigde wendbaarheid van de politieorganisatie om sneller in te spelen op nieuwe ontwikkelingen en trends. Transnationale criminaliteit is steeds vaker fenomeenoverstijgend en fluïde in de modus operandi. Dit vraagt om een intensievere uitwisseling van informatie en operationele samenwerking tussen politiediensten. Van belang is het benutten van het EU-instrumentarium, zoals de zogenaamde EMPACT-projecten en de gezamenlijke inzet van horizontale opsporingsinstrumenten zoals financieel rechercheren. Maar ook de recente veelvuldige verzoeken om operationele inzet van de politie in migratiegerelateerde interventiesituaties buiten de landsgrenzen, zoals thans in Griekenland het geval is, wil ik verder uitwerken en voorzien van een toepasselijk kader voor inrichting en besluitvorming. Ik ben voornemens om in de loop van 2017 een nieuw generiek beleidskader vast te stellen voor de internationale politiesamenwerking. Ik wil daarbij meer dan voorheen de koppeling bewerkstelligen met het nationale beleid zoals dit is beschreven in de Veiligheidsagenda en met de daarmee samenhangende verantwoordelijkheden van de gezagsdragers.

### *Memorandum of Understanding Nederland en Verenigde Staten*

Op 13 oktober is in Washington tussen Nederland en de Verenigde Staten (VS) een Memorandum of Understanding (MoU) geparafeerd waarmee de politie ten behoeve van politieonderzoeken op termijn direct toegang krijgt tot het eTrace informatiesysteem van het Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives (ATF) waarmee vuurwapens, die hun oorsprong in de VS hebben, getraceerd kunnen worden. Ter borging van de correcte omgang met persoonsgegevens is de inwerkingtreding van het MoU afhankelijk gemaakt van de totstandkoming van de overeenkomst tussen de Europese Unie (EU) en de VS inzake de bescherming van persoonsgegevens met betrekking tot de preventie van, het onderzoek naar en vervolging van strafbare feiten (de zogenaamde paraplu-overeenkomst). Een groot aantal andere EU-lidstaten heeft al eerder een soortgelijk MoU met de VS afgesloten.

---

<sup>10</sup> Kamerstukken II, 2016/2017, 30 950, nr. 105.