Ministerie van Veiligheid en Justitie

Directoraat-Generaal Politie
Bestel & Bevoegdheden

Datum
17 juni 2016

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. Inspectierapport vorming nationale politie
3. Voortgang vorming Landelijke meldkamer organisatie (LMO)
4. Gezag over de politie
5. Wet- en regelgeving
6. Cultuurmonitor

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 vervangt zal ik uw Kamer vanaf heden op basis van de voortgang op en risico's bij de realisatie van deze vier doelen rapporteren.

1.1 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 de delta tussen de startsituatie en de beoogde doelen voor eind 2017. Om beter inzicht te krijgen in waar de eenheden staan ten opzichte van die doelen heeft de korpschef op mijn aanwijzing een interne zelfanalyse uitgevoerd naar de stand van zaken in de realisatie voor de eenheden. Hieruit komt ondanks dat een ieder zijn eigen planning heeft een redelijk eensluidend beeld. Alle regionale eenheden geven aan dat ze voldoende op schema liggen om de doelen tijdig te realiseren. Wel worden daarbij een aantal randvoorwaarden genoemd zoals het tijdig beschikken over kaders ten aanzien van Fase II van de personele reorganisatie. Dit om het grootste risico dat de politiechefs zien, de verschillen tussen formatie en bezetting na Fase I van de reorganisatie, te kunnen beheersen. Ik ga daar onderstaand bij de personele reorganisatie nader op in.
Een ander risico dat de politiechefs zien is dat de inrichting en formatie de facto in 2011 zijn bedacht, maar met de ervaring en veiligheidssituatie van 2016 toch niet voldoende passend worden bevonden. Er is daarom behoefte om de inrichting en

formatie op onderdelen te wijzigen. De korpschef is daarom, uiteraard in nauw overleg met het gezag en mijn departement, bezig om het proces vast te stellen dat ruimte geeft om deze aanpassingen te kunnen doen. De landelijke eenheid concludeert afwijkend van de regionale eenheden dat de kans groot is dat de doelen zonder bijsturing niet tijdig worden gehaald. Hier ligt met name het specialistische karakter van de landelijke eenheid aan ten grondslag waardoor het verschil tussen bezetting en formatie minder eenvoudig is op te lossen dan in de regionale eenheden. Daar komt bij dat de actuele veiligheidssituatie als eerste bij de landelijke eenheid doorwerkt in de verzoeken tot extra taken of inzet die niet in die mate zijn voorzien in de inrichting of bezetting. Dit zal ook merkbaar zijn bij het in werking brengen van de regionale eenheden.

Bedrijfsvoering
Al in het originele realisatieplan was voorzien dat de bedrijfsvoering met betrekking tot de interne dienstverlening binnen de politieorganisatie een dip in prestaties zou vertonen. Dit omdat de bedrijfsvoering niet alleen de standaard voorzieningen moet blijven leveren, maar ook de veranderingen in de eenheden moet ondersteunen en zichzelf moet veranderen van decentrale bedrijfsvoering naar een landelijke organisatie die tegelijkertijd dicht bij de eenheden functioneert. En bovendien dient de bedrijfsvoering zowel grote personele als materiele bezuinigingen te realiseren.

Ook voor de bedrijfsvoeringsonderdelen heeft de korpschef bovengenoemde interne zelfanalyse uitgevoerd. Deze laat zien dat de doelen die in de herijking voor de realisatie van het Politiedienstencentrum (PDC) en de staf zijn gesteld over het algemeen haalbaar zijn. Daarbij zijn er wel twee forse risico's. Ten eerste is het verschil tussen formatie en bezetting bij –met name- het PDC na afloop van Fase I van de personele reorganisatie groot. Dit verschil is nu al zichtbaar en voelbaar in de mogelijkheden die de diverse diensten van het PDC hebben om de beoogde resultaten te halen en te blijven halen. Net als in de eenheden is er ook bij het PDC voortschrijdend inzicht ten opzichte van 2011 en zal de formatie en inrichting aangepast moeten worden. Ten tweede zijn binnen het PDC de verschuivingen die Fase I van de personele reorganisatie opleveren precair omdat oude werkzaamheden en kennis geborgd moeten worden en er tegelijkertijd wel beweging moet worden georganiseerd. De korpschef geeft aan dat hij, zoals ook in de 'hoofdbrief' gemeld, om deze risico's te beheersen de opgaven mogelijk nader gaat prioriteren. Tevens zal de (waarnemend) directeur PDC verkennen of ook nu al versnellingsmogelijkheden in werkprocessen kunnen worden gerealiseerd om de efficiëntie bij het PDC te verhogen.

1.2 Meer aandacht voor het welzijn van het personeel; personele reorganisatie afronden
De afgelopen periode is er hard gewerkt aan de afronding van de zogenoemde Fase I van de personele reorganisatie; dit is de fase van de formele plaatsingen op een functie binnen het korps. De plaatsingsadviescommissie (PAC) heeft naar aanleiding van ruim 7100 zienswijzen advies uitgebracht aan de korpschef. Van de ontvangen zienswijzen heeft 40% geleid tot aanpassing c.q. wijziging van het voorgenomen besluit; voor ongeveer 1000 medewerkers leidt het tot een andere passende plaatsing. Parallel aan de advisering door de PAC over de zienswijzen zijn ruim 1700 bezwaren tegen de uitgangspositie behandeld. De verwachting is dat ongeveer 300 bezwaren gegrond zullen worden verklaard. Tegen de beslissing op bezwaar is nog beroep mogelijk.

De korpschef heeft op 17 mei 2016 het personeelsplaatsingsplan vastgesteld. Nu dit is vastgesteld, hebben de ca. 52.200 medewerkers (peildatum 27 mei 2016) die tot het reorganisatiegebied behoren in juni een (plaatsings-)besluit

ontvangen. Van deze medewerkers worden ca. 51.720 medewerkers geplaatst op een functie per 1 juli, daaronder begrepen bijna 6000 medewerkers die in eerste instantie als herplaatsingskandidaat werden aangemerkt en een nieuwe passende functie is aangeboden. Circa 470 als herplaatsingskandidaat aangewezen medewerkers ontvangen nog geen eerste aanbod voor een passende functie, dat is minder dan 1% van de medewerkers die in juni een plaatsingbesluit hebben ontvangen. Deze medewerkers moet alsnog een passende functie worden aangeboden.

De overige medewerkers van de politie ontvangen geen besluit, omdat zij niet tot het reorganisatiegebied behoren, bijvoorbeeld doordat zij al eerder geplaatst zijn in de selectie leidinggevenden of door middel van vacaturevervulling, werkzaam zijn bij de Politieacademie of als aspirant in opleiding zijn.

Met afronding van Fase I van de personele reorganisatie wordt tevens inzicht verkregen in de grootste knelpunten in onder- en overbezetting. Als gevolg van de afgesproken manier van reorganiseren ontstaat – daar waar de organisatie anders is ingericht – onder- of overbezetting. Daarmee worden, door afronding van Fase I, de wijzigingen die in het inrichtingsplan voorzien zijn in de organisatie voelbaar voor zowel medewerkers zelf, als ook mogelijk voor het gezag.

Met de afronding van Fase I is het startsein voor Fase II van de personele reorganisatie gegeven. In Fase II worden formatie en bezetting kwalitatief en kwantitatief met elkaar in evenwicht gebracht. Hier is een periode van vijf jaar voor uitgetrokken. De eenheden zijn zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van Fase II. Landelijke coördinatie vindt plaats door twee politiechefs en de directeur PDC. Aan het begin van deze periode brengen alle organisatieonderdelen aan de hand van het personeelsplaatsingsplan de (ver)plaatsingen van medewerkers in de eigen eenheid in kaart. Daarnaast treft het Politiedienstencentrum de nodige voorbereiding met betrekking tot de inrichting en bemensing van de processen. Dit betreft zowel de effectuering van de rechtspositionele gevolgen van het plaatsingsbesluit als het effectueren van de uitvoering van de functie in het vastgestelde organisatieonderdeel en op de vastgestelde locatie. Het PDC is zowel dienstverlener voor de eenheden als zelf onderdeel waarin de personele reorganisatie moet worden geëffectueerd.

Over de wijze waarop de onder- en overbezetting in evenwicht kunnen worden gebracht, vinden afrondende gesprekken plaats met de vier partijen (medezeggenschap, politiebonden, korps en ministerie). Dit gebeurt in het licht van de in het Hoofdlijnenakkoord gemaakte afspraken over onder andere het vacaturebeleid en flankerende voorzieningen waartoe medewerkers die een bijdrage leveren aan het reduceren van de onder- of overbezetting toegang hebben. De uitvoeringskaders die uit deze afspraken volgen, zullen het ook mogelijk maken voor de politiechefs om knelpunten als gevolg van onder- en overbezetting voortvarend aan te pakken en te bespreken met het gezag.

In Fase II wordt voor het eerst gewerkt conform de nieuwe functies die vastgelegd zijn in het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP). Een aantal medewerkers herkent zich niet in de nieuwe LFNP-functiebeschrijving. Een voorbeeld hiervan zijn de docenten integrale beroepstraining en medewerkers in de nautische reeks. Op dit moment worden deze functies nader bezien in het kader van afgesproken onderhoud aan het LFNP, dit kan mogelijk leiden tot een aanpassing van functies in het LFNP.

1.3 Versterking sturing; meer ruimte voor lokaal maatwerk
Verbetering van de interne sturing is een conditio sine qua non voor het slagen van de realisatie. De korpschef zal in de zomer zijn aanpassingen in de interne sturing formaliseren. Hij is vooruitlopend daarop al gestart met een essentieel deel van de veranderingen: de vorming van het korpsmanagementteam (KMT). Dit gremium heeft tot doel verbeteringen aan te brengen in het korpsbeleid en richt zich erop de planvorming tot implementatie van het korpsbeleid en de uitvoering ervan te verstevigen. Politiechefs komen in dit KMT meer in de positie om invloed uit te oefenen op beleid, planvorming en implementatie – en hun behoefte aan lokale ruimte erin te verwerken. Dat laatste sluit aan bij het voornemen in de herijking om te borgen dat de politie sneller, flexibeler en adequater aansluit op lokale en regionale wensen van het gezag: lokaal maatwerk. De afspraken die daartoe in de herijking zijn gemaakt zijn inmiddels uitgewerkt en in het LOVP besproken.

In mijn brief van 23 november jl. heb ik aangekondigd dat de zelfanalyses van de onderdelen van het korps, waar ik hierboven al op ben ingegaan, zouden worden gevalideerd.[1] De reden hiertoe is dat ik het leerproces van het korps om op deze wijze zelfkritisch te kijken wilde versnellen. De validatie is uitgevoerd door de Inspectie Veiligheid en Justitie (hierna: de Inspectie). De Inspectie heeft het korps tevens geholpen bij de opzet van de zelfanalyses. Kort samengevat concludeert de Inspectie dat het goed zou zijn als de korpsleiding er op stuurt dat dergelijke interne audits strakker worden uitgevoerd. Zo viel het de Inspectie op dat er een onvoldoende concreet normenkader werd gehanteerd, dat er interne inconsistenties waren en dat de gerapporteerde risico's niet in onderlinge samenhang waren bezien. Ik zie dit als een noodzakelijke stap in het leerproces van het korps op dit vlak. Ik heb de korpschef daarom gevraagd om de constateringen van de Inspectie ter harte te nemen en te borgen dat het korps er bij een volgende gelegenheid blijk van geeft hier lering uit te hebben getrokken. Zoals ik al in de voortgangsbrief politie aankondigde zal ik uw Kamer voor het einde van het jaar mijn ambities met betrekking tot het toezicht op de politie doen toekomen. Het versterken en verbeteren van het interne toezicht is daar onderdeel van.

1.4 Versterken kennis en kunde
Om de kennis en kunde in de organisatie te versterken zijn diverse acties ondernomen. Aan de operationele kant zijn awareness trainingen asiel en jihad opgezet en is het opleiden van service- en intakemedewerkers gestart. Met betrekking tot de versterking van de kennis en kunde in de opsporing verwijs ik naar het voortgangsbericht versterking opsporing. In de bedrijfsvoering wordt een deel van de ontbrekende kennis en kunde opgevangen door externe inhuur. Het blijft ten minste tijdens de transitieperiode noodzakelijk dat de externe inhuur op een hoog niveau blijft. Gedurende die periode zal de politie door instroom en opleiden van (nieuwe) eigen medewerkers moeten borgen dat benodigde competenties en ervaring in de politieorganisatie aanwezig zijn. De instrumenten die de politie daarvoor ontwikkeld heeft zijn het strategisch personeelsplan en het strategisch ontwikkelplan.[2] Waar dat gedurende de lopende personele reorganisatie al noodzakelijk was zijn in de bedrijfsvoering – net als voor finec, cyber en wijkagenten – in het afgelopen half jaar al de zogenoemde noodzakelijke vacatures opengesteld. Overigens zal – zoals in de herijking al aangegeven – externe inhuur deels nodig blijven.

[1] Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628, nr. 591.
[2] Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628, nr. 632.

2. Inspectierapport vorming nationale politie

In de actualisatie van het realisatieplan nationale politie[3] is gekozen voor een focus op de basisteams en districtsrecherche, die de ruggengraat van de organisatie vormen. In de herijkingsnota van de realisatie van de nationale politie[4] is door mij vastgesteld dat de opsporing moet worden versterkt. Daarom heb ik de Inspectie Veiligheid en Justitie gevraagd de werking van de opsporing binnen de basisteams en districtsrecherche centraal te stellen in haar vijfde onderzoek naar de vorming van de nationale politie. De bevindingen van dit onderzoek treft u aan in bijlage 1a.

Onderstaand geef ik een overzicht van de hoofdbevindingen van de Inspectie en ga ik in op de bijbehorende aanbevelingen. In het bijgevoegde voortgangsbericht versterking opsporing ga ik in op de bevindingen van de Inspectie op het gebied van prioritering, informatievoorziening, kwaliteit van medewerkers en personele bezetting. Bovenstaand ben ik bij de paragrafen PDC en personele reorganisatie ingegaan op de bevindingen van de Inspectie op deze punten. Aan deze bevindingen zijn door de Inspectie geen aanbevelingen gewijd.

Binnen het onderzoek naar de werking van de opsporing binnen de basisteams en de districtsrecherche heeft de Inspectie in het bijzonder onderzoek gedaan naar de startfase (screenen en sturen) van de aanpak van veel voorkomende criminaliteit (VVC) en High Impact Crimes (HIC). Het kader voor de beoogde inrichting van het opsporingsproces wordt gevormd door het Landelijk werkingsdocument opsporing van de politie (hierna: 'werkingsdocument') en de Aanwijzing voor de opsporing van het Openbaar Ministerie (hierna: 'aanwijzing'). Het werkingsdocument schrijft een format voor waarlangs het proces van screenen en sturen moet worden ingericht en (personeel) moet worden ingevuld. Het OM geeft in de aanwijzing aan hoe de opsporingsdiensten en het OM op gepleegde strafbare feiten (misdrijven) moeten reageren.

De Inspectie constateert dat er verschillen zijn tussen de werkwijze in de eenheden en, met name, de werkwijze zoals vastgelegd in het werkingsdocument. De Inspectie stelt dat het werkingsdocument blijkt te knellen met de lokaal gewenste aanpak van zaken. Tegelijkertijd blijken eenheden lokaal in staat om het onderzochte deel van de opsporing, met het beoogde resultaat, op een alternatieve wijze vorm te geven. Er is echter geen bandbreedte afgesproken waarbinnen de eenheden mogen afwijken van het werkingsdocument en de aanwijzing. Daarbij wijst de Inspectie in bredere context op de lastige verhouding tussen nationale sturing en voor een belangrijk deel lokale verantwoordelijkheid voor de taakuitvoering door de eenheden. De Inspectie beveelt dan ook aan de kaders te scheppen waarbinnen eenheden in de gelegenheid komen om op basis van lokale omstandigheden hun werkzaamheden in te richten.

De korpschef herkent de bevindingen van de Inspectie. Er wordt door eenheden deels afgeweken omdat er gedurende het veranderproces tijdelijke oplossingen nodig zijn. Deels gebeurt dit ook omdat lokale omstandigheden de eenheden noodzaken af te wijken. Daarnaast wijken eenheden ook af omdat zij er de voorkeur aan geven om onderdelen van het proces anders in te richten.

Het belang dat ik toedicht aan het snel, flexibel en adequaat kunnen inspelen op lokale omstandigheden en actuele ontwikkelingen spreekt uit de eind augustus

[3] Kamerstukken II, 2013/2014, Bijlage bij Kamerstuk 29 628, nr. 456.

[4] Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628, nr. 554.

2015 verschenen herijkingsnota.[5] Van belang is rekening te houden met verschillen tussen en binnen eenheden als gevolg van de specifieke kenmerken van elk werkgebied. Tegelijkertijd is een belangrijke doelstelling van het nieuwe bestel om betere operationele samenwerking op bovenregionaal en landelijk niveau te bewerkstelligen. Hiervoor is een bepaalde standaardisatie van de onderliggende werkprocessen nodig.

De standaardisatie door middel van het werkingsdocument en de aanwijzing is dus een middel om de opsporing efficiënter en doelgerichter in te richten door meer in te zetten op samenwerking en het benutten van expertise. Ik deel met de korpschef dat vrijblijvendheid daarbij niet op zijn plaats is. Ik deel ook dat het belangrijk is om, in overleg met het OM, de werkingsdocumenten waar mogelijk aan te scherpen zodat duidelijk is binnen welke bandbreedte de eenheden zelf af kunnen wijken waardoor er ruimte is om lokaal in te spelen op de omstandigheden die daarom vragen.

Een tweede signaal dat de Inspectie afgeeft is dat binnen de eenheden onrust bestaat over de druk die momenteel op het OM staat door de eigen reorganisatie. Op dat punt stelt de Inspectie dat door politie wordt gesproken over een zich terugtrekkend OM. Van de zijde van het OM bestaat er volgens de Inspectie juist twijfel over de kwaliteit van werken door de politie en of het als gevolg hiervan wel de juiste zaken krijgt voorgelegd. Uit het onderzoek blijkt dat beide organisaties op uitvoerend niveau, in ieder geval op het onderzochte proces van screenen en sturen, onvoldoende met elkaar in contact staan. De Inspectie beveelt aan om te zorgen voor een goede afstemming in het sturen en wegen tussen de politie en het OM, zeker wanneer deze processen meer lokaal worden vormgegeven.

Ik onderschrijf deze aanbeveling. Zowel op strategisch niveau als lokaal in de stuur- en weegploegen moet er helderheid zijn over de onderlinge verwachtingen en rolverdeling. De Aanwijzing voor de Opsporing geeft de politie veel ruimte in de screeningsfase van VVC-zaken. Het College van Procureurs-Generaal geeft aan dat het OM ook in VVC-zaken meer betrokken moet zijn aan de voorkant van dit proces. Dit komt terug in het kwaliteitsplan OM-Politie. Ook wordt het screeningsproces door het OM en politie gezamenlijk onder de loep genomen, bijvoorbeeld door in de praktijk getoetste en succesvolle interventies te delen en direct toe te passen.

De korpschef en ik onderschrijven de noodzaak voortdurend overleg te voeren, zowel intern als met het OM, over waar bandbreedtes gehouden zijn aan uniformering en waar de invulling lokaal kan worden vormgegeven. De werkingsdocumenten van politie worden nauw afgestemd met het OM en ketenpartners. Voor de aanpassing zal wederom afstemming worden gezocht. Binnen welk gremium wordt afgestemd kan per wijziging verschillen.

3. Voortgang vorming LMO

In mijn brief over de heroriëntatie landelijke meldkamerorganisatie heb ik u geïnformeerd over de hoofdlijnen van deze heroriëntatie.[6] Het gezamenlijk streven blijft onverkort om te komen tot één Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO) met maximaal 10 locaties in beheer bij politie. In het kort komt de heroriëntatie er op neer dat er besloten is tot een aanpassing van de aanpak om tot een landelijke meldkamerorganisatie te komen. In de aanpak wordt een

[5] Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628, nr.554.

[6] Kamerstukken II, 2015/2016, 29 517, nr.108.

duidelijke fasering aangebracht. De prioriteit komt te liggen bij de regionale samenvoegingstrajecten en het vormen van de landelijke ICT die noodzakelijk is om de 10 meldkamers als één virtuele organisatie te laten werken. Hiernaast wordt gewerkt aan het landelijk ontwikkelen van de multidisciplinaire samenwerking en taakuitvoering. De samenvoegingen vinden plaats onder verantwoordelijkheid van de veiligheidsregio's. Langs deze hoofdlijn heb ik met de betrokken partijen een aangepaste transitiestrategie geformuleerd. Deze ligt nu bij de verschillende achterbannen ter raadpleging. Vooruitlopend hierop zal er al met de nieuwe strategie gewerkt worden en worden meldkamers samengevoegd. Zodra deze definitief is zal ik uw Kamer hierover informeren. Er zijn een aantal meldkamers die al snel kunnen samenvoegen. Bijv. Limburg-Noord en Limburg-Zuid (Maastricht) aan het einde van dit jaar. De samenvoeging voor Rotterdam-Rijnmond en Zuid-Holland-Zuid (Rotterdam) is ook al in een gevorderd stadium van voorbereiding (gepland voor eind volgend jaar).

Daarnaast heb ik toegezegd op het VAO nationale veiligheid, crisisbeheersing en brandweerzorg, uw Kamer nader te informeren over de 'multigovernance' van de LMO in de eerstvolgende voortgangsrapportage over de vorming LMO. Het uitgangspunt van de multi-aansturing is een gelijkwaardige positie van de operationele disciplines: politie, ambulance, brandweer en Koninklijke Marechaussee. In de aansturing kan een onderscheid gemaakt worden tussen de landelijke sturing op de kaders en landelijke doelstellingen en de regionale sturing die zich primair richt op het samenvoegen van de meldkamers.

Onder voorzitterschap van mijn departement is een multidisciplinaire bestuurlijke regiegroep ingericht. In deze regiegroep zijn alle disciplines op bestuurlijk niveau vertegenwoordigd. De bestuurlijke regiegroep voert binnen de door partijen gestelde kaders de overall regie op de transitie, ziet toe op de algehele voortgang van de transitie, bevordert de voortgang van de samenvoegingen van de regionale meldkamers en zorgt voor bestuurlijke binding met betrokken partijen. De politie legt als opdrachtnemer voor de transitie verantwoording af aan deze regiegroep. Voor de transitie is tevens een landelijke stuurgroep onder voorzitterschap van de politie ingericht die hiërarchisch onder de regiegroep is gepositioneerd. In de stuurgroep zijn alle operationele disciplines vertegenwoordigd alsmede de direct betrokken departementen. Deze stuurgroep stuurt op de ontwikkeling van multidisciplinaire samenwerking en taakuitvoering, bewaakt de realisatie van de samenvoegingen, bewaakt de samenhang, stuurt de programmamanager LMO aan en signaleert eventuele knelpunten in de voortgang richting de bestuurlijke regiegroep. De sturing op de individuele samenvoegingstrajecten vindt regionaal plaats binnen de landelijk vastgestelde kaders. De besturen van de veiligheidsregio's zijn hierbij verantwoordelijk voor de samenvoegingen van meldkamers én zijn verantwoordelijk voor beheer en going concern.

De heroriëntatie van de vorming van de landelijke meldkamer leidt tot een grotere rolduidelijkheid in de 'governance' door een scherp onderscheid in activiteiten die onder regionale verantwoordelijkheid en activiteiten die onder landelijke verantwoordelijkheid plaatsvinden. Dit sturingsmodel is mede tot stand gekomen naar aanleiding van aanbevelingen uit het gateway rapport dat ik u eerder heb toegezonden en kent draagvlak bij de betrokken partijen.

4. Gezag over de politie

De lokale inbedding van de politie is een van de basiswaarden van ons politiebestel: de politiezorg moet snel, adequaat en flexibel kunnen inspelen op lokale omstandigheden. Die basiswaarde gaat hand in hand met het principe dat het gezag over de politie lokaal is belegd. Het is immers het gezag -de burgemeester en de officier van justitie- dat afspraken maakt met de politie over de resultaten die geboekt moeten worden. Om die resultaten te kunnen waarmaken moet het gezag optimaal in positie zijn.

Waar zich onevenwichtigheden voordeden, heb ik concrete stappen gezet. Ik denk hierbij aan de maatregelen om te borgen dat de politie de wensen van het gezag snel, flexibel en adequaat vertaalt in consequenties voor het beheer. Ook in de komende periode blijft mijn aandacht voor dit onderwerp onverminderd en blijf ik daarover in gesprek met het gezag en de politie. Een gezag dat in positie is, draagt bij aan een stevige lokale inbedding van de politie en dat komt ten goede aan de bedoelde werking van het bestel.

Lokaal maatwerk
In het kader van de herijking zijn vorig jaar zomer maatregelen genomen die er toe bijdragen dat sneller, flexibeler en adequater aangesloten wordt op lokale en regionale wensen van het gezag. Een eerste stap in de uitwerking van deze maatregelen is door mij en de politie, in overleg met de vertegenwoordiging van het gezag (Landelijk Overleg Veiligheid en Politie - LOVP) gezet. Het gaat om een groeipad. Ik zal jaarlijks met de leden van het LOVP bezien of de maatregelen het gewenste effect hebben. De commissie Evaluatie Politiewet 2012 is verzocht om dit vraagstuk in de evaluatie mee te nemen.

Trainingen COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement
Vorig jaar startte het trainingsprogramma van het COT Instituut, dat wordt aangeboden aan lokale en districtelijke driehoeken. Gebleken is dat het vooral kleinere en middelgrote gemeenten zijn die zich geïnteresseerd tonen in het trainingsprogramma, dat enerzijds inzichten geeft over de mogelijkheden van lokale besturing tegen de achtergrond van de Politiewet 2012 en anderzijds zorgt voor meer begrip en bewustzijn over de rollen van de leden van de driehoek. De trainingen worden in 2016 voortgezet. Rond het verschijnen van dit voortgangsbericht heeft circa tien procent van de Nederlandse gemeenten deelgenomen aan het programma.

Overleg met bestuurders
Buiten de reguliere overleggen die ik voer met de vertegenwoordiging van het gezag (LOVP) bespreek ik de werking van en ervaringen met het politiebestel op verschillende wijzen met zowel de regioburgemeesters, het OM als de andere burgemeesters.

Eind september 2015 vond een bestuurdersdiner plaats waarvan de voorzitter van de VNG en ik gastheer waren. Dit bestuurdersdiner stond in het teken van het politiebestel. Aan het diner namen ruim 60 burgemeesters deel uit het gehele land en is aan verschillende tafels gediscussieerd over de informatievoorziening aan burgemeesters, over de ervaringen in de driehoek en over verbeterpunten voor het politiebestel. Tijdens deze bijeenkomst bleek dat de ervaringen van bestuurders met het politiebestel overwegend positief zijn. Wel klonk tijdens de bijeenkomst het signaal door dat het van groot belang is dat de reorganisatie van de politie snel tot een afronding wordt gebracht, omdat rust in de organisatie uiteindelijk ook ten goede komt aan de prestaties die de politie levert. Een concreet verbeterpunt dat aan de orde kwam, was de informatieverstrekking van

politie aan burgemeesters. Ik ben daarover in gesprek met de VNG, regioburgemeesters en politie.

Op 23 mei 2016 vond, in navolging van vorig jaar, de bestuurlijke conferentie plaats waaraan de spelers in het politiebestel –minister, (regio)burgemeesters, Openbaar Ministerie en politie- deelnamen. Tijdens deze conferentie, die in Amsterdam is gehouden, stond dit jaar de problematiek rond radicalisering centraal. Aan de hand van een aantal inleidingen is gediscussieerd over de betekenis van dit probleem voor de verbinding tussen lokale, regionale en landelijke belangen en voor de werking van het politiebestel.

5. Wet- en regelgeving

Het Besluit beheer politie is op 1 juli 2015 in werking getreden. De hoofdstukken 2 tot en met 4 van dit besluit dienen in belangrijke mate gezien te worden als een technische vertaling van de (oude) Regeling beheer politie. De voornoemde hoofdstukken gaan uit van de organisatie die de korpschef aantrof per 1 januari 2013 ("dag 1") die ook de feitelijke bestaande situatie was en niet de toekomstige organisatie van het landelijke politiekorps zoals beschreven in het Inrichtingsplan nationale politie. Met de afronding van Fase 1 van de personele reorganisatie per medio 2016 wordt, zoals ik bovenstaand al benoemde, de formele plaatsing van de politiemedewerkers in de organisatie van het landelijke politiekorps zoals beschreven in het Inrichtingsplan nationale politie grotendeels afgerond en zal de feitelijke inrichting van het landelijke korps grotendeels in overeenstemming zijn met het inrichtingsplan. Met de nieuwe, voorgenomen wijziging van het Besluit beheer politie wordt de regelgeving over de organisatie in overeenstemming gebracht met de nieuwe inrichting. Het concept wijzigingsbesluit is voor advies voorgelegd aan de Algemene Rekenkamer, de regioburgemeesters, het College van procureurs-generaal en de korpschef. Na verwerking van die adviezen zal het concept wijzigingsbesluit bij beide Kamers der Staten-Generaal worden voorgehangen.

Benoemingen van leden voor de commissies van toezicht op de arrestantenzorg
Als gevolg van de inwerkingtreding van het Besluit beheer politie en de Regeling toezicht arrestantenzorg politie per 1 juli 2015 worden de leden van de commissies van toezicht op de arrestantenzorg niet langer door de korpschef maar door de Minister van Veiligheid en Justitie benoemd. Deze benoeming geschiedt op aanbeveling van de betreffende regioburgemeester, gehoord de burgemeesters uit zijn eenheid, en de hoofdofficier van justitie. Inmiddels zijn voor bijna alle commissies de nieuwe benoemingen afgerond.

Evaluatie Politiewet 2012
Het eerste rapport van de commissie Evaluatie Politiewet 2012[7] en mijn standpunt op dit rapport[8] heb ik uw Kamer vorig jaar doen toekomen. Volgens planning verschijnt eind 2017 het tweede rapport, tevens het eindrapport, van de commissie. Naar aanleiding van mijn toezegging in het Algemeen Overleg van 30 maart jl. heb ik de commissie gevraagd om in dit tweede evaluatierapport mee te nemen of de klachten die bij de politie worden ingediend, ook die van jongeren van niet Nederlandse afkomst, voldoende serieus worden genomen.[9] De voorzitter van de commissie heeft mij hierop aangegeven dat de klachtbehandeling onderdeel uitmaakt van de evaluatie van de Politiewet 2012 maar dat deze

[7] Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628, nr.580 en Kamerstukken I, 2015/2016, 30 880, V.
[8] Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628, nr.598.
[9] Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628, nr. 625.

specifieke vraag geen onderdeel van de evaluatie is. Ik zal mij nader beraden hoe de vraag van uw Kamer te beantwoorden.

Zoals aangekondigd heeft de voorzitter van de commissie Evaluatie Politiewet 2012, de heer prof. dr. A.H.G. Rinnooy Kan, na de oplevering van het eerste rapport zijn functie als voorzitter van de commissie neergelegd met het oog op zijn lidmaatschap van de Eerste Kamer. Ik heb de heer drs. W. Kuijken, die al lid was van de commissie Evaluatie Politiewet 2012, bereid gevonden per 1 oktober 2015 het voorzitterschap van de commissie op zich te nemen. Op de openvallende plaats als lid van de commissie heb ik mevrouw mr. W. Sorgdrager benoemd.

6. Cultuur bij de politie

Ten aanzien van de vorming van de nationale politie heeft uw Kamer verschillende malen aandacht gevraagd voor de cultuur bij de politie tijdens de reorganisatie en de verandering die de politie doormaakt. De vorming van nationale politie is niet alleen een organisatievraagstuk maar ook een cultuurvraagstuk. Ook de politievakorganisaties hebben herhaaldelijk het belang van dit vraagstuk onder de aandacht gebracht. Naar aanleiding daarvan heeft mijn ambtsvoorganger het WODC opdracht gegeven extern onderzoek uit te zetten, op basis waarvan wenselijke cultuurveranderingen binnen de politieorganisatie kunnen worden gestimuleerd. In opdracht van het WODC heeft een team van onderzoekers een rapport geschreven waarin de cultuur van de politie is beschouwd en waarin aangrijpingspunten voor de politieorganisatie zijn opgenomen om de gewenste cultuurverandering verder in gang te zetten. U treft het rapport 'Politiecultuur in beweging: Actiegericht onderzoek naar de cultuur van de Nationale Politie' hierbij aan. Het rapport beschrijft (verschillende elementen van) de cultuur binnen (verschillende onderdelen van) de politieorganisatie en geeft een aantal ontwikkelsuggesties om de cultuur binnen de organisatie positief door te ontwikkelen.

Overigens vinden binnen de politie vele initiatieven plaats die gericht zijn op cultuurverandering. De korpschef heeft verscheidene initiatieven genomen en ook de Centrale Ondernemingsraad is erg actief, onder andere met het traject 'De Hark Voorbij'.

Verder meld ik in dit verband dat in opdracht van de commissie Politie en Wetenschap een onderzoeksrapport is gepubliceerd, getiteld Spelen met weerbarstigheid. Dit rapport is in december 2015 gepubliceerd. Het rapport richt zich op de vraag hoe belemmerende patronen voor het ontwikkelen van een basisteam kunnen worden doorbroken. Ook dit rapport kan dienen als startpunt voor basisteams voor een kritische zelfreflectie op basis waarvan keuzes worden gemaakt om gewenste cultuurveranderingen in gang te zetten. Ook de sterkte/zwakte analyse signaleert knelpunten op het gebied van de organisatiecultuur bij politie. Zo blijkt bijvoorbeeld het elkaar aanspreken op voldoende borging van het politievakmanschap in de breedte strandt in een cultuur van vrijblijvendheid; hier ga ik in het voortgangsbericht versterking opsporing nader op in.