Ministerie van Justitie en Veiligheid

Directoraat-Generaal Politie

Datum
16 november 2018

Ons kenmerk
2410338

bijlage

Politiepersoneel

Bijlage nummer	4

Politiepersoneel

Pilot Blauw Talent
Ten aanzien van mijn toezegging aan uw Kamer[1] om de pilot Blauw Talent te evalueren en te bezien of deze breder kan worden uitgerold, kan ik u het volgende mededelen. Blauw Talent is een 8-weeks empowermentprogramma, bestemd voor kandidaten die zijn afgevallen op één van de selectieonderdelen, maar van wie wordt verwacht dat ze na een periode van training en begeleiding kansrijk zijn voor het behalen van het assessment. Er wordt getraind op cognitie, taal en sport. Daarnaast wordt gewerkt aan verdere bewustwording, het verwerven van zelfinzicht, het versterken van gespreksvaardigheden en het vergroten van de fysieke en mentale weerbaarheid.

Blauw Talent loopt in de huidige omvang tot het einde van 2018. Naar aanleiding van de positieve resultaten en voorlopige inzichten uit de lopende evaluatie is besloten om een volledig nieuw programma te ontwikkelen met een training, trainingsmateriaal en een online leeromgeving. Beoogd wordt het programma persoonlijker, toegankelijker en bondiger te laten zijn dan Blauw Talent. Daarin blijft de voorbereiding op de intelligentietest en sporttest bestaan, maar zullen deze modulair worden aangeboden. De selectievoorbereiding wordt uitgebreid met een specifieke voorbereiding op het psychologisch onderzoek. Daarnaast wordt het nieuwe programma niet alleen aangeboden aan kansrijke sollicitanten die afgevallen zijn, maar zal het programma ook toegankelijk zijn voor kandidaten die voor het eerst gaan solliciteren bij de politie, met name daar waar schaarste op de arbeidsmarkt is. Naar verwachting wordt dit programma vanaf het tweede kwartaal van 2019 ingezet.

Geestelijke ondersteuning
Naar aanleiding van de motie van de leden Van der Graaf en Van Dam (Kamerstuk 29 628, nr. 794) informeer ik u over de vorm, inrichting en capaciteit van een structurele professionele voorziening op het terrein van Geestelijke verzorging binnen de politie.

[1] *Handelingen II, 2016/17, nr. 88.*

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 is afgesproken dat het korps op basis van de interne evaluatie die is uitgevoerd, uiterlijk medio november 2018 een concreet voorstel ontwikkelt voor de Geestelijke verzorging binnen het korps. Dit voorstel is gereed voor het overleg met de centrale ondernemingsraad en de vakorganisaties waarna besluitvorming zal volgen. Uw Kamer zal aansluitend hierover worden geïnformeerd.

Bij de inrichting van de structurele voorziening worden de uitgangspunten van de door de politie vastgestelde visie op Geestelijke verzorging gevolgd. Het beroepsprofiel, de kwaliteitsstandaard, de beroepscode van de beroepsvereniging van geestelijk verzorgers (VGVZ) en het kwaliteitsregister geestelijk verzorgers (SKGV) vormen de professionele standaard bij de inrichting van de structurele voorziening. De capaciteit, die is ingericht voor Geestelijke verzorging in het kader van zingevingsvragen door en in het politiewerk wordt uitgebreid tot 15 fulltime-equivalenten (fte).

De Geestelijke verzorging wordt landelijk georganiseerd. Bij het landelijk expertiseteam Veilig en Gezond Werken (VGW) wordt één geestelijk verzorger aangesteld voor de functionele aansturing van de geestelijke verzorging bij het korps. De overige 14 geestelijk verzorgers worden ondergebracht bij de VGW-teams van de eenheden. Iedere geestelijk verzorger is algemeen inzetbaar voor zingevingsvraagstukken. Bij de inrichting wordt rekening gehouden met de diversiteit binnen het korps. Vanwege de diversiteit binnen het korps kunnen geestelijk verzorgers ook bij andere eenheden worden ingezet. De werving van geestelijk verzorgers start direct na de besluitvorming. Het aanbod van Geestelijke verzorging wordt onder de aandacht gebracht van alle politiemedewerkers en binnen de opleiding voor aspiranten. De structurele voorziening voor geestelijke verzorging wordt een jaar nadat in alle eenheden Geestelijke verzorging beschikbaar is, geëvalueerd.

Ziekteverzuim
Op 26 april 2018 heb ik uw Kamer het plan van aanpak verzuim aangeboden naar aanleiding van de motie van het lid van Oosten c.s. d.d. 30 november 2017 (Kamerstuk 34 775 VI, nr. 49).[2] Via deze brief informeer ik u over de ontwikkelingen op het gebied van verzuim in de periode na april 2018.

Het ziekteverzuim bij de politie is het afgelopen jaar nagenoeg gelijk gebleven en is nu 7,0% (12-maandsgemiddelde oktober 2017 – oktober 2018). Per 1 januari 2019 zal de politie haar rapportagemethode van ziekteverzuim aanpassen aan de door CBS gehanteerde standaardmethodiek.

De lijn (de leidinggevende) is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding. Dit omvat zowel de taken bij het voorkomen van verzuim als bij de begeleiding

[2] Kamerstukken II 2017/2018, 29 628, nr. 777.

daarvan. Deze verantwoordelijkheid komt expliciet tot uitdrukking door de aandacht voor dit onderwerp in de leiderschapsopleidingen en -voorlichting. De leidinggevende wordt bij de preventie en begeleiding van verzuim proactief ondersteund door de arbeidsdeskundige en HR-adviseur. Verder zijn er maatregelen genomen met betrekking tot de ondersteuning van de lijn door de VGW-organisatie binnen het korps. Zo blijven de gedecentraliseerde VGW-teams in de eenheden en is de bedrijfsarts vrij toegankelijk gemaakt voor zowel leidinggevende als medewerker. Om de continuïteit en intensiteit van de zorg in het korps te verbeteren, wordt de huidige capaciteit uitgebreid met dertien bedrijfsartsen. De politie beoogt in november 2018 te starten met de werving. De eenheden hebben conform het plan van aanpak voor 1 oktober 2018 een statusanalyse op het verzuim uitgevoerd en een eigen, toegesneden en contextgebonden plan opgesteld. Deze plannen bespreken de eenheden met de korpsleiding, waarna deze worden vastgesteld en uitgevoerd door de eenheden in samenwerking met het Team VGW en de HR-adviseur.

Met centrale maatregelen wordt richting, sturing en ruimte gegeven aan de eenheden om te komen tot maatwerk. Zo wordt er een blauwdruk preventief medisch onderzoek ontwikkeld. Dit heeft enerzijds als doel om te voldoen aan de wettelijke verplichting gezondheidsschade ten gevolge van het werk te meten en anderzijds om de bedreigingen voor inzetbaarheid vroegtijdig op te sporen en tijdig maatregelen te kunnen nemen. Ook heeft er in het gehele korps een risico-inventarisatie en evaluatie (RIE) psychosociale arbeidsbelasting plaatsgevonden (Medewerkersmonitor). Op basis van de resultaten van deze onderzoeken zijn door medewerkers en hun teamchefs plannen van aanpak, niet zijnde de plannen van aanpak verzuim, gemaakt om de risico's te verminderen, knelpunten weg te nemen en een prioritering te geven aan de te nemen maatregelen. Deze maatregelen zullen in de eenheden worden uitgevoerd.

Het onderzoek naar de werkbelasting en baantevredenheid bij wijkagenten, teamchefs en HSM-medewerkers geeft inzicht in de factoren die zorgen voor belasting van medewerkers en hoe deze belasting verminderd of voorkomen kan worden. Op 14 november jl. heeft het WODC het definitieve onderzoeksrapport gepubliceerd. Uw Kamer heeft het rapport afgelopen week separaat van mij ontvangen, inclusief beleidsreactie. Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten zal gekeken worden of het plan van aanpak verzuim aanscherping behoeft. Daarnaast zal met de vakorganisaties gekeken worden of de resultaten nopen tot nieuwe afspraken.

PTSS
Naar aanleiding van de brief die ik op 14 juni 2018 aan uw Kamer heb aangeboden over de Posttraumatische stressstoornis (PTSS) bij de politie[3], informeer ik u over de ontwikkelingen op het gebied van PTSS en reageer ik op de

[3] Kamerstukken II 2017/18, 29628, nr. 782.

motie van de leden Van der Graaf en Diks d.d. 4 juli 2018 (Kamerstuk 29 628, nr. 793).

Om medewerkers met psychosociale problematiek te ondersteunen en zorg te bieden is in het korps een mentale zorglijn ingericht. Op dit moment wordt binnen het korps gewerkt aan een doorontwikkeling van deze zorglijn. De aanpak van PTSS vraagt daarnaast om meer bewustwording binnen de hele organisatie van de mogelijke risico's van het politiewerk en de mentale gezondheid van politieagenten.

Met de uitvoering van het plan van aanpak ziekteverzuim wordt bijgedragen aan de verbetering van de begeleiding van medewerkers met PTSS. De relatie tussen de leidinggevende en de medewerker staat hierin centraal. Leidinggevenden worden door middel van voorlichtingen en opleidingen toegerust op hun taken bij de begeleiding van medewerkers. Zo ontvangen zij voorlichting over het vroegtijdig signaleren van psychosociale problematiek. Hieruit voortvloeiend wordt een training ontwikkeld gericht op het voeren van het goede gesprek en waar indien nodig tijdig kan worden doorverwezen naar adequate zorg of andere voorzieningen worden getroffen.

Politiemedewerkers met PTSS worden ondersteund en begeleid door het Meldpunt PTSS. De afgelopen periode heeft het Meldpunt een aanmerkelijke verbeterslag gemaakt waardoor de doorlooptijden zijn verkort. Dit geldt zowel voor de procedure na de aanvraag voor de erkenning van PTSS als beroepsziekte als voor de medische declaraties. Om de aanvragen sneller in behandeling te kunnen nemen en medewerkers beter te kunnen begeleiden wordt het aantal casemanagers PTSS bij het Meldpunt PTSS uitgebreid. De werving voor deze uitbreiding is inmiddels gestart. Om medewerkers te begeleiden die langer dan twee jaar ziek zijn, waaronder medewerkers met PTSS, worden extra re-integratiecoaches aangetrokken.

Recentelijk zijn in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector politie 2018-2020 afspraken gemaakt op het gebied van PTSS. Afgesproken is om onderzoek te starten naar de effectiviteit van de bestaande voorzieningen voor nazorg na ingrijpende incidenten. Daarnaast is afgesproken dat in 2019 factoren en stressoren in de werkprocessen binnen de operatiën die PTSS kunnen veroorzaken in beeld worden gebracht en waar mogelijk worden aangepakt. Met Defensie e.a. wordt verkend of samenwerking mogelijk is in verband met onderzoek naar PTSS.

Het politievak is een zwaar vak. Een goede fysieke en mentale gezondheid van de politiemensen is een belangrijke randvoorwaarde om het werk goed, gezond en veilig te kunnen uitvoeren. De korpschef en ik zetten ons ten volle in om de afspraken uit het Akkoord Arbeidsvoorwaarden voortvarend uit te werken en uit te voeren. Omdat politiemensen dat verdienen.

Conform de eerder aan uw Kamer gedane toezegging[4] wordt de bijzondere zorgplicht in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) opgenomen. Op dit moment wordt in overleg met de politievakorganisaties gewerkt aan de conceptregelgeving ter wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp). De betreffende concept-AMvB ter besluitvorming wordt geagendeerd in het Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken (CGOP). Deze zorgplicht ziet op de zorg voor (oud-)politiemedewerkers met beroepsgerelateerde aandoeningen zoals PTSS. De zorgplicht strekt zich ook uit tot de naasten van politiemedewerkers met beroepsgerelateerde aandoeningen. In dit verband worden bijeenkomsten georganiseerd bij de Stichting de Basis gericht op de partners van politiecollega's met PTSS. Ook wordt door politie gekeken naar de ervaringen die door Defensie zijn opgedaan met het betrekken en informeren van familieleden van medewerkers met PTSS.

Anticiperend op de borging van de bijzondere zorgplicht in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) is een Programma Bijzondere Zorg opgericht dat zich onder andere gaat richten op de oprichting van een Loket Bijzondere zorg Politie. Dit loket zal 24/7 beschikbaar zijn voor de politiemedewerker en zijn relaties voor hulpvragen en informatie over aandoeningen gerelateerd aan de politietaak, waaronder beroepsziekten en de gevolgen van dienstongevallen. Om ook het thuisfront te betrekken bij het versterken van de mentale weerbaarheid van politiemensen en de preventie en het vroegtijdig herkennen en bespreekbaar maken van psychosociale problemen zoals PTSS komen er partnergroepen bij elkaar.

Medaillebeleid politie
Bij de algemene politieke beschouwingen van september dit jaar heeft het Kamerlid Krol (50 Plus) een motie ingediend waarin hij verzoekt de bestaande mogelijkheden voor het uitreiken van een eremedaille breder te interpreteren (Kamerstuk 35 000, nr. 34).

De Eremedaille voor verdienste politie onderscheidt politiemensen die een uitzonderlijke politieprestatie van eenheid overstijgend of landelijk belang hebben geleverd, dan wel zich op uitzonderlijke wijze verdienstelijk hebben gemaakt voor de politie. Zij hebben gehandeld vanuit de kernwaarden integer, betrouwbaar, moedig en verbindend. De medaille is bestemd voor de politiemedewerker die uitzonderlijke verdiensten heeft verricht op operationeel gebied, bedrijfsvoering gebied of op leidinggevend gebied binnen de politieorganisatie, of door individueel optreden jegens politiecollega's tijdens levensbedreigende situaties.

[4] Kamerstukken II 2014/15, 29 628, nr. 545.

Voor de uitvoering van de motie van Kamerlid Krol wordt momenteel onderzocht op welke wijze de bestaande regeling geïnterpreteerd kan worden en of deze aanpassing behoeft. Dit sluit aan bij de al bestaande wens van de politie om de Eremedaille in meerdere varianten mogelijk maken. Door meer differentiatie in de eremedaille aan te brengen, kunnen ook verschillende prestaties door middel van een eremedaille worden beloond. Ik zal de Tweede Kamer uiterlijk bij het volgende halfjaarbericht van politie over de precieze invulling van de motie informeren.

Daarnaast kent de Kanselarij der Nederlandse Orden ook nog andere medailles buiten de politie waarvoor ook politiemedewerkers in aanmerking kunnen komen, zoals de erepenning voor menslievend hulpbetoon om moedig gedrag ten gunste van andere mensen onder levensbedreigende omstandigheden te belonen. De politie zal binnen de organisatie communiceren over en aandacht vragen voor het aanvragen van zowel deze medailles als de eremedaille voor verdienste politie, zodat blijvende aandacht is voor de mogelijkheid om politieambtenaren voor deze medailles voor te dragen.

Inspectie SZW over RTGP uren
De politie heeft in Nederland een geweldsmonopolie. Het is daarom van groot belang dat politiemedewerkers in staat zijn vakkundig gebruik te maken van hun geweldsbevoegdheden indien een situatie hier om vraagt. Het onderhoud en de ontwikkeling van de benodigde kennis en vaardigheden dient in een professionele politieorganisatie systematisch plaats te vinden. Voldoende training is van groot belang voor zowel de veiligheid van de medewerkers als van de samenleving.

Een melding van politievakbond ACP bij de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) was voor de Inspectie SZW aanleiding in de periode december 2017 - april 2018 inspecties uit te voeren op diverse politielocaties. De melding had betrekking op het door politie aanbieden van onvoldoende trainingsuren aan Regeling Toetsing Geweldsbeheering Politie (RTGP)-plichtige medewerkers die zijn uitgerust met geweldsmiddelen. Op 19 juli jl. heeft de Inspectie SZW aangegeven dat een overtreding van artikel 8, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet is geconstateerd en te willen handhaven. De politie is om formeel juridische redenen in bezwaar gegaan tegen de door de Inspectie SZW gestelde eis en deze bezwaarprocedure loopt nog.

De politie erkent dat iedere RTGP-plichtige medewerker voldoende training aangeboden dient te krijgen en dat de organisatie van het aanbod en de afname van de trainingen verbeterd kan worden, evenals de sturing hierop. In de vanaf 2018 geldende RTGP is opgenomen dat alle RTGP plichtige medewerkers de aangeboden trainingsuren dienen af te nemen en dat de organisatie erop zal toezien dat dit gebeurt. In reactie hierop zijn diverse activiteiten gestart om hier uitvoering aan te geven, zoals de invoering van een registratiesysteem. Deze activiteiten moeten er onder meer toe leiden dat, naast voldoende

trainingsaanbod voor iedereen, leidinggevenden beter gaan sturen op de trainingsdeelname en medewerkers hierin ook hun eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen.

Naast het verbeteren van de match tussen aanbod van trainingen en het inplannen van de medewerkers, worden ook de registraties van de hoeveelheid afgenomen trainingen per medewerker verbeterd. Om de terugkoppeling aan de individuele medewerker en de sturing door de leidinggevende beter vorm te geven wordt aangesloten bij de R&O-cyclus die sinds 2017 stapsgewijs wordt ingevoerd in de organisatie. De implementatie van het Kwaliteitssysteem Vakbekwaamheid (KSV), waar de RTGP onderdeel van is, moet de aandacht voor het onderhoud en de ontwikkeling van het vakmanschap stimuleren. In het KSV worden de vorderingen van vakbekwaamheid bijgehouden. Implementatie vindt op dit moment plaats en is, naar verwachting, halverwege 2019 afgerond.

Politievrijwilligers
Naar aanleiding van mijn toezegging in het Dertigledendebat van 26 september jl., informeer ik uw Kamer over de stand van zaken van het dossier Politievrijwilligers.

Politievrijwilligers zijn van belangrijke toegevoegde waarde voor de politie. Het helpt de politie dat burgers een steentje willen bijdragen aan de politieorganisatie en daarmee aan een veiligere samenleving. Deze maatschappelijke betrokkenheid moet zoveel mogelijk benut, gestimuleerd en gefaciliteerd worden. Hier wordt thans invulling aan gegeven door het vrijwilligersmanagement binnen de Nationale politie te moderniseren. In de politie-eenheden worden nu de eerste stappen gezet met de implementatie van deze afspraken door middel van realisatieplannen. Een uniform en gemoderniseerd vrijwilligersmanagement doet recht aan de inzet en betrokkenheid van de politievrijwilligers die al bij de politie werkzaam zijn. Tevens creëert de politie hiermee de juiste omstandigheden om nog meer politievrijwilligers aan de politie te binden, zoals ook eerder aan de Kamer is toegezegd.

Voorts ben ik met de politievakorganisaties en de LOPV in overleg over de rechtspositie voor politievrijwilligers. Deze wordt gemoderniseerd en opgenomen in de reguliere politierechtspositie (het Besluit algemene rechtspositie politie; Barp). Met de politievakorganisaties en de LOPV is per onderwerp/aanspraak bezien of het noodzakelijk is dat deze ook zou moeten gelden voor politievrijwilligers; zo worden bijvoorbeeld de voorzieningen bij een dienstongeval of beroepsziekte ook van toepassing op politievrijwilligers.

In het afgelopen jaar is met politievakorganisaties en LOPV reeds inhoudelijk overeenstemming bereikt over de volgende rechtspositionele thema's:
- Werktijden en geoorloofde afwezigheid;
- Straffen, schorsen, ontslag en integriteit;

- Aanspraken bij ongevallen en (beroeps)ziektes;
- Aanstellingen;
- Restbepalingen.

Op dit moment wordt een en ander vertaald naar regelgeving ter opname in het Barp. Na definitief akkoord van de politievakorganisaties en LOPV kan het wetgevingstraject ter publicatie in het Staatsblad aanvangen. Ik streef ernaar dit begin 2019 in gang te kunnen zetten.

Daarnaast wordt uitvoering gegeven aan de opleidingsafspraken. Vanuit het Regeerakkoord is in financiering daarvan voorzien. In dat kader worden door de Politieacademie externe onderwijskundigen en docenten aangetrokken. In week 45 is gestart met het doorstroomonderwijs voor de politievrijwilliger surveillant met een beperkte opleiding op niveau 2 naar een volledige opleiding niveau 2 (LFNP-functie Assistent GGP B). De uitvoering van het doorstroomonderwijs voor de politievrijwilliger Assistent GGP B naar Medewerker GGP (van niveau 2 naar 3) zal uiterlijk in het eerste kwartaal van 2019 plaatsvinden. Vanaf 2020 wordt gestart met het opleiden van de nieuwe instroom van vrijwilligers in het vakgebied GGP.

Ten aanzien van de rijopleiding voor bestaande politievrijwilligers wordt een inhaalslag gemaakt. Het aanbod van de basisrijopleiding (Rij-Opleiding Initieel) aan bestaande politievrijwilligers wordt door de Politieacademie geïntensiveerd met een extra inspanning en geoperationaliseerd via externe inhuur. Met de verkregen rijbevoegdheid zijn bestaande politievrijwilligers beter inzetbaar op de uitvoering van de politietaak.

Tot slot wil ik stilstaan bij het thema cyber in relatie tot politievrijwilligers. Zoals ik al eerder richting uw Kamer heb aangegeven, steun ik van harte het idee van de inzet van politievrijwilligers bij de bestrijding van cybercrime. De politie is hiermee aan de slag. Zo zijn er thans een aantal pilots in voorbereiding binnen de politie, waarbij politievrijwilligers specifiek worden ingezet op een discipline of taak. Te denken valt in dit verband aan vrijwilligers die als cyberspecialisten surveilleren op het Dark web. Onderdeel van deze discussie zijn overigens ook de samenwerkingsverbanden tussen politie en bedrijven in het Verenigd Koninkrijk. Vanuit de Kamer is daarom meerdere keren aan de orde geweest of een dergelijke manier van samenwerking (op vrijwillige basis) ook toepasbaar zou zijn op de Nederlandse politie. De politie heeft contact met het Verenigd Koninkrijk om te onderzoeken of en in hoeverre het model voor de inzet van politievrijwilligers dat daar wordt toegepast toepasbaar is voor Nederland.