Ministerie van Justitie en Veiligheid

Directoraat-Generaal Politie en Veiligheidsregio's

Datum
29 mei 2020

Bijlage nummer	1
Horend bij	Halfjaarbericht politie

Inhoud

Diversiteit en inclusie 2
Instroomcijfers politieaspiranten 6
Verzuim 8
Huisbezoeken bij screening 9
Extra middelen AVIM 11
Stand van zaken analyse van de flexteams 12
Het onder lokaal tarief brengen van 0900-8844 13
Interceptie 14
Vervolgevaluatie op de evaluatie van de Politiewet 2012 15
Beleidsvoorbereidingen voor de herziening van de Wpg en Wsjg 16
Rechtshulpvoorziening 17
Bindende ethische code politiediensten 19
Kwaliteitskader Big Data 20
Duurzaamheidsagenda 21

Diversiteit en inclusie

In het debat met uw Kamer over de politie op 19 december jl. heb ik toegezegd uw Kamer nader te informeren over de maatregelen die de politie treft om de diversiteit en inclusie te bevorderen en de monitoring daarop. Hiermee doe ik mijn toezegging aan uw Kamer gestand.
Ik zal een aantal prealabele noties over diversiteit en inclusie in het publieke en private domein geven – de politie is immers niet de enige organisatie die met dit verandertraject bezig is – en vervolgens duiden op welke wijze de politie diversiteit en inclusie in de eigen organisatie bevordert. Tot slot zal ik ingaan op de wijze van monitoring die de politie zal gaan gebruiken om na te gaan in hoeverre de cultuur binnen de politie door de genomen maatregelen verandert.

Diversiteit en inclusie in de publieke/private sector

In de afgelopen decennia is onze samenleving sterk veranderd. Globalisering, migratie en individualisering hebben eraan bijgedragen dat onze samenleving inmiddels een enorme variëteit en diversiteit kent in levensstijlen en belangensferen[1]. Organisaties in de publieke sector willen en moeten in verbinding blijven met de veranderende samenleving. Zij zetten in op diversiteitsbeleid en inclusief personeelsbeleid om de dienstverlening te verbeteren, om de legitimiteit van en het vertrouwen in het overheidshandelen te behouden, om het arbeidsmarktpotentieel te benutten en medewerkers aan zich te binden.

De uitvoering van diversiteitbeleid in de publieke en private sector blijkt weerbarstig. Onderzoeksbureau Regioplan constateert in zijn evaluatie van het Charter Diversiteit[2] - de intentieverklaring van werkgevers uit de publieke en private sector om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen – dat continue aandacht voor het onderwerp nodig is via verschillende maatregelen en activiteiten om bewustwording en draagvlak te creëren[3].

Diversiteit en inclusie op de werkvloer en toegang tot de arbeidsmarkt zijn gerelateerde thema's. Via werving en selectie kan de samenstelling van het personeelsbestand worden beïnvloed. De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bij uw Kamer gesignaleerd dat diversiteit op de werkvloer maar moeizaam tot stand komt. De staatssecretaris benadrukt de kracht van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt en richt zich in zijn Aktieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021[4] uitdrukkelijk op een brede cultuurverandering om diversiteit en inclusie op de werkvloer de standaard te laten zijn. Werkgevers worden gestimuleerd om bewust zonder vooroordelen te werven en aangemoedigd om meer divers te werven via een programma dat een mix van activiteiten kent, waaronder een communicatieaanpak om het vraagstuk te agenderen, het ontwikkelen en verspreiden van

[1] Sociaal Economische Raad, Diversiteit in het personeelsbestand, 2009

[2] Overview of Diversity Management; Implementation and Impact amongst Diversity Charters Signatories in het European Union (2014)

[3] Regioplan, Het Charter Diversiteit, Ervaringen en resultaten uit de praktijk, Amsterdam, 2018.

[4] Kamerstukken II 2017-2018, 29.544, nr. 834.

toepasbare (wetenschappelijke) kennis, tools en instrumenten en bijeenkomsten waarin ruimte is voor dialoog en kennisdeling. De overheid dient als werkgever immers het juiste voorbeeld te geven.

Diversiteit en inclusie bij de politie specifiek

De politie heeft als vertegenwoordiger van de overheid de maatschappelijke opdracht om de veiligheid in de samenleving te waarborgen. De interactie met de verschillende groepen in de samenleving is voor de politie essentieel wil zij midden in de samenleving staan en van en voor iedereen zijn. Alleen dan is zij in staat om haar opdracht goed te kunnen uitvoeren. Voor de politieorganisatie zijn dit drijfveren om diversiteitsbeleid en inclusie hoog op de agenda te zetten en te houden. De politie is bezig met de afronding van de visie: *Politie voor Iedereen*.

Politie voor Iedereen is de komende jaren het nieuwe perspectief van de politie op de al lang bestaande thema's diversiteit en inclusie; een perspectief gericht op veilige, competente en effectieve teams waarin heel verschillende politiemensen werken voor iedereen die de politie nodig heeft. Met dit nieuwe perspectief wordt niet langer uitgegaan van het verschil, maar juist wat ons verbindt en wordt niet langer de focus gelegd op het individu, maar juist op het team. Daarmee bouwt de politie voort op het programma De Kracht van het Verschil en de vele initiatieven die in het verleden overal in het korps zijn genomen. Deze initiatieven hebben de politie ver gebracht; binnen de overheid wordt de politie als voorloper gezien op het gebied van diversiteit. Evenwel constateert de politie dat projecten, programma's en losse interventies een kortstondig effect hebben en de thema's diversiteit en inclusie juist 'bijzonder' houden in plaats van de gewoonste zaak van de wereld. Dat is nu aan het veranderen; met de realisatie van *Politie voor Iedereen* wordt van de tijdelijke hulpstructuur, zoals een programma, afgestapt en worden diversiteit en inclusie een vanzelfsprekend onderdeel van dagelijkse leiding, sturing en lijnverantwoordelijkheid op alle niveaus. De *Politie voor Iedereen* wordt daarmee vàn iedereen.

Veilige teams: Er wordt gericht tijd en aandacht vrijgemaakt voor sociale veiligheid en omgangsvormen binnen teams (inclusie), door deze onderdeel te maken van resultaatafspraken, de teamleiding beter te equiperen en door een periodieke check-up van de staat van het team, ondersteund door experts. Ter ondersteuning van de lijnsturing en verantwoording krijgt de teamleiding de beschikking over een dashboard waarin indicatoren op het gebied van sociale veiligheid zijn opgenomen.

Competente teams: De diversiteit in het personeelsbestand wordt vergroot door het stellen van streefcijfers voor zichtbare (culturele- en gender) diversiteit, zowel in de instroom in het Basispolitieonderwijs als voor leidinggevende posities. Ook wordt zichtbare diversiteit vergroot door extra te investeren in gerichte wervingsactiviteiten op lokaal niveau. De politie hanteert binnenkort niet langer meer één landelijk streefcijfer voor instroom van zichtbare diversiteit in alle teams; het streefcijfer is namelijk afhankelijk van de lokale context en de teamsamenstelling.

De politie zal stapsgewijs de omslag maken van werving en selectie van zichtbare diversiteit naar werving en selectie van competenties, zoals kennis van verschillende leefstijlen en culturen, beheersing van meerdere talen en de beschikking over een netwerk binnen een bepaalde gemeenschap. Werving op uitsluitend zichtbare, culturele diversiteit – hoe belangrijk ook om te zorgen dat er een *Politie voor Iedereen* is en blijft – doet onvoldoende recht aan individueel talent en vakmanschap. Het streven is dat op wat langere termijn geen kwantitatieve streefcijfers voor zichtbare, culturele diversiteit meer nodig zullen zijn, omdat de focus op competenties vanzelf ook een betere mix van (zichtbare en onzichtbare) diversiteit oplevert.

Effectieve teams: De politie is zich ervan bewust dat ze in het dagelijkse optreden nog effectiever kan worden door divers vakmanschap een vast onderdeel te laten worden van de vakmanschapsontwikkeling en van de ondersteuning aan de operatie. Om vast te stellen of de politie vooruitgang boekt in de ontwikkeling van hun vakmanschap in verbinding met alle groepen in de samenleving, wil de politie weten hoe verschillende gemeenschappen over de politie denken. De projecten van het huidige Programma De Kracht van het Verschil (Proactief controleren, Discriminatie, Netwerk Divers Vakmanschap en Bondgenoten) worden vanuit de lijn doorgezet met ondersteuning van alle afdelingen die zich bezig houden met vakmanschapsontwikkeling en de uitvoering daarvan. Op deze manier wordt het onlosmakelijk onderdeel van het dagelijks werk.[5]

Na afronding van het nieuwe perspectief *Politie voor Iedereen* zal hierover ook in de lokale driehoeken het gesprek plaatsvinden.

Monitoring
In het afgelopen jaar hebben zich meerdere incidenten bij de politie voorgedaan waarover ook uw Kamer haar zorgen heeft geuit. Als gevolg van deze incidenten heeft de politie besloten om krachtiger maatregelen in te zetten om de organisatie meer divers en inclusiever te maken. Hierover is uw Kamer in de afgelopen periode geïnformeerd[6]. Daarnaast rondt de politie, zoals hiervoor beschreven, het visiedocument *Politie voor Iedereen* binnenkort af, waarmee diversiteit en inclusie onderdeel worden van de normale gang van zaken.
Om te monitoren of de genomen maatregelen en initiatieven leiden tot een veilige, diverse en inclusieve werkcultuur, maakt de politie momenteel gebruik van de MedewerkersMonitor. Aan de hand van dit instrument komt de werkbeleving van medewerkers – ook op het terrein van de werkcultuur - binnen teams aan het licht. Met de MedewerkersMonitor wordt op landelijk niveau een beeld gevormd van de werkcultuur binnen de politieorganisatie. Vanaf 2020 wordt de Medewerkersmonitor decentraal herhaald en uitgevoerd.

[5] In het Algemeen Overleg Politie van december 2019 heb ik toegezegd uw Kamer te informeren over de positionering van de verschillende informele netwerken in de politieorganisatie. In het visiedocument Politie voor Iedereen is beschreven dat de netwerken een duidelijke plek krijgen binnen de organisatie, zodat het een onlosmakelijk onderdeel wordt van het dagelijkse werk.
[6] Kamerstukken II 2018-2019, 29.628, nr. 906; Aanhangsel Handelingen, 2019-2020, nr. 705; Position paper t.b.v. hoorzitting/ronde tafelgesprek over discriminatie en inclusie bij de politie op 2 december 2019 (kenmerk 2019Z23837).

Daarnaast heb ik hiervoor gemeld over het voornemen dat de teamleiding de beschikking krijgt over een dashboard waarin onder meer indicatoren op het gebied van sociale veiligheid zijn opgenomen. Dit dashboard wordt nog nader uitgewerkt. Het voorgenomen dashboard is bedoeld om op eenvoudige wijze een beeld te krijgen van de cultuur binnen een team, zodat daar– indien nodig – gericht actie op kan worden genomen.[7]

[7] Hiermee voldoe ik aan de toezegging aan uw Kamer om u te informeren over een instrument om de werkcultuur binnen de politie te monitoren (Algemeen Overleg van 19 december 2019).

Instroomcijfers politieaspiranten

Hierbij geef ik uitvoering aan de motie van de leden Van Nispen en Van Raak (Kamerstuk 35 300 VI nr. 54, d.d. 21 november 2019), waarin de regering wordt verzocht "elk half jaar te rapporteren of de instroomcijfers voor politieaspiranten worden gehaald en of het aantal verwachte afgestudeerden aan de politieacademie wordt gehaald."

Alle aspiranten volgen op de Politieacademie de brede basispolitieopleiding, die op dit moment nog drie jaar in beslag neemt. Nadat zij afstuderen, stromen aspiranten in op een reguliere operationele functie.

De politiebegroting bevat een strategische personeelsprognose, met daarin jaarprognoses voor de instroom van aspiranten in de basispolitieopleiding en afstuderende aspiranten. De begroting bevat geen maandelijks of halfjaarlijkse prognoses. De instroom van aspiranten in de basispolitieopleiding en het afstuderen van aspiranten verloopt namelijk niet lineair gedurende het jaar. Er zijn piek- en dalmomenten. In het huidige stelsel stromen de meeste aspiranten in januari, mei en oktober in bij de Politieacademie, en de meeste aspiranten studeren af in februari, juni en oktober. Op andere momenten in het jaar is er sprake van lagere volumes. De politie houdt wel per maand bij hoeveel aspiranten worden aangesteld en instromen in de basispolitieopleiding en hoeveel aspiranten instromen op een operationele functie nadat zij zijn afgestudeerd.

In dit halfjaarbericht rapporteer ik over de instroom van aspiranten en het aantal afgestudeerde aspiranten in de periode januari-april 2020.[8] De realisatiecijfers uit de periode januari-april 2020 plaats ik in de tabel hieronder naast de jaarprognoses, omdat er geen maandelijkse of halfjaarlijkse prognoses zijn. Deze vergelijking geeft een indicatief beeld van de ontwikkeling van de instroom en het afstuderen van aspiranten. Een definitief beeld van de realisatie ten opzichte van de prognose wordt pas inzichtelijk in de jaarverantwoording. Voortaan zal ik halfjaarlijks in de begroting en het jaarverslag terugkomen op de instroom en het afstuderen van de aspiranten.

Voor de goede orde wijs ik erop dat operationele functies niet alleen worden gevuld met afgestudeerde aspiranten. Externe zijinstromers kunnen als operationele medewerkers met een specifieke inzetbaarheid worden ingezet op bepaalde specialismen, zoals financieel-economische en cyber-functies. De politie houdt maandelijks bij hoeveel externe zijinstromers worden aangesteld. Ook deze cijfers zijn in de tabel hieronder opgenomen.

	Realisatie ultimo april 2020	**Jaarprognose 2020[9]**
Instroom aspiranten bij Politieacademie	632 fte	2.180 fte

[8] Voor de realisatie in 2019 verwijs ik u naar de jaarverantwoording politie 2019.

[9] Begroting politie 2020-2024, bijlage 5, model D.

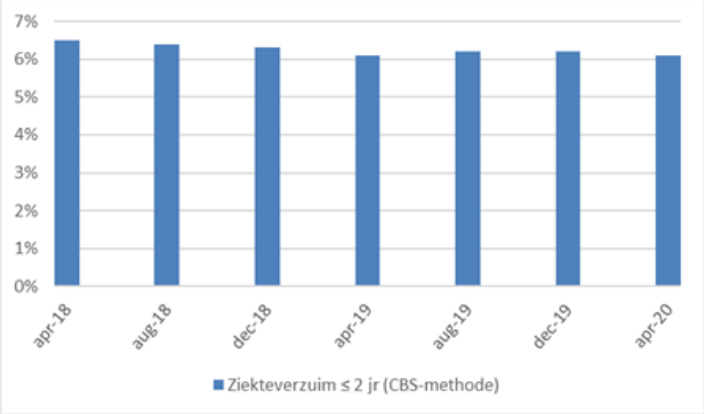
Afgestudeerde aspiranten/instroom opgeleide operationele functie	388 fte	1.230 fte
Externe zijinstroom op operationele functie	293 fte	697 fte

Verzuim

In de periode april 2018 (begin aanpak conform plan van aanpak verzuim) tot en met april 2020 is het verzuim gedaald van 6,5% naar 6,1% (12-maands gemiddelde en berekening conform de CBS-systematiek). Het doel van het plan van aanpak is om het verzuim bij de politie in de periode tot en met 2023 terug te dringen naar 5,9%. In maart 2020 is ten opzichte van de maanden ervoor een lichte stijging van het verzuim waargenomen. Mogelijk is het coronavirus hiervan de oorzaak. Het 12-maandsgemiddelde wordt hierdoor echter niet negatief beïnvloed, in april is het verzuim weer gedaald.

Aanvullend op de inspanningen conform het plan van aanpak verzuim wordt er sinds het uitbreken van het coronavirus zoveel als mogelijk gedaan om de medewerkers hiertegen te beschermen. In elk politievoertuig is in het kader van persoonlijke beschermingsmiddelen een coronakit beschikbaar met hierin verschillende mondkapjes, wegwerphandschoenen, vuurwerk-, veiligheids- of spatbril, wegwerpoverall, afvalzakken; alcoholhoudende doekjes of reinigingsdoekjes met desinfecterende gel en desinfecterende handgel. Tevens heeft de politie de beschikking over anti-spuugmaskers. Op intranet is een speciale pagina beschikbaar met veel informatie in de vorm van handelingsprotocollen, werkinstructies en vraag en antwoorden. Daarnaast is 24/7 een informatienummer ‘Corona’ beschikbaar en is er de ‘luisterend oor’-lijn voor mentale hulp in deze ‘coronaperiode’.

Figuur: Percentage ziekteverzuim tot 2 jaar, periode apr.2018 - apr.2020



Bron: politie. 12-maandsgemiddelden, ultimo tertaal.

Huisbezoeken bij screening

Bij de behandeling van het wetsvoorstel screening ambtenaren van politie en politie-externen hebben de leden Van Dam (CDA) en Yeşilgöz-Zegerius (VVD) de regering verzocht te onderzoeken welke rol het systeem van huisbezoeken bij het screenen van aspiranten van politie kan hebben[10]. Hierbij geef ik opvolging aan deze motie.

Voor deze motie heb ik zowel juridisch de mogelijkheden bekeken als bij de experts binnen de politieorganisatie uitgevraagd wat de behoefte en noodzaak is voor het afleggen van huisbezoeken. Zoals u heeft gelezen heb ik in het wetsvoorstel geen verplichting opgenomen voor het doen van een huisbezoek als vast onderdeel van het betrouwbaarheidsonderzoek. Het afleggen van een huisbezoek is namelijk – zo is gebleken vanuit de praktijk – in de regel niet noodzakelijk voor het verkrijgen van de gegevens die nodig zijn voor het onderzoek naar de betrouwbaarheid van een persoon. Het voeren van een gesprek op een politielocatie is doorgaans voldoende om de betrouwbaarheid van de betrokkene te beoordelen. In dat geval zou een verplicht huisbezoek weinig toegevoegde waarde hebben en zou het een onnodige inbreuk op de privacy van betrokkenen betekenen, hetgeen zich niet verdraagt met het recht op respect voor het privéleven, vastgelegd in artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens.

Indien er echter moverende redenen zijn om het gesprek toch bij de persoon thuis te voeren, is dat een mogelijkheid. Dit kan op verzoek van de betreffende persoon zelf zijn, bijvoorbeeld als het te belastend is om naar een politielocatie af te reizen. Denk hierbij aan kandidaat-ambtenaren van politie die onder de Participatiewet vallen of aan mensen met fysieke beperkingen, bijvoorbeeld doordat zij recent een gebroken been hebben opgelopen. Daarnaast kan een huisbezoek ook plaatsvinden als er gerede twijfel bestaat aan de volledigheid of juistheid van de door betrokkene verstrekte gegevens. In dat geval is er aanleiding om betrokkene op grond van artikel 48r, vijfde lid, van het wetsvoorstel te verzoeken medewerking te verlenen aan een huisbezoek. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als er onduidelijkheid blijft bestaan over de financiële situatie van de betrokkene en/of de wijze waarop betrokkene hiermee omgaat. Als het gesprek dan bij de betrokkene thuis plaatsvindt kan niet alleen een beeld worden gevormd van de thuissituatie van de betrokkene en dat in de beoordeling worden betrokken, maar dan is het in dat geval voor de betrokkene ook eenvoudiger om voor het onderzoek relevante stukken over te leggen (aangezien de administratie meestal in de woning van de betrokkene aanwezig zal zijn). Een ander voorbeeld hierin kan zijn dat er gerede twijfel bestaat of de betrokkene al dan niet een partner heeft, wat in het kader van een omgevingsonderzoek cruciaal is om te weten.

Er geldt dus een "nee, tenzij…"-principe voor het afleggen van een huisbezoek. In onderliggende regelgeving zal worden beschreven welke criteria er gelden voor het uitvoeren van een huisbezoek en wat de onderzoeker bij een dergelijk huisbezoek wel en niet mag doen.

[10] Kamerstukken II 2019-2020, 35.170, nr. 9.

Indien betrokkene geen medewerking wil verlenen aan een huisbezoek, terwijl daarvoor, afgewogen tegen het recht op privacy van betrokkene, wel aanleiding bestaat, wordt de mogelijkheid tot het vormen van een compleet beeld ten aanzien van de betrouwbaarheid gehinderd. Daardoor is het mogelijk dat gerezen twijfels of openstaande punten binnen het onderzoek niet kunnen worden weggenomen. Het bevoegd gezag kan dan de gevolgtrekkingen maken die hem geraden voorkomen.

Extra middelen AVIM

In mijn brief van 19 november 2019 heb ik uw Kamer geïnformeerd over een investeringsvoorstel waarin €10 miljoen structureel aan de politiebegroting ten behoeve van de Afdelingen Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM) wordt toegevoegd[11]. Dit naar aanleiding van de motie Segers-Asscher die tijdens de Algemene Politieke Beschouwingen in 2019 door de Kamer is aangenomen[12]. Het geld zal worden ingezet om de AVIM's verder op sterkte te brengen, ten behoeve van het tegengaan van mensenhandel. Tijdens het AO Mensenhandel van 5 december jl. heeft de staatssecretaris van Justitie en Veiligheid uw Kamer toegezegd halfjaarlijks te rapporteren over de intensivering van deze middelen van de politie. Ik kan u melden dat politie de afgelopen maanden heeft gebruikt om het bestedingsplan nader uit te werken, door onder andere de behoeften van de eenheden te verwerken. Inmiddels zijn de gelden overgeschreven naar de politie. De politie bereidt zich nu voor op de werving van de benodigde capaciteit die is gepland voor 2020. Aan het einde van 2020 zal, conform het bestedingsplan, ongeveer 12 fte geworven zijn voor de opsporing, naast ongeveer 6 fte voor de Identificatie- en Registratiestraten. Middels voornoemde update doe ik de toezegging gestand, namens de staatssecretaris van Justitie en Veiligheid.

[11] Kamerstukken II 2019-2020, 28.638 nr. 177.

[12] Kamerstukken II 2019-2020, 35.300, nr. 25.

Stand van zaken analyse van de flexteams

In de bijlage ‘Samen werken aan een betere politieorganisatie’ bij het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 is in het kader van de doorontwikkeling Gebiedsgebonden Politiezorg opgenomen dat er kritisch zal worden gekeken naar het functioneren van de flexteams van de eenheden. Aanleiding hiervoor is het beeld dat er tussen de eenheden grote verschillen bestaan in de inrichting en werking van de flexteams. Tijdens het debat Evaluatie Politiewet 2012 op 12 december 2018 heb ik uw Kamer toegezegd terug te komen op een analyse van het huidige functioneren van de flexteams van de eenheden binnen de context van de oorspronkelijke inrichtingsprincipes. Hieronder ga ik in op de stand van zaken.

Er is onderzoek gedaan naar het verschil tussen de huidige situatie van de flexteams en de situatie zoals geschetst in de context van het oorspronkelijke Inrichtingsplan Nationale Politie. Deze analyse is in 2019 afgerond en gaf aanleiding tot vervolgonderzoek. In het vervolgonderzoek is gekeken naar de toegevoegde waarde, die basisteams en districtsrecherche, als ‘afnemers’ van de flexteams, toekennen aan de werkwijze van de flexteams en de resultaten van deze inzet. De politie informeert mij binnenkort over de onderzoeksbevindingen. Naar verwachting kan ik u in het volgende halfjaarbericht hier nader over informeren.

Het onder lokaal tarief brengen van 0900-8844

In het halfjaarbericht van december jl. heb ik uw Kamer toegezegd dit voorjaar meer uitsluitsel te geven over de vraag of de servicekosten voor het gebruik van het algemene politienummer 0900-8844 kunnen worden omgezet van een landelijk naar lokaal tarief.

Zoals eerder aan uw Kamer gemeld, hecht de politie belang aan een goede dienstverlening en laagdrempelig contact met de burger. De kanalen voor burgercontact worden daartoe voortdurend gemonitord, verbeterd en doorontwikkeld. Gezien de aard van de meldingen (spoed), worden voor het gebruik van het noodnummer 112 geen servicekosten in rekening gebracht. De meldingen die burgers via 0900-8844 kunnen doen, zijn in hun aard minder urgent en bovendien divers. Hierin kan een rechtvaardiging worden gevonden dat er servicekosten voor het gebruik van 0900-8844 in rekening worden gebracht. Uit een recente verkenning blijkt dat het op korte termijn niet haalbaar is om de servicekosten om te zetten naar een lokaal tarief. Dit betekent dat de politie de huidige servicekosten voorlopig handhaaft. Het is de verwachting dat dit niet nu zal leiden tot een significant minder gebruik van het nummer 0900-8844 of grote veranderingen in het contact van burgers met de politie, temeer omdat de politie bewust inzet op het aanbieden van meerdere kanalen voor contact. De politie zal het gebruik van 0900-8844 (blijven) monitoren en de servicekosten voor dit nummer zullen op termijn opnieuw worden bezien.

Interceptie

Interceptie is een overheidstaak. In Nederland hebben de bijzondere opsporingsbevoegdheden zoals het aftappen van telefoon- en internetverkeer een wettelijke basis in het Wetboek van Strafvordering. De politie verzorgt de interceptie voor de politie, de Rijksrecherche, de bijzondere opsporingsdiensten en de Koninklijke Marechaussee. Zowel de interceptie zelf als de benodigde technische infrastructuur (aangeduid als de interceptiefaciliteit of het tapsysteem) is complex.

Het tapsysteem wordt gekenmerkt door een ICT-infrastructuur met ingewikkelde software en daaromheen een keten met meerdere partijen. De meeste landen maken niet bekend wie de leverancier is van hun systeem. De inzet van een leverancier of commerciële partij bij de verwerving van een tapsysteem is een bewuste keuze van de Nederlandse overheid. Het bouwen van een tapsysteem is een dermate grote investering qua benodigde specialistische kennis en kunde dat een leverancier of commerciële partij nodig is om een systeem te realiseren. Dat systeem moet namelijk voldoen aan de specifieke eisen gesteld in Nederlandse wet- en regelgeving en aan de eisen van de opsporing.

Belangrijke leveranciers die actief zijn op de markt voor tapsystemen voor opsporings- en inlichtingendiensten zijn onder meer:
AREA (Italië)
ATIS UHER (Duitsland)
BAE (VK)
Cyber Intelligence (Israël)
Digivox (Nederland)
IPS S.P.A (Italië)
JSI (Canada)
RCS (Italië)
Squire Technologies Ltd. (VK)
SS8 (VS)
Thales (Frankrijk)
Trovicor Networks (Verenigde Arabische Emiraten)
Utimaco GmbH (Duitsland)
Verint (VS)

Een aantal leveranciers is onderdeel van een groter concern dat zich richt op cybersecurity, nationale veiligheid en/of defensie.

Vervolgevaluatie op de evaluatie van de Politiewet 2012

In het plenaire debat over de evaluatie van de Politiewet 2012 op 12 december 2018 in de Tweede Kamer heb ik toegezegd u voor de zomer van 2020 te informeren over de opzet van de volgende evaluatie, die een onderzoekscommissie eind 2022 zou moeten hebben afgerond.

Allereerste acht ik het van groot belang dat alle betrokken partijen hun inbreng kunnen leveren op de inhoud en de planning van deze evaluatie. Dat geldt natuurlijk voor mijn ambtgenoot van Defensie die medeondertekenaar is van de Politiewet 2012 alsook voor (de vertegenwoordigers van) het gezag, de politie, de politiebonden en de centrale ondernemingsraad die allen een hoofdrol spelen in dit politiebestel. Ik acht het van belang dat er vanaf het begin van de nieuwe evaluatie een breed gedragen opdracht ligt die naar de gezamenlijke overtuiging van genoemde partijen bijdraagt aan de verdere ontwikkeling en verbetering van het functioneren van de politie en het nationale politiebestel.

Tevens ben ik van mening dat deze evaluatie een duidelijke focus nodig heeft om zo gerichte uitkomsten te krijgen die bruikbaar zijn voor de verdere doorontwikkeling en verbetering van het functioneren van de politie en het nationale politiebestel. Ik acht het wenselijk daarbij in ieder geval te laten betrekken wat er terechtgekomen is van de aanbevelingen uit het vorige onderzoek.

Hierbij past de kanttekening dat bij alle voortgang die in het opvolgen van die aanbevelingen al geboekt is, een deel van die maatregelen nog niet voldoende kon worden geïmplementeerd. Zo zijn op het terrein van de flexibilisering al wel enkele maatregelen doorgevoerd maar zijn andere maatregelen nog in ontwikkeling. Hetzelfde geldt voor maatregelen op het terrein van regionaal en lokaal maatwerk. De in het kabinetsstandpunt aangekondigde wijzigingen van de Politiewet 2012 zijn dit voorjaar in consultatie geweest. Daaruit blijkt groot draagvlak voor deze wijzigingen maar uiteraard zullen deze wijzigingen eerst in het Staatsblad dienen te staan voordat zij effect hebben in de praktijk. Het gegeven dat veel aangekondigde maatregelen nog niet (volledig) zijn gerealiseerd, maakt dat ik ook de timing en planning van de evaluatie zorgvuldig wil afstemmen met de betrokken partijen.

Uitgaande van het bovenstaande zal ik dit najaar starten met het betrekken van de belangrijkste partijen bij het vormgeven van de hoofdlijnen van de evaluatie opdat de opdracht daarvoor in de zomer van 2021 kan worden vastgesteld. Zo kan de commissie het eindrapport eind 2022 opleveren.

Beleidsvoorbereidingen voor de herziening van de Wpg en Wsjg

Eerder heb ik uw Kamer geïnformeerd dat de (beleids)voorbereidingen voor de herziening van de Wet politiegegevens en de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens is gestart[13]. Dit gaat om een algehele herziening en modernisering van beide wetten die de informatiehuishouding van zowel de politie, bijzondere opsporingsdiensten, boa-werkgevers als het justitiële domein regelen. Ik heb toen aangegeven dat ik verwachtte u de contourennota dit voorjaar toe te sturen. Deze verwachting moet ik bijstellen. Ik verwacht de contourennota in het najaar 2020 met uw Kamer te delen.

[13] Aanhangsel Handelingen II 2018-2019, nr. 3932.

Rechtshulpvoorziening

Een goed functionerende (inter-)nationale informatiehuishouding is een belangrijke randvoorwaarde voor internationale politiesamenwerking. In deze paragrafen ga ik in op de huidige stand van zaken rondom de werkvoorraad, de capaciteit en ICT verbeteringen rondom de rechtshulpvoorziening Nederland, waar ik uw Kamer bij gelegenheid van eerdere halfjaarberichten over heb geïnformeerd.[14] Over het nieuwe protocol samenwerking bij internationale rechtshulp, is uw Kamer in december 2019 op de hoogte gebracht.[15]

Momenteel is er geen sprake meer van achterstanden bij het LIRC. Ook de laatste achterstand van Interpolsignaleringen is inmiddels weggewerkt. Er blijft echter nog steeds sprake van een intensivering van het internationale berichtenverkeer. Het volume van het berichtenverkeer neemt elk jaar toe. Om die reden blijf ik naast de inzet op capaciteit, ook veel waarde hechten aan de verbetering van de ICT-systemen.

De inzet van capaciteit blijft dus nodig, terwijl ondertussen hard wordt gewerkt aan de verdere automatisering van de processen binnen de rechtshulpvoorziening. Sinds het najaar van 2019 is weer nieuwe LIRC-capaciteit aangetrokken en aan het werk of nog in een screenings- en/of opleidingstraject. Daarmee is de personele bezetting van het LIRC op orde gekomen. Deze capaciteit is nu voldoende om het huidige (toenemende) werkaanbod aan te kunnen, met uitzondering van de werkprocessen van de Interpol *diffusions* (signalering die naar een of meerdere specifieke Interpol leden verzonden wordt). Daarvoor blijft het belang van verdere automatisering groot.

Ook is in 2020 geld beschikbaar gesteld voor het aantrekken van extra capaciteit, indien nodig, voor de rechtshulpvoorziening in verband met de Wet PNR.

In het kader van de Brexit is voorzien in ruim tien FTE voor de informatie-uitwisseling tussen Nederland en het VK. Hiervan is inmiddels meer dan de helft aangesteld en werkzaam, voor de overige FTE loopt de aanstellingsprocedure nog.

Op diverse momenten is geconstateerd dat de ICT binnen de rechtshulpvoorziening Nederland verbeterd moet worden om de huidige en toekomstige werkdruk het hoofd te kunnen bieden. In dit kader zijn diverse gelden beschikbaar gesteld.[16] De versterking van de ICT-systemen is met name gericht op het (semi) automatiseren van de vele handmatige handelingen in het rechtshulpproces, het gebruikersvriendelijker maken van de rechtshulpsystemen en het verkrijgen van managementinformatie. Er lopen momenteel diverse ICT-projecten gericht op de kortere termijn. Zo wordt er ten behoeve van het automatiseren van het Interpolkanaal, waaronder de bovengenoemde *diffusions,* gewerkt aan een centrale intake voor het internationale berichtenverkeer en de optimalisatie van het Interpolkanaal in verband

[14] Kamerstukken II, 29.628 nr. 825, bijlage 2; Kamerstukken II, 29.628, nr. 919, bijlage 1.
[15] Kamerstukken II, 31.753, nr. 191.
[16] Kamerstukken II, 29.628, nr. 919, bijlage 1.

met de Brexit. In het kader van de automatisering van bureau SIRENE en andere kanalen wordt bijvoorbeeld gewerkt aan een automatische check van inkomende rechtshulpverzoeken tegen nationale systemen.

Parallel aan de diverse korte termijn ICT-projecten, lopen momenteel de voorbereidende werkzaamheden voor een nieuw rechtshulpsysteem. De start van de bouw van het nieuwe rechtshulpsysteem is voorzien per medio 2020. Dit systeem zal uiteindelijk op de middellange termijn zorg dragen voor inzicht in het aanbod, de verwerking en afhandeling van rechtshulpverzoeken van de gehele rechtshulpvoorziening Nederland.

Bindende ethische code politiediensten

In mijn brief aan de Tweede Kamer van 4 juli 2019 over internationale politiesamenwerking is de toezegging gedaan te verkennen "in hoeverre het toegevoegde waarde heeft en haalbaar is om binnen EU of Raad van Europa verband tot een bindende ethische code te komen die toeziet op het integer handelen van Europese politiediensten binnen en buiten de landsgrenzen"[17].

Het instellen van een juridisch bindende ethische code voor Europese politiediensten is, zowel in verband van de Europese Unie als de Raad van Europa, niet haalbaar gebleken. Het instellen van een dergelijke code is voorbehouden aan de nationale overheden.

Ondanks dat een bindende code niet haalbaar is, vindt binnen Europa wel toetsing aan bepaalde standaarden, zoals genoemd in het Handvest van de grondrechten en het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens, plaats. Het Europese Hof van Justitie ziet toe op de eerbiediging en toepassing van deze standaard. Alle uitspraken van het Hof zijn bindend. Andere organisaties houden toezicht op de naleving van standaarden, zoals de GRECO.

Naast de toetsing op het optreden en handelen van de politie, is in de afgelopen jaren (in EU-verband) door verschillende landen initiatief getoond om politie ethiek onder de aandacht te brengen. Op Frans initiatief is bijvoorbeeld een handboek samengesteld. Europese politieorganisaties kennen vaak een eigen gedragscode.
In het Europese politieonderwijs wordt specifieke aandacht gegeven aan mensenrechten. In de jaarlijkse trainingen van CEPOL voor rechtshandhavers wordt bijzondere nadruk gelegd op mensenrechten en fundamentele vrijheden. In het onderwijsaanbod komt dit duidelijk naar voren.

Op 20 en 21 oktober 2020 wordt door de Raad van Europa een internationale conferentie georganiseerd met het thema: "The police role in democratic Societies – European Code of Police Ethics, nearly ten years.". Mijn departement en de Nederlandse politie verlenen aan deze conferentie een bijdrage. Hiermee laat Nederland zien het onderwerp mede tot haar verantwoordelijkheid te nemen en belang te hechten aan integer handelen van haar eigen korps, maar ook de andere korpsen binnen Europa.

[17] Kamerstukken II 2018-2019, 29.628 nr. 895.

Kwaliteitskader Big Data

Middels deze weg doe ik u graag het Kwaliteitskader Big Data van de politie en het OM toekomen. In mijn brief van 3 december 2019 heb ik aangegeven dat de politie haar werkwijze voor het ontwikkelen en gebruiken van artificiële intelligentie de komende periode zal inrichten conform het door de politie en OM opgestelde Kwaliteitskader Big Data.[18] In de beantwoording van schriftelijke vragen van uw Kamer heb ik u toegezegd dit Kwaliteitskader aan uw Kamer te doen toekomen na vaststelling door de korpsleiding van politie.[19] Het Kwaliteitskader is een intern document dat de politie en het OM gebruiken om hun werkprocessen rondom het gebruik van big data toepassingen op een zorgvuldige wijze in te richten. Het kwaliteitskader is als aparte bijlage bijgevoegd.

[18] Kamerstukken II 2019-2020, 26.643 nr. 652.

[19] Kamerstukken II 2019-2020, 26.643 nr. 669.

Duurzaamheidsagenda

Tijdens het Algemeen Overleg politie van 4 juni 2019 heeft het lid Den Boer (D66) de regering gevraagd om de Kamer te informeren over de duurzaamheidsagenda van de politie.

Duurzaamheid en duurzame ontwikkeling vertalen zich in activiteiten om de leefomgeving te beschermen, onder meer door duurzame consumptie en productie, duurzaam beheer van de natuurlijke hulpbronnen en het nemen van maatregelen tegen klimaatverandering. Een directe afgeleide van een duurzame ecologische omgeving is het effect dat verschillende ontwikkelingen hebben op een veilige leefomgeving.
Duurzaamheid is daarmee geen doel op zich, maar wordt integraal meegenomen in de ambities en uitvoering van de politie. De uitvoering van de duurzaamheidsambities wordt verder uitgewerkt in de visie op duurzaamheid.

Vertrekpunt voor de visie op duurzaamheid zijn overkoepelende politiethema's als nabijheid, ontwikkeling, versterking samenwerking binnen de veiligheidsketen en gevolgen van de verdere digitalisering van de samenleving voor de politieorganisatie. Uiteindelijk omvat de visie op duurzaamheid de onderwerpen die relevant zijn voor een integrale visie op de verduurzaming van de politie en de verbinding van veiligheid en duurzaamheid: vastgoedportefeuille, vervoer, werkgeverschap en inkoopkracht.
Om tot een doelmatige verduurzaming te komen wordt gekeken naar de onderdelen waar de politie de meeste impact heeft en waar binnen een redelijke termijn de meeste resultaten gehaald kunnen worden. Wat betreft het beperken van de CO2-voetafdruk zijn de grootste onderdelen de vastgoedportefeuille en het vervoer. Daarnaast heeft de politie met haar jaarlijkse inkoopuitgaven van meer dan € 2 miljard euro een grote impact op de markt. Hierdoor kan de politie, bij aanbestedingen, eisen stellen aan verduurzaming. Tot slot heeft de politie, als de grootste werkgever van Nederland, een grote impact op de sociale kant van duurzaamheid. Duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is immers van groot belang voor de continuïteit van de politie.

In het regeerakkoord Rutte III zijn voor de verschillende sectoren afspraken gemaakt over verduurzaming van Nederland. Iedere sector heeft de opgave om aan deze doelstellingen te voldoen, zo ook de rijksoverheid en overheidsdiensten als de politie. Om toe te werken naar de duurzaamheidsambities uit het Klimaat- en energieakkoord is de politie diverse trajecten gestart. Het Klimaatakkoord is onderverdeeld in vijf sectortafels. Voor de politie zijn vooral de sectortafels gebouwde omgeving en mobiliteit van belang.

Vanwege de betrokkenheid van de politie bij de totstandkoming van de tafel gebouwde omgeving van dit akkoord, heeft de politie een routekaart opgesteld voor de verduurzaming van de vastgoedportefeuille. Voor de invulling van de verduurzaming van mobiliteit wordt op dit moment een routekaart voor de verduurzaming van het vervoer opgesteld. Deze routekaarten schetsen de wijze waarop de politie wil bijdragen aan verduurzaming van Nederland en streeft naar een CO2-neutrale vastgoedportefeuille en duurzame mobiliteit.

Met de onderliggende routekaarten geeft de politie invulling aan hoe zij uitvoering gaat geven aan deze opgave. Hierbij is van belang dat de stand van de techniek in de toekomst meer mogelijkheden biedt dan nu. Om deze reden worden de routekaarten ook periodiek herzien.

Ook wordt een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden voor verduurzaming in de facilitaire servies (bijvoorbeeld: afval, catering en meubilair), de politie-uitrusting en ICT (bijvoorbeeld: datacenters, inkoop ICT-middelen en recyclen van mobiele middelen).
Daarnaast worden initiatieven op het terreinen van duurzaamheid actief gestimuleerd en gefaciliteerd. Daarmee wil de politie bereiken dat duurzaamheid een intrinsiek onderdeel wordt van de wijze waarop zij opereert. Voorbeelden hiervan zijn het vervezelen van uniformen, zonnepanelen en afvalscheiding.

Juist door de grote omvang van de reisbewegingen (waaronder woon-werkvervoer), het wagenpark en de vastgoedportefeuille levert de politie een grote bijdrage aan het realiseren van duurzaamheidsdoelstellingen. Op een aantal onderdelen zijn hier al concrete stappen gezet. Voorbeeld daarvan is het opnemen van duurzaamheidseisen bij de aanbesteding van (nieuw)bouwprojecten en het onderhoud van het vastgoed en het nieuwe cateringcontract met zijn duurzaamheidseisen. Duurzaamheid wordt binnen de politie vanuit een breed perspectief bezien. Op die manier is het mogelijk dat de politie de inspanningen richt op de onderdelen die de meeste impact hebben en elkaar onderling ook kunnen versterken.
Een belangrijk thema waar ook stappen gemaakt worden is vervoer. De politie werkt op dit moment een routekaart vervoer uit waarbij onder andere per voertuigcategorie wordt gekeken wanneer verduurzaming haalbaar is en hoe het woon-werkvervoer verduurzaamd kan worden. Voor het woon-werkvervoer wordt gedacht aan een verschuiving van auto naar openbaar vervoer en fiets, en faciliteiten voor het tijd- en plaats-onafhankelijk werken. Hiermee wordt naast nationale beleidsdoelstellingen die voortvloeien uit o.a. het Klimaat en Energieakkoord ook invulling gegeven aan de implementatie van de nieuwe Richtlijn Clean Vehicle Directive (CVD) van de Europese Commissie, die vanaf 2021 in nationale wetgeving geïmplementeerd zal worden. De politie kijkt daarbij wat binnen de huidige contracten en op de natuurlijke momenten van vervanging mogelijk is. Om praktische ervaring op te doen met de haalbaarheid van verduurzaming van verschillende voertuigcategorieën is de politie bij drie eenheden gestart met een pilot voor het testen van verschillende (opvallende) emissieloze voertuigen, zoals elektrische auto’s en motoren en een voertuig op waterstof. Deze voertuigen rouleren tussen de basisteams in de eenheden. Het doel is om te zien wat het voor de operatie en de bedrijfsvoering betekent om volledig elektrische voertuigen te gebruiken Deze voertuigen moeten volledig voldoen aan alle vereisten die nu voor politievoertuigen gelden. Ook wil de politie het gebruik van voertuigen terugdringen en zet daarbij ook in op verplaatsingen met de (elektrische) fiets, elektrische scooters en mountainbikes. Naast een bijdrage aan de duurzaamheidsdoelstellingen geeft het ook meer mogelijkheden om op plekken te komen die met de auto niet of lastig bereikbaar zijn. Vanaf 2020 rijdt de politie op nieuwe elektrische fietsen, elektrische scooters en elektrische mountainbikes. Voor een wagenpark van meer dan 12.000

voertuigen zal verduurzaming - door de hoge operationele eisen - zorgvuldig en gefaseerd moeten plaatsvinden. Voor de vastgoedportefeuille geldt dat door het opstellen van een routekaart voor het vastgoed dat de politie gebruikt, is onderzocht op welke wijze en mate aan de CO2-emissiereductie kan worden voldaan (de politie heeft inmiddels 14% CO2-reductie op de vastgoedportefeuille gerealiseerd, ten opzichte van 1990).

De routekaarten voor de vastgoedportefeuille van de verschillende sectoren zijn een basis voor de uitwerking van (toekomstige) wetgeving. Het kabinet onderschrijft het idee van de sectortafel gebouwde omgeving om in de (bestaande) utiliteitsbouw per 2021 wettelijke normering in te voeren. De normering voor de utiliteitsbouw zal op basis van de routekaarten voor vastgoed verder worden uitgewerkt. Daarnaast zal de routekaart de bestaande wet- en regelgeving aanvullen, zoals bijvoorbeeld de energielabel-C-verplichting voor kantoorpanden in 2023 en het Activiteitenbesluit milieubeheer. De insteek van de routekaart is gebaseerd op het werkelijke energieverbruik omgerekend naar de behaalde CO2-reductie in plaats van energielabels en maatregelen. Daarmee verschuift de focus van kleinere tussenstappen naar het integrale einddoel.