Ministerie van Justitie en Veiligheid

Directoraat-Generaal Politie en Veiligheidsregio's

Datum
2 juni 2021

Moties en toezeggingen

Bijlage nummer	2
Horend bij	Halfjaarbericht politie

Inhoudsopgave

De ontwikkeling van de politiecapaciteit 2
Screeningsbeleid in het veiligheidsdomein 6
Gedragscode lifestyle-neutraliteit - tatoeages 7
Vernieuwing basispolitieonderwijs 8
IV 9
Politie voor Iedereen 11
Contouren Vernieuwd Stelsel Integriteit 13
Uitbreiding subsidie Landelijke Inspectiedienst Dierenbescherming 15

De ontwikkeling van de politiecapaciteit

Inleiding

Zoals toegelicht in het halfjaarbericht van 5 november 2020, informeer ik uw Kamer ter uitvoering van de moties van de leden Van Dam en Kuiken, en de leden van Nispen en Van Raak[1] in de halfjaarberichten politie door middel van gedetailleerde realisatiecijfers over de ontwikkeling van de bezetting op eenheidsniveau. Tevens vergelijk ik deze realisatiecijfers met (jaar)prognoses, die de politie ten behoeve van de begroting opstelt.

Tot slot informeer ik uw Kamer in deze bijlage over de huidige bezetting van financieel-economisch rechercheurs.

Ontwikkeling operationele bezetting

In onderstaande tabellen zijn realisatiecijfers op eenheidsniveau met peildatum 30 april 2021 opgenomen, uitgesplitst naar operationele functies (tabel 1) en aspiranten (tabel 2).

In tabel 1 is te zien dat de operationele bezetting exclusief aspiranten ultimo april 2021 landelijk met 341 fte is gedaald ten opzichte van 31 december 2020. Dat is het resultaat van de zij-instroom (+391 fte), de instroom van afgestudeerde aspiranten uit de opleiding (+451 fte), verminderd met het saldo van opgeleid personeel dat doorstroomt van een operationele naar een niet operationele functie en vice-versa (-118 fte), uitstromend personeel (-1.060 fte) en werktijdverkorting (-5 fte). Zoals ook in het vorig halfjaarbericht gemeld, zijn deze cijfers met name het gevolg van de omvangrijke vervangings- en uitbreidingsopgave waar de politie momenteel voor staat.

Tegelijkertijd zien we in tabel 2 dat de bezetting van aspiranten is gestegen met 425 fte. Er begonnen 891 fte aspiranten aan de basispolitieopleiding. Dat is minder dan vorig jaar vanwege het besluit om de nieuwe basispolitieopleiding met een beperkt aantal pilotklassen te starten. Daarnaast zien we een totaal van 453 fte bij afgestudeerden en uitgaande doorstroom, dat bestaat uit 451 fte aspiranten die doorstroomden naar een operationele functie en 2 fte aspiranten die doorstroomden naar een niet operationele functie. Daarnaast viel 58 fte uit voor het voltooien van de basispolitieopleiding, en werd 1 fte gewonnen met werktijdaanpassing.

Tabel 1: Operationele bezetting in fte (excl. Aspiranten)

Eenheid	31-12-2020	Zij-instroom	Afgestudeerd. + instroom in oper. functie	Doorstroom Overig	Uitstroom	Werktijd-effect	Saldo	30-4-2021
Noord-Nederland	3.794	23	42	6	-80	2	-7	3.787
Oost-Nederland	6.355	30	45	-5	-155	2	-83	6.271
Midden-Nederland	4.148	44	43	-23	-92	-3	-30	4.118
Noord-Holland	3.135	24	27	-19	-74	-2	-44	3.091
Amsterdam	4.716	42	76	-32	-90	-1	-5	4.711
Den Haag	5.465	40	68	-39	-103	-0	-35	5.431
Rotterdam	5.151	55	73	-23	-133	-1	-29	5.122
Zeeland-West-Brabant	3.098	31	32	-1	-75	0	-13	3.085
Oost-Brabant	2.799	21	18	-27	-68	-1	-57	2.742
Limburg	2.594	14	21	2	-80	-1	-45	2.549
Landelijke Eenheid	4.742	63	5	25	-105	-1	-12	4.730

[1] Kamerstukken II 2019-2020, 29.628, nr. 951 en Kamerstukken II 2019-2020, 35.300 VI, nr. 54.

Staf (Korpsleiding)	81	3	0	8	-1	0	10	91
Politiedienstencentrum	58	0	0	2	-1	0	1	60
ODPA	31	0	0	7	0	-0	7	38
LMS	7	0	0	1	-1	0	0	7
Totaal	**46.174**	**391**	**451**	**-118**	**-1.060**	**-5**	**-341**	**45.833**

Tabel 2: Aspiranten in fte

Eenheid	31-12-2020	Instroom in opleiding	Inkomende doorstroom	Afgestudeerd. + uitgaande doorstroom	Uitval	Werktijd-effect	Saldo	30-4-2021
Noord-Nederland	166	26	0	-42	-1	0	-17	149
Oost-Nederland	610	99	3	-46	-11	0	45	656
Midden-Nederland	502	113	1	-42	-8	0	63	565
Noord-Holland	306	68	6	-26	-1	0	46	353
Amsterdam	498	113	5	-77	-8	0	33	531
Den Haag	614	149	16	-69	-6	0	90	703
Rotterdam	765	110	3	-73	-7	0	33	798
Zeeland-West-Brabant	307	68	4	-31	-4	0	37	344
Oost-Brabant	265	44	2	-18	-6	0	22	287
Limburg	243	76	4	-22	-4	0	54	297
Landelijke Eenheid	178	25	0	-6	0	0	19	197
Politiedienstencentrum	0	0	0	0	0	0	0	0
Staf (Korpsleiding)	0	0	0	0	0	0	0	0
ODPA	0	0	0	0	0	0	0	0
LMS	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	**4.454**	**891**	**44**	**-453**	**-58**	**1**	**425**	**4.879**

Bovengenoemde cijfers geven slechts een indicatief beeld voor de gerealiseerde cijfers aan het einde van het jaar, omdat instroom en doorstroom van aspiranten niet lineair verloopt. Op dit moment kan dan ook nog geen vergelijking met het jaar 2020 worden gemaakt.

De realisatiecijfers met peildatum 30 april 2021 plaats ik naast de meest actuele jaarprognose voor het gehele jaar 2020 en de jaren 2021-2025. Zoals ik eerder meldde in het tweede halfjaarbericht politie 2020, maakt de politie geen maand- of halfjaarprognoses, onder meer omdat de personeelsstromen niet lineair verlopen gedurende het jaar. Wel bespreekt de korpsleiding de personeelsstromen viermaandelijks met de eenheden. Indien er sprake is van specifieke problematiek, worden in deze gesprekken besluiten genomen over maatregelen in individuele eenheden. De onderstaande vergelijking van de realisatiecijfers en de jaarprognose geeft een indicatief beeld van de ontwikkeling van de bezetting ten opzichte van de prognose. Een definitief beeld van de realisatie ten opzichte van de prognose wordt inzichtelijk in het jaarverslag.

Op 30 april 2021 bedroeg de operationele bezetting 50.712 fte (waarvan 4.879 fte aspiranten). Het korps heeft de afgelopen jaren een forse groei van de formatie doorgemaakt waardoor de totale operationele bezetting lager uitvalt dan in de formatie. De gerealiseerde bezetting blijft daarmee achter en de operationele bezetting bevindt zich onder de formatie. Om dit te kunnen duiden is het zinvol om een onderscheid te maken tussen de ontwikkeling van de aspirantensterkte en de ontwikkeling van de volwaardige OS (operationele sterkte) functies. Er is besloten om de aspiranteninstroom die gepland was in week 41 van 2020 door te schuiven naar komende jaren. De belangrijkste reden is dat de Politieacademie voorbereidingstijd nodig had voor de ontwikkeling van de nieuwe basispolitieopleiding. Daarnaast heeft het politieonderwijs enige tijd

stilgelegen als gevolg van de coronacrisis, en die achterstand moet worden ingelopen. Dit betekent dat er in 2020 ongeveer 747 fte minder aspiranten zijn ingestroomd dan verwacht. De Politieacademie werkt momenteel aan het inlopen van deze achterstand.

De politie verwacht dat de operationele bezetting en formatie in 2024 weer in balans komen.

Tabel 3: Prognose operationele bezetting exclusief aspiranten in fte						
	Realisatie 30-04-2021	**Prognose 2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Bezetting OS aanvang boekjaar	*46.174*	*46.278*	*46.361*	*46.211*	*46.783*	*47.413*
Instroom uit opleiding	451	1.931	1.369	2.018	2.215	2.137
Zijinstroom	391	932	961	886	852	715
Werktijdwijziging	-5	-83	-86	-83	-76	-76
Doorstroom NOS -> OS	60	108	95	68	68	76
Doorstroom OS -> NOS	-138	-288	-230	-189	-159	-124
Doorstroom naar opleiding	-40	0	0	0	0	0
Voorziene uitstroom	-800	-1.695	-1.433	-1.313	-1.459	-1.283
Onvoorziene uitstroom	-260	-823	-825	-814	-811	-814
Bezetting OS einde boekjaar	*nnb*	*46.361*	*46.211*	*46.783*	*47.413*	*48.044*

Tabel 4: Prognose bezetting aspiranten in fte						
	Realisatie 30-04-2021	**Prognose 2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Bezetting ASP aanvang boekjaar	*4.454*	*4.177*	*4.380*	*5.210*	*5.330*	*4.703*
Instroom in opleiding	891	2.406	2.466	2.467	1.931	1.901
Inkomende doorstroom	44	0	0	0	0	0
Werktijdwijziging	1	0	0	0	0	0
Uitval	-58	-272	-266	-330	-342	-307
Uitstroom uit opleiding	-453	-1.931	1.369	2.018	2.215	2.317
Bezetting ASP einde boekjaar	*nnb*	*4.380*	*5.210*	*5.330*	*4.702*	*4.159*

Tabel 5: Prognose totale operationele bezetting in fte					
	Prognose 2021	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Bezetting aanvang boekjaar	50.454	50.741	51.422	52.113	52.116
Bezetting einde boekjaar	50.741	51.422	52.113	52.116	52.203

Financieel-economisch rechercheurs

In het Inrichtingsplan Nationale Politie is de omvang van het werkterrein Finec bepaald op 1.156 fte, ik verwijs daarvoor naar mijn brief van 4 april 2019[2]. In gevolge van die afspraak zijn 943 van de 1.156 fte in de formatie vastgelegd, wat wil zeggen dat over de bezetting vanuit de politiesystemen gerapporteerd kan worden. Het betreft met

Tabel 6: Financieel-economisch rechercheurs in fte		
Opleiding	**Formatie**	**Bezetting**
MBO	397	342
Associate Degree	23	21
HBO+	523	578
Totaal	*943*	*941*

[2] Kamerstukken II 2018-2019, 29.911, nr. 555.

name financieel rechercheurs die werkzaam zijn bij de teams financieel-economische criminaliteit en de teams financiële opsporing van de Diensten Regionale Recherche en bij de Landelijke Recherche. Tabel 6 laat zien dat de totale formatie en bezetting van deze financieel-economisch rechercheurs op peildatum 30 april in balans was. Het opleidingsniveau is ten opzichte van de formatie licht gestegen; dat blijkt uit de beperkte overbezetting van HBO+ geschoolde rechercheurs en dito onderbezetting van MBO-geschoolde rechercheurs.

Screeningsbeleid in het veiligheidsdomein

Integere ambtenaren zijn essentieel voor het vertrouwen van de samenleving in de overheid. Dit geldt niet alleen voor politieambtenaren, maar ook voor ambtenaren die werkzaam zijn op andere terreinen in het veiligheidsdomein. In het wetgevingsoverleg bij de behandeling van de aangenomen Wet Screening ambtenaren van politie en politie-externen heb ik uw Kamer toegezegd nader te inventariseren wat de ambitie is van de overige beroepsgroepen in het veiligheidsdomein met betrekking tot screening. De inventarisatie is gedaan bij Defensie, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en de Douane, met wie de politie op een breder HRM-gebied samenwerkt. Er is nader geïnformeerd of er concrete plannen zijn om de medewerkers en externen intensiever te screenen en welk resultaat men zou willen bereiken.

Voor de Douane geldt dat zij concrete plannen heeft om de screening van medewerkers algemeen in te voeren. De planning is om medio 2021 bij de selectie van nieuwe medewerkers een kwetsbaarhedengesprek te voeren. Daarnaast is de Douane voornemens om continue screening in te voeren. De gehanteerde werkwijze van continue screening in de kinderopvang en taxibranche vormt de basis voor de opzet van continue screening bij de Douane. Tot slot wil de Douane – in lijn met het Wetsvoorstel VOG politiegegevens (35355) - bij een VOG de politiegegevens als zelfstandige afwijzingsgrond kunnen inzetten.

Ook DJI heeft voorstellen uitgewerkt om de screening te verstevigen, door periodiek een nieuwe VOG te verlangen van medewerkers. Ten tweede wil DJI, net als de Douane en in lijn met het Wetsvoorstel VOG politiegegevens, dat bij de beoordeling van een VOG-aanvraag informatie uit de politiesystemen niet alleen wordt gebruikt ter inkleuring van justitiële gegevens, maar ook een zelfstandige grondslag vormt om de afgifte van een VOG te weigeren.

Voor Defensie geldt dat zij voorlopig geen ambitie heeft om het huidige screeningsproces anders in te richten, omdat reeds gebruik wordt gemaakt van een VOG en veiligheidsonderzoeken.

<u>Samenwerking in het veiligheidsdomein</u>

Naast dat Defensie, DJI, Douane en politie van elkaar leren op het gebied van integriteit en screening, werken ze ook op andere HRM-terreinen samen. Met name op het gebied van instroom en doorstroom van personeel bekijken ze waar zij samen kunnen delen, ontdekken en doen. Zo organiseerden politie en Defensie 27 maart 2021 een (online) *employer branding event* ("Operatie Volt"). Daar konden IT-specialisten kennismaken met het domein veiligheid als mogelijk werkveld. Gezien het bezoekersaantal (2076 in 4,5 uur) en de reacties van de deelnemers (gemiddelde beoordeling 8,4) was het gezamenlijke event een succes. Eveneens werd duidelijk dat het publieke veiligheidsdomein aantrekkingskracht heeft op de doelgroep, hoogopgeleide IT-ers met werkervaring. Er vindt nog een evaluatie plaats op basis waarvan onder andere bezien wordt of deze werkwijze breder ingezet kan worden.

Gedragscode lifestyle-neutraliteit - tatoeages

In mijn halfjaarbericht van 6 december 2019 heb ik uw Kamer gemeld dat de Gedragscode lifestyle-neutraliteit (hierna: gedragscode) zal worden geactualiseerd op het gebied van zichtbare tatoeages om zo de norm voor tatoeages te verruimen. Hierbij is een aantal randvoorwaarden van toepassing: (1) allereerst blijven tatoeages op het aangezicht (in het gezicht en op de hals) niet toegestaan, (2) verder geldt voor de zichtbare tatoeages dat zij geen afbreuk mogen doen aan een gezagsuitstralende, neutrale en veilige houding van de politie[3].

Het zichtbaar dragen van tatoeages vraagt altijd om een professionele afweging gelet op de aard van het werk en de context op enig moment. Hierbij is de medewerker te allen tijde zelf verantwoordelijk voor de consequenties van de door hem of haar gemaakte keuzes. Het is van belang dat de medewerker en de leidinggevende over het wel of niet passen of zichtbaar dragen van een tatoeage in gesprek gaan. Bij onduidelijkheden of twijfels kan een landelijk expertisepunt worden geraadpleegd dat zowel beschikbaar is voor leidinggevenden als voor medewerkers.
Gelet op het bovenstaande is de gedragscode opnieuw vastgesteld. De gewijzigde gedragscode is op 23 april 2021 ondertekend en is toegevoegd als bijlage 4.

[3] Dit betekent dat de tatoeage neutraal dient te zijn, niet aanstootgevend en geen relatie dient te hebben met een (levens- of geloofs-) overtuiging (in welke vorm dan ook).

Vernieuwing basispolitieonderwijs

De politie en de Politieacademie hebben in 2020 een nieuwe, toekomstbestendige basispolitieopleiding op mbo-niveau 4 ontwikkeld. De uitgangspunten daarbij zijn modernisering en flexibilisering. De vernieuwde basispolitieopleiding duurt twee jaar en biedt twee uitstroomprofielen aan die gebaseerd zijn op de kwalificaties politieagent gebiedsgebonden politiezorg (GGP) en politieagent opsporing.

In week 5 van 2021 is, zoals gepland, de eerste (halve) lichting van de nieuwe basispolitieopleiding van start gegaan. Het onderwijs wordt doorlopend geëvalueerd en zo nodig aangepast. In week 17 dit jaar is de eerste volledige lichting formeel van start gegaan. Ik heb de politie en de Politieacademie verzocht een monitoringsinstrument te ontwikkelen dat de implementatie van de vernieuwde basispolitieopleiding volgt en mij te informeren over de voortgang. Uiteraard zal ik uw Kamer ook informeren over de voortgang van de nieuwe opleiding.

<u>Vernieuwing overig basispolitieonderwijs</u>
Vanaf 2022 wordt gestart met de vernieuwing van de overige basispolitieopleidingen op de niveaus Associate degree, Bachelor en Master. Deze opleidingen worden, net als de nieuwe mbo-basispolitieopleiding, ontwikkeld op basis van de in 2019 door de politie vastgestelde beroepsprofielen en de kwalificaties die door de Politieacademie worden uitgewerkt. Ook hier is het uitgangspunt dat de opleidingen gemoderniseerd worden en flexibel worden ingericht.
De Politieonderwijsraad, die mij adviseert op de onderwijskwalificaties, heeft onlangs de kwalificaties op het bachelor niveau: Politieagent, Wijkagent, Rechercheur en Politieleider aan mij aangeboden. Ik heb deze met mijn brief van 10 mei 2021 vastgesteld.

IV

De politie streeft naar een toekomstbestendige Informatievoorziening (IV) die het politiewerk faciliteert en innovatie en digitale transformatie van de politie mogelijk maakt en richting geeft aan de ontwikkelambities van belang voor de politieorganisatie van vandaag en in de toekomst. Dit wordt vormgegeven langs drie hoofdlijnen: versterken van de basisinfrastructuur ten behoeve van continuïteit; realiseren van vernieuwing; en het vergroten van de cybersecurity.

Conform de toezeggingen wordt u hierbij ook geïnformeerd over de stand van zaken Programma Vernieuwend Registreren (PVR) en de inrichting van een risicomatrix daarvoor.

Continuïteit

De afgelopen jaren zijn bij de voormalige korpsen diverse Eigen Beheerde ICT Omgevingen (EBO's) ontwikkeld die in een functionele operationele behoefte voorzagen. Echter deze zijn veelal verouderd en de continuïteits- en veiligheidsrisico's zijn bij EBO's groter dan bij centraal beheerde applicaties, terwijl behoud van functionaliteit van belang blijft. Op 1 maart jl. heeft het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie besloten over het voorstel om de EBO's en het bijbehorende beheer te centraliseren.

Vernieuwing

Het grootste vernieuwingsprogramma van de politie is PVR.

Programma Vernieuwend Registreren

Het hoofddoel van het Programma Vernieuwend Registreren (PVR) is om agenten en rechercheurs zo goed mogelijk te ondersteunen bij het op een eenduidige en gebruiksvriendelijke manier vastleggen en opvragen van gegevens. Dit programma verloopt volgens de afgegeven planning.[4]

De eerste versie van Winkeldiefstal, de afhandeling van een First Offender, onder de naam Registratieve Applicatie Politie Processen (RAPP) is op 14 januari 2021 opgeleverd en uitgerold in 4 basisteams bij 4 politie-eenheden. Dit was succesvol waarna in maart uitbreiding heeft plaatsgevonden naar de bovenliggende districten tot in totaal 16 basisteams. De landelijke uitrol van deze versie is in april gestart en conform planning is de landelijke implementatie daarvan eind april voltooid. Sindsdien maken alle 11 politie-eenheden gebruik van de RAPP-functionaliteit.

In de komende periode worden functionaliteiten aan Winkeldiefstal toegevoegd voor onder andere de afhandeling van een minderjarige verdachte, anderstalige, getuigenverklaring, en beslag van goederen. Na Winkeldiefstal is Aangifte Woninginbraak na de zomer het volgende BVH-proces dat opgepakt gaat worden.

Inrichting van de risicomatrix voor PVR

Naar aanleiding van de motie-Van Dam waarin wordt verzocht tot het inrichten van een risicomatrix, de daaruit voortvloeiende maatregelen te realiseren en de Kamer daarover te informeren[5], het volgende.

Risicomanagement is een integraal onderdeel van de besturing van het programma PVR en begin 2019 is besloten de beheersingselementen, waaronder risicomanagement, verder aan te scherpen. Voor risicomanagement is een

[4] Kamerbrief tijdpad van ICT-ontwikkeling bij politie (motie van Dam/Buitenweg), 17 december 2020, kenmerk: 3146025 (kamernummer 29 628, volgnummer 995); Motie van het lid van Van Dam inzake risicomanagement (motie nummer 29 628, volgnummer 1002).
[5] Motie van het lid van Van Dam inzake risicomanagement (kamer nummer 29 628, volgnummer 1002).

externe specialist aangetrokken, proces en middelen zijn verder aangescherpt en voldoen sinds medio 2019 aan de internationale norm voor risicomanagement (ISO 31000). Gezien het huidige niveau van risicomanagement heeft het programma geen additionele maatregelen hoeven te treffen om aan de vraag te voldoen om een risicomatrix in te richten en de daaruit voorvloeiende maatregelen te realiseren.

De belangrijkste risico's en maatregelen zijn:

Risico's	**Maatregelen**
Representativiteit van de methodiek voor de business case	Voor 2022 vindt herijking van de business case plaats aan de hand van de adviezen van Deloitte.[6]
Aansluiting van het voortbrengingsproces op de complexiteit van het programma	Omdat het Agile ontwikkelproces nog niet past bij het volwassenheidsniveau van de organisatie en context van PVR, zijn verbeteringen doorgevoerd waaronder het in één hand brengen van de aansturing.
Technische complexiteit	Thans wordt een analyse uitgevoerd op complexiteitsreductie van het inrichten van 'offline werken'.
Toekomstvastheid van het OPP platform	Hoewel de noodzakelijke testen hebben plaatsgevonden ontstaat pas na de lockdown en wanneer alle winkeliers hun deuren weer hebben geopend, een representatieve situatie - naar verwachting is dat vanaf de tweede helft van 2021.

Cybersecurity

Digitale kwetsbaarheid en hackpogingen om daar misbruik van te maken nemen overal toe en de impact van hack- en ransomware aanvallen wordt steeds zichtbaarder. Met het Programma Cyber Security richt de politie zich op het digitaal weerbaarder maken van de politieorganisatie door onder andere extra beveiligingsmaatregelen te implementeren en bewustwording over de digitale dreigingen te vergroten. Daarom wordt geïnvesteerd in de verbetering van detectie- en incidentrespons. Verder is besloten om met de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en een Politie-specifiek addendum hierop te gaan werken. Hiermee wordt een basisniveau voor beveiliging gerealiseerd. Daarnaast wordt hiermee met een standaard gewerkt, die ook als randvoorwaarde voor nieuwe ontwikkelingen geldt.

[6] Adviesopdracht Deloitte Hoe verder met het Programma Vernieuwend Registreren?, bijlage bij Kamerbrief Reactie op de motie van de leden Dam en Buitenweg over het tijdpad van de ICT-ontwikkeling bij de politie, 9 oktober 2020 (kamer nummer 29628, volgnummer 974, blg-953622).

Politie voor Iedereen

In november 2020 heb ik uw Kamer geïnformeerd over 'Politie voor Iedereen'.[7] De visie van waaruit de politie zich de komende jaren verder blijft ontwikkelen als een diverse en inclusieve organisatie. Deze visie is in de afgelopen maanden verder uitgewerkt in een realisatieplan.

Hieronder licht ik aantal onderdelen uit 'Politie voor Iedereen' toe, waaronder de stand van zaken van de motie-Paternotte.[8] De samenvatting van het realisatieplan is tevens als bijlage 5 bij dit halfjaarbericht gevoegd. Namens de politie doe ik u verder het aanbod om via een technische briefing de inhoud van het realisatieplan nader toe te lichten.

Zoals aangegeven in het halfjaarbericht van 5 november 2020 neemt de politie deel aan de Culturele Barometer van het CBS, die inzicht biedt in de culturele diversiteit van het personeelsbestand van de politie. Het CBS publiceert later deze maand de jaarcijfers over 2020.

Professioneel controleren

In 2021 en 2022 investeert de politie in het breed bekend maken, oefenen en trainen van de uitvoering van controles conform het handelingskader professioneel controleren dat in 2018 is vastgesteld. Uitgangspunt is dat dit in 2021 als integraal onderdeel van het lesprogramma IBT wordt opgenomen. Daarnaast wordt er ingezet op bewustwording op de werkvloer bij de basisteams door middel van interactieve interventies, training en herhaling.
De applicatie MEOS die agenten op straat gebruiken is voorzien van een extra functionaliteit die helpt bij het reflecteren op controles die politiemensen uitvoeren. Deze functionaliteit is geëvalueerd en de uitkomsten ervan heb ik met uw Kamer gedeeld op 12 april 2021.[9] Dit onderzoek zal periodiek plaatsvinden. Herhaling van het onderzoek is voorzien in 2022. Op deze wijze wordt invulling gegeven aan de motie van het lid Azarkan om de bekendheid van politiefunctionarissen met maatregelen tegen etnisch profileren te monitoren.[10]

Gespecialiseerde discriminatie rechercheurs

De komende vijf jaar voert de politie in opvolging van de motie-Paternotte een pilot uit met de inzet van gespecialiseerde rechercheurs voor de aanpak van discriminatie.[11] Hiervoor zijn specifiek middelen toegekend. Deze rechercheurs maken onderdeel uit van het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie - Politie (ECAD-P) dat politiebreed opereert. Materiedeskundigen en rechercheurs zullen expertise ontwikkelen en delen over de opvolging van meldingen en aangiftes op discriminatiegebied. Het expertisecentrum zal politiemensen en hun ketenpartners beter in staat stellen om discriminatievraagstukken te herkennen, op te pakken en af te handelen. Het expertisecentrum heeft ook een landelijke informatie- en kennisfunctie die ontwikkelingen in de buitenwereld monitort en expertise op het thema discriminatie ontwikkelt, toepast en onderhoudt. Daarin is bijvoorbeeld ook de taak belegd om jaarlijks de rapportage over discriminatiecijfers samen te stellen die aan uw Kamer wordt toegestuurd. De publicatie van cijfers over het jaar 2020 is voorzien voor eind juni a.s. Het expertisecentrum zorgt er ook voor dat kennis over de aanpak van discriminatie wordt geïntegreerd in het politieonderwijs.

[7] Kamerbrief 'halfjaarbericht politie', 5 november 2020, 2918293.
[8] Kamerstukken II 2020/21, 35 570 VII, nr. 23.
[9] Onderzoek Politieacademie "Professioneel Controleren", 12 april 2021, 3280581.
[10] Motie van het lid Azarkan, 'Monitoren hoeveel van de politiefunctionarissen bekend zijn met maatregelen en hulpmiddelen om etnisch profileren tegen te gaan en hoe dit zich in de tijd ontwikkelt', 296288, nr. 957.
[11] Kamerstukken II 2020/21, 35 570 VII, nr. 23.

Diverse instroom

De politie ziet het diverser maken van haar organisatie als een belangrijk middel om de doelen te realiseren uit de visie 'Politie voor Iedereen'. Daarbij gaat het om alle persoonskenmerken waarin mensen zich van elkaar onderscheiden, zoals diversiteit in ervaring, talenten en competenties, leeftijd en sekse en culturele diversiteit. Voor het vergroten van haar culturele diversiteit is door de vier regionale eenheden in de Randstad (hierna R4) samen met de politie het project 'opgavegericht werken' gestart.[12] Dit project is erop gericht om uiterlijk per 1 januari 2025 voor wat betreft de R4 tot een instroompercentage van minimaal 35 procent nieuwe politiemedewerkers met een cultureel diverse achtergrond te realiseren. De politie hanteert hierbij de huidige definitie van het CBS (migratieachtergrond). Voor de R4 wordt gemonitord hoe de diversiteit in de instroom van nieuwe politiemedewerkers zich verhoudt tot het streefpercentage van 35%. In een later stadium zullen ook de andere regionale eenheden hierop aansluiten.

Vervolgstappen

In het kader van de uitvoering van het realisatieplan zal elke eenheid in 2021 een plan voor de eigen eenheid opstellen. Dit jaar wordt verder bezien op welke manier rijker verantwoord kan worden over de voortgang en effectiviteit van de opgaven uit Politie voor Iedereen. Hierbij worden de adviezen van deskundigen uit de wetenschap betrokken.

Daarnaast is de politie gestart met het vormen van een externe raad voor reflectie en advies op de realisatie van Politie voor Iedereen. Deze reflectiegroep wordt divers samengesteld met onder andere deskundigen uit de wetenschap en maatschappelijke organisaties. Deze groep zal vanaf de zomer van 2021 een aantal keer per jaar bijeenkomen om de rol en aanpak in het kader van 'Politie voor Iedereen' te bespreken en hierover te adviseren.[13]

[12] Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Midden Nederland
[13] Zoals verwoord tijdens de behandeling van het wetsvoorstel Geweldsaanwending Opsporingsambtenaar 20 april jl. in de Eerste Kamer.

Contouren Vernieuwd Stelsel Integriteit

In mijn brief van 12 november 2020 heb ik uw Kamer geïnformeerd over de contouren van het vernieuwd stelstel integriteit en interne onderzoeken.[14] In deze brief is toegezegd dat ik uw Kamer ieder halfjaarbericht de stand van zaken zal berichten. Zoals eerder aangegeven neemt de korpschef alle aanbevelingen over.

In maart en april 2021 is door de regievoerder namens de korpsleiding een start gemaakt met het verder inzichtelijk maken van het proces rondom interne onderzoeken in de politieorganisatie. In aanvulling op de aanbevelingen in de review interne onderzoeken hebben er gesprekken plaatsgevonden met o.a. alle teamchefs Veiligheid-Integriteit–Klachten (VIK) en de Sectorhoofden Staf (waar het team VIK onder valt). Maar ook is gesproken met externe partners en organisaties, zoals de ombudsfunctionaris politie, OM, Rijksrecherche, Defensie en private instanties, zoals de ING, om tot de kern van het proces en de aanleiding van de review te komen.

Door het aanstellen van een regiegroep, die bestaat uit drie teamchefs VIK, twee sectorhoofden Staf, Sectorhoofd VIK Korpsstaf, een Themaregisseur Arbeidszaken en een voorzitter (plaatsvervangend Politiechef Den Haag) wordt vorm, inhoud en structuur aangebracht op de aanbevelingen uit de review interne onderzoeken. Hierbij is een prominente rol belegd bij de teamchefs VIK, aangezien het leeuwendeel van het proces van interne onderzoeken bij hen is belegd en onder hun verantwoordelijkheid wordt uitgevoerd.

De regiegroep zal samen met de betrokkenen van het interne proces aan de hand van een masterplan en deelplannen ingaan op de samenhang tussen de deelopdrachten - welke voornamelijk bestaan uit de puntsgewijze aanbevelingen uit de review - en de inhoudelijke uitwerking van de individuele deelopdrachten. Waar organisatorische wijzingen nodig zijn wordt gewerkt aan de hand van een implementatieplan dat voor de zomer van 2021 gereed is. Hierover ben ik nog met de Korpschef in gesprek.

Naast de concrete en relatief eenvoudig te implementeren aanbevelingen uit de review interne onderzoeken is er ook sprake van een overkoepelende vernieuwing van processtappen, werkwijzen én organisatie. Dit jaar worden een aantal concrete stappen gezet ten aanzien van bijvoorbeeld de triage (vanaf nu casescreening) en registratie. Er zijn twee eenheden waar de triage als pilot wordt ingezet.

De ontwikkelingen in de politieorganisatie ten aanzien van de interne onderzoeken spelen zich af tegen de achtergrond van het bestaande integriteitsbeleid en het bestaande integriteitstelsel. Interne onderzoeken zijn een onderdeel van het hele integriteitstelsel en het is daarmee dus voorstelbaar dat de uitwerking van de deelopdrachten zoals bovenstaand beschreven een uitwerking heeft op het totale integriteitstelsel. Er zal in de zomer van 2021 een strategisch advies worden opgeleverd ten aanzien van het integriteitstelsel en de mogelijkheden ten aanzien van het inrichten van een anti-corruptievoorziening. Daarnaast is de politie begonnen met de pilot ‘atypisch bevragen’ die naar verwachting in het tweede kwartaal van 2021 zal worden afgerond. Deze pilot wordt geëvalueerd, en indien wenselijk, breder ingezet in de organisatie. Hiertoe is nog interne besluitvorming bij de politie nodig, evenals overleg met de bonden en de COR.

Zoals is aangegeven in mijn brief van 12 november 2020 werkt de ingezette aanpak en het doorbreken van weerbarstige negatieve patronen in teams alleen in combinatie met een hernieuwde inzet op leren, preventie en leiderschap. In dat

[14] Kamerstukken 2020-2021, 28844, nr. 220.

kader is een en goede transparante behandeling van signalen en klachten en het blijven reflecteren in teams op de lessen die hieruit geleerd kunnen worden van groot belang.

Hiermee wordt prioriteit gegeven aan de sociale veiligheid binnen teams; onder andere door een jaarlijkse check-up in ieder team, de instelling van een multidisciplinair triageteam voor teams waar zich problemen voordoen en het opnemen van de prioriteit ‘veilige teams’ in resultaatsafspraken van de hele politieorganisatie. Hierover informeer ik uw Kamer in het kader van ‘Politie voor Iedereen’.

Uitbreiding subsidie Landelijke Inspectiedienst Dierenbescherming

Sinds september 2018 werken de politie en de Landelijke Inspectiedienst Dierenbescherming (LID) volgens een werkwijze waarin de LID ook als eerstelijnsorganisatie voor 144-meldingen aangaande verstoord dierenwelzijn optreedt. De minister van Landbouw, Natuur en Voedselveiligheid (LNV) en ik zijn overeengekomen dat aan de LID voor de extra werklasten in 2020 € 920.000 beschikbaar wordt gesteld en dat beide departementen de helft daarvan betalen. Op basis van een werklastenberekening uitgevoerd door het adviesbureau AEF in september 2020 heeft de minister van LNV besloten de subsidie aan de LID te verhogen met €1,2 miljoen per jaar vanaf 2021. Het ministerie van Justitie en Veiligheid zal hiervoor een bijdrage van €450.000 per jaar aan het ministerie van LNV verstrekken.