

**Ik heb in 2013 het  
High Tech Crime Team  
versterkt om online beter  
weerstand te bieden  
tegen criminaliteit.**





**Ik ben de illegale  
vuurwapenhandel op  
internet tegengegaan.**



4

# Sterkte van de politie

# Sterkte van de politie

Het totale personeelsbestand van de politie, ook sterkte van de politie genoemd, bestaat uit operationele en niet-operationele sterkte.

## De operationele sterkte

Op 31 december 2013 bedroeg de operationele sterkte van de politie 51.598<sup>7</sup> full time eenheden (fte's, verdeling naar eenheid zie bijlage 1). De operationele sterkte van de politie betreft die functies waarbij de politiemedewerker direct contact heeft met de burger en/of een directe inhoudelijke bijdrage levert aan de primaire politietoelating. Aspiranten tellen hierin volledig mee, met dien verstande dat zij gemiddeld voor veertig procent van hun tijd daadwerkelijk inzetbaar zijn. Met de Tweede Kamer is een operationele sterkte van 49.500 fte's afgesproken.

## De niet-operationele sterkte

De niet-operationele sterkte is in 2013 gedaald tot 10.318<sup>8</sup> fte's.

## Medewerkerstevredenheid

In 2013 heeft de nationale politie geen medewerkerstevredenheids-onderzoek uitgevoerd. Wel is in 2013 een nulmeting gedaan. Dit gebeurde op basis van de medewerkerstevredenheidsonderzoeken die van 2010 tot en met halverwege 2012 bij de voormalige regiokorpsen zijn uitgevoerd. Daarnaast wordt gewerkt aan het ontwikkelen

van één landelijke medewerkermonitor. Vanaf 2014 voert de nationale politie deze in beperkte vorm (beperkte vragenlijst, steekproef van jaarlijks uit als onderdeel van de effectmeting vorming nationale politie. In uitgebreidere vorm (uitgebreide vragenlijst, totale populatie) zal de medewerkermonitor naar verwachting vanaf 2015 worden uitgevoerd. HRM zet deze monitor in als instrument om de risico's op uitval van medewerkers in kaart te brengen.

## Duurzame inzetbaarheid

Het werk van de politie vindt plaats in een dynamische, complexe en veeleisende context en vraagt een breed scala aan competenties. Het onderhouden van vaardigheden en stressbestendigheid zijn daarbij van groot belang. Maar ook een goede fysieke en mentale conditie van politiemensen is cruciaal voor een kwalitatief goede uitvoering van het werk.

De gemiddelde leeftijd van het politiepersoneel stijgt de komende vijf tot tien jaar (bijvoorbeeld door verhoging van de pensioenleeftijd). Om de bedrijfsvoering optimaal te houden moet duurzame inzetbaarheid worden gerealiseerd. Eigen verantwoordelijkheid, loopbaanbeleid, mobiliteit en een adequate

strategische personeelsplanning maken hiervan deel uit.

Het uitgangspunt daarbij is dat iedere medewerker zelf verantwoordelijk is voor het behalen van arbeidsresultaten en het onderhouden van vakmanschap. Personeel krijgt voldoende ruimte om invulling te geven aan de eigen professionaliteit. Een belangrijk onderdeel van de ontwikkeling van vakmanschap is het versterken van de weerbaarheid van politiepersoneel. De politie sluit zich aan bij het programma- en actieplan 'Versterking Professionele Weerbaarheid' van de minister van Veiligheid en Justitie over de versterking van de professionele weerbaarheid van de politie. Meer dan dertigduizend politiemensen zullen tot en met eind 2015 de training Mentale Kracht volgen. Tot 31 december 2013 hebben in totaal ruim 11.500 medewerkers die training gevolgd. Dit is bijna veertig procent van de totale doelgroep. Hiermee verloopt de uitvoering van deze training volgens planning.

<sup>7</sup> In het jaarrapport worden voor cijfers met betrekking tot de eerste eindwaarden getoetst. In de jaarberichten gemiddelde waarden van de Politieacademie, dateert in eind 2013 15.355 fte's (in verband met de sluiting jaarrapport 2012).

<sup>8</sup> Dit is exclusief de sterkte van de Politieacademie, dateert in eind 2013 15.355 fte's (in verband met de sluiting jaarrapport 2012).

Het onderhouden van vaardigheden en stressbestendigheid zijn van groot belang

sen deelnemen, is veel aandacht besteed aan de veiligheid en zorg voor politiefuncties. Op het gebied van de interdepartementale samenwerking heeft het Ministerie van Veiligheid en Justitie zich een positie verworven in de Stuurgroep Missies en Operaties. Hierdoor kan het Ministerie van Veiligheid en Justitie een meer gelijkwaardige bijdrage gaan leveren aan de Nederlandse bijdrage op het gebied van multilaterale vredesmissies.

## Diversiteitsbeleid

Op dit moment werkt de politie aan herijking van het diversiteitsbeleid. Wat betreft de borging van diensten en producten van het LECD (Landelijk Expertise Centrum Discriminatie) heeft de politie een drietal thema's in het beleid opgenomen:

- Omgangsvormen, er is een projectleider ten behoeve van de borging aangesteld
- Discriminatie
- Multicultureel Vakmanschap

## Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim van de nationale politie bedraagt over geheel 2013 5,7 procent. Het ziekteverzuimpercentage is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

## Vrijwilligers

Het tussendoel voor 2013 voor het aantal vrijwilligers, een toename naar 3750, is met een gerealiseerd aantal van 3149 niet gehaald. Voor het werven van vrijwilligers moeten hernieuwde afspraken worden gemaakt met de vakbonden.

## Inzet vredesmissies

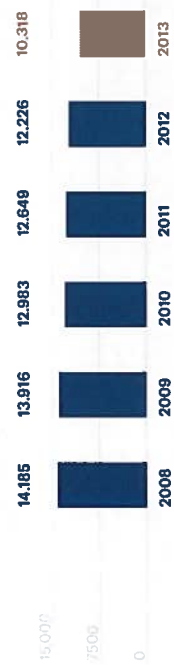
In 2013 is de samenwerking op het gebied van uitzendingen naar Vredesmissies met de nationale politie verder uitgebouwd. Mede geleid op het hogere gevaar van de missies waaraan politiefunctarissen



**Ontwikkeling operationele sterkte 2008-2012**



**Ontwikkeling niet-operationele sterkte 2008-2012**



# Jaarcijfers GTPA 2013 bemoedigend

## Interview geweld tegen politieambtenaren

Als het gaat om geweld tegen de politie, is er goed nieuws en slecht nieuws. Het GTPA-beleid werpt zijn vruchten af, maar de aard van de incidenten verheft en het geweld in de privésfeer is veel groter dan verondersteld. Onacceptabel vindt ook Frank Eggens, voorzitter van de landelijke expertgroep GTPA. Hij maakt de balans op van 2013 en kijkt naar 2014.

"Mensen die bij de politie werken, hebben een passie voor veiligheid. Het staat buiten kijf dat je deze mensen fit en vitaal wilt houden. Anders gezegd: we willen duurzaam inzetbare medewerkers. Daarin zijn risicomanagement en gezondheidsmanagement essentieel", aldus Frank Eggens, voorzitter van de landelijke expertgroep Geweld Tegen Politieambtenaren (GTPA). De beleidsmaatregelen van deze expertgroep zijn gericht op het voorkomen van GTPA en op intensieve ondersteuning als er toch sprake is van geweld. Deze ondersteuning omvat het signaleren

van geweld, het verhalen van (na-)zorg en het verhalen van schade. Vergelijken met 2012 is het aantal geweldsincidenten tegen de politie in 2013 aanzienlijk gedaald. Deze daling kwam mede tot stand dankzij maatregelen vanuit het Landelijk Programma Aanpak Geweld. Het betreft maatregelen als: de geweldscaan (die inzichtelijk maakt waar geweld het meest voorkomt), de persoonsgerichte aanpak, de integrale aanpak Horecageweld, horecaverbodden voor veelplegers en versnelde gang naar de rechter door afspraken binnen het vervolgingsbeleid. "De effecten hiervan, zijn bemoedigend", zegt Eggens.

Tegelijkertijd is er een keerzijde: de geweldsincidenten die zich voordoen zijn heftiger dan voorheen. "De politie maakt steeds vaker mee dat verdachten zich niet zonder slag of stoot overgeven. Het gebruik van drugs of alcohol is daar zeker debet aan. Op uitzonderingen na zijn de verdachten onder invloed van substanties en dat verhoogt geweldsdaadigheid. Dit noopt de politie tot het gebruik van geweldsmiddelen, zoals pepper-spray of dienstwapen. Hier zie ik een belangrijk thema voor 2014. We moeten als politie de toegenomen intensiteit van geweld onderzoeken. Gezag is niet vanzelfsprekend meer, gehoorzaamheid ook niet. Regels worden niet zomaar aanvaard en in contact met de politie kan dat sneller leiden tot ontsporing. Hoe ga je daar als politie mee om? Hoe reflecteert je op eigen handelen? Is verandering

van gezag noodzakelijk? In 2014 moeten we wat mij betreft op deze vragen antwoorden zoeken en onze visie op gezag herformuleren. De afgelopen najaar opgerichte stuurgroep Stelselherziening Gewelddaanvending kan daartoe een eerste aanzet geven."

## Geweld in privétijd

Een ander thema dat in 2013 aan het licht kwam is het geweld tegen politieambtenaren in privétijd. Afgelopen zomer deed de vakbond ACP onderzoek onder ruim duizend leden naar ervaringen met en gevolgen van geweld tegen de politie. Hieruit bleek dat collega's ook buiten werktijd te maken krijgen met arbeidsgerelateerd geweld. Zon 29 procent van de deelnemers meldde gevallen van intimidatiebelaging, bedreiging en soms fysiek geweld. "Iedereen is daarvan enorm geschrokken. Het offer is veel hoger dan verondersteld. Korpschef Bourman heeft opdracht gegeven dit verder te onderzoeken. De Politieacademie moet dit onderzoek voor de zomer afronden. We willen volledig inzicht. Wat het ook is, één ding is duidelijk: het wordt nog niet genoeg kenbaar gemaakt en dat moet anders. Een open cultuur helpt daarbij. Het moet volstrekt normaal worden dat je hiermee naar je directe leidinggevende gaat. Daarnaast moeten we, als we goed inzicht hebben, beleidsbasis-singen nemen." Het moge duidelijk zijn: in 2014 blijft het geweld tegen politie-

## Aantal geweldsdelicten tegen politie aanzienlijk gedaald

ambtenaren hoog op de agenda staan. "We blijven werken aan innovatieve maatregelen om GTPA te voorkomen en we ondersteunen collega's en hun familieleden als hun iets overkomen is."



**Ik heb politie.nl opgezet,  
één website waar je als  
burger voor al je vragen  
terecht kunt, ongeacht uit  
welke regio je komt.**

**En ik heb onze dienst-  
verlening verbeterd door  
slachtoffers beter te  
informereren over de voort-  
gang van het onderzoek.  
Deze resultaten kwamen  
niet alleen door mijn inzet,  
maar ook door die van u.**







5

**Aanvals-  
programma  
Informatie-  
voorziening  
Politie**

# Aanvalsprogramma Informatie- voorziening Politie

Het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie (AVP) is in 2011 door de minister van Veiligheid en Justitie opgestart om de informatievoorziening en informatiesystemen van de politie te verbeteren. Dit gebeurde na een aantal grote verstoringen in de ICT en de kritische rapporten die daarover verscheen. De ICT van de politie was zo complex geworden dat het onwerkbaar en onbeheersbaar was. Politiedeskundigen waren ontvreden en vernieuwing was moeilijk vanwege de grote hoeveelheid losse systemen.

Het Aanvalsprogramma realiseert vernieuwing van:

- De ICT die agenten gebruiken bij hun politietoek (vernieuwing van de huidige basisvoorzieningen)
- De ICT die de nationale politie gebruikt bij de bedrijfsvoering (eerst harmonisatie en standaardisatie van de bedrijfsvoeringsapplicaties van de 26 voormalige korpsen, daarna vernieuwing)
- De techniek aan de 'onderkant' (verbetering en vernieuwing van de technische infrastructuur, waarvoor er minder storingen en meer mogelijkheden en flexibiliteit zijn)

In 2012 is de nadruk gelegd op het verbeteren en versterken van de voorzieningen, zodat er minder verstoringen waren. Daarnaast lag de nadruk op de 'Dag 1'-projecten: de voorbereidingen die werden getroffen voor het moment waarop de nationale politie formeel een feit werd, namelijk 1 januari 2013.

- Doel Aanvalsprogramma informatievoorziening 2011-2014
- De doelen van het Aanvalsprogramma zijn als volgt:
- Meer gebruiksgemak en grotere

identiteitsdocumenten die gestolen, verduisterd of vermist zijn. Tegelijkertijd zijn de met SIS-II samenhangende ICT-systemen vervangen. Verschillende nieuwe systemen zijn opgeleverd: voor de politie en de ketenpartners om signaleringen te doen, om aanvullende informatie met Schengenlanden te kunnen uitwisselen en voor de Koninklijke Marechaussee voor de grensbewaking. Ook de bevestigingstool voor opsporingsambtenaren (onder meer op straat) is voor SIS-II aangepast. Het zijn in Europees verband de applicaties als het gaat om het (inter)nationale signaleringsproces en de bewaking van de nationale grenzen.

- Door technische verbeteringen is het aantal verstoringen in de Basisvoorziening Handhaving (BVH) spectaculair verminderd. De BVH is één van de ICT-systemen die agenten veel gebruiken bij hun dagelijkse politietoek.
- In september is ook de laatste politielocatie gemigreerd naar de Basisvoorziening Netwerken (BVN). Deze BVN biedt een gestandaardiseerde netwerk aansluiting van alle locaties. Dit levert een enorme

bruikbaarheid van systemen voor politiemensen

- Mindere uitval van systemen en verlies van gegevens
- Meer en betere informatie-uitwisseling binnen de politie en tussen politie en partners
- Meer flexibiliteit en toekomstvastheid van de informatievoorziening
- Lagere kosten van de informatievoorziening en ICT, vooral op het terrein van beheer

## Realisatie 2013

Het jaar 2013 begon met de aanstelling van een nieuwe Chief Information Officer (CIO). De CIO is lid van de korpsleiding en zorgt ervoor dat informatievoorziening een centrale plek heeft binnen de organisatie. Het jaar 2013 heeft zich gekenmerkt door mooie resultaten en een goede vooruitgang:

- In april is de tweede generatie van het register Schengen Informatie Systeem (SIS-II) succesvol in gebruik genomen, als vervanger van het NSIS. SIS-II bevat signaleringen van vermiste personen en voorwerpen, waaronder bankbiljetten, auto's, vuurwapens en

Vernieuwde  
ICT: minder  
verstoringen,  
meer informatie



besparing op. De migratie naar BVN is daarmee volledig gereed. In totaal zijn er 594 locaties aangesloten. Dit is een belangrijke mijlpaal voor het Aanvalsprogramma en een prestatie van formaat. Het was een lang en complex project. Alle migraties vonden plaats met 'de winkel open': politiedeskundigen moesten zo gewoon mogelijk kunnen blijven doorwerken.

- Sinds eind oktober is het voor de burger mogelijk om via [www.politie.nl](http://www.politie.nl) gemelde woning-inbraken te volgen. Medio oktober betekende dat rond de 20.000 bezoekers per dag, na de lancering tussen de honderdduizend en 150.000 bezoekers per dag. De Basisvoorziening informatie levert de gegevens voor de 'Misdaad in kaart'.

- De Landelijke Bereikbaarheids-gids (LBG) is volledig in gebruik. Hiermee kunnen 65.000 politiedeskundigen elkaars contactgegevens, over de grenzen van de voormalige korpsen heen, moeiteloos vinden. Dat is een mooie stap in de wording van een nationale politie.
- De delende lijn van het aantal grote storingen zette zich ook in 2013 verder door. Het aantal

zogenoemde Prio-1-incidenten (grote storingen) komt in 2013 op 399 ten opzichte van 4067 in 2010, 1454 in 2011 en 415 in 2012.

- Het aantal applicaties is gederende 2013 verminderd van 834 in december 2012 naar 480 in december 2013. Deze vermindering is goed nieuws. Minder afzonderlijke applicaties betekent meer eenduidigheid, meer lande-

lijke standaardisatie en minder beheerlasten.

- De integrale bevraging (Basisvoorziening Informatie - Integraal Bevragen) is in 2012 landelijk uitgerold en sindsdien beschikbaar op de vaste en mobiele werkplek. In 2013 is de integrale bevraging intensief gebruikt: politiedeskundigen gebruiken het hulpmiddel ruim 1,9 miljoen keer per maand. Elke bevraging betekent een snel vervulde informatiebehoefte van een agent (op straat). Met één bevraging worden zestien informatiebronnen bevrraagd.

Sinds 2011 is er in de aanpak van het programma het nodige veranderd. Het projectenportfolio heeft meer focus en meer samenhang, de besturing is vereenvoudigd en de verbinding met de ontwikkeling van de nationale politie en de korpsleiding is versterkt. Deze veranderingen waren uitgewerkt in het Biggesteld Aanvalsprogramma dat op 19 juli 2012 aan de Tweede

Kamer is aangeboden door de minister van Veiligheid en Justitie. De bijstelling heeft haar vruchten afgeworpen; de geïntroduceerde aanpak is succesvol gebleken. De bijstelling was in het document uit 2012 voor de duur van één jaar uitgewerkt. Daarom heeft de minister op 20 december 2013 het Bijgestelde Aanvalsprogramma Informatievoorziening (BAVP) 2013-2017 aan de Tweede Kamer aangeboden. Dit meerjarenplan betreft een voortzetting van het BAVP 2012-2013, de gekozen aanpak krijgt daarin een vervolg.

## Transitieakkoord meldkamer

De doelstelling om in 2013 met alle betrokkenen een akkoord te bereiken over de opzet van een landelijke meldkamerorganisatie is gerealiseerd. Het transitieakkoord is op 16 oktober 2013 getekend.

**Want via Burgernet en social media heeft u meegeholpen om de pakkans van daders te vergroten. Inmiddels is 2014 alweer aangebroken en heb ik al veel werk kunnen verzetten.**



PALEIS VAN JUSTITIE



**Ik heb er het volste  
vertrouwen in dat ik ook  
in 2014...**



6

**Veiligheid,  
integriteit  
en klachten**

# Veiligheid, integriteit en klachten

In 2013 is landelijke regie ontstaan ten aanzien van thema's als veiligheid en betrouwbaarheid, integriteit, klachten, integrale beveiliging en preventie. Hierbij werken de eenheden nauw samen. Dat maakt het adequaat oppakken van signalen uit de eenheden mogelijk, en dat kan weer – waar nodig – leiden tot landelijk beleid. De nationale politie is een waarden gedreven organisatie. Medewerkers kunnen op basis van (maatschappelijke) normen en waarden zelf een moreel oordeel vormen. Het ingezette integriteitsbeleid kenmerkt zich minder door sturing met regels en voorschriften en meer door investering in het professionele beoordelingsvermogen van politiemedewerkers. Die investering leidt tot een versterking van de competentie van medewerkers om afgewogen keuzes te maken en zich over die keuzes te verantwoorden.

## Resultaat 2013

**Betrouwbaarheid- en Geschiktheidsonderzoeken**  
Het proces Betrouwbaarheid- en Geschiktheidsonderzoeken (BGO) is landelijk uniform geregeld.

**Inrichting voor het melden van (vermoeden van) een misstand**  
In situaties waar betrouwbaarheid en integriteit in het gedrang zijn, moeten medewerkers een (mogelijke) misstand op een veilige en betrouwbare manier intern kunnen melden. Bij voorkeur bij hun leidinggevende, of anderszins de vertrouwenspersoon of de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten van de eigen eenheid. Sinds 1 januari 2013 is de korpschef de hoogste ambtelijke leidinggevende voor het melden van een vermoeden van een misstand bij de sectoren Rijk en Politie. Om behandeling van deze meldingen op een zelfde manier op te pakken voor het hele

korps, bestaat het Landelijk Meldpunt Misstanden (LMM). Hier komen alle meldingen van een vermoeden van een misstand samen. Het meldpunt is ingericht conform artikel 47 lid 3 Politiewet 2012. Er zijn in 2013 drie meldingen gedaan van een vermoeden van een misstand. Eén oriënterend onderzoek heeft plaatsgevonden.

**Lijst vrouwensfuncties**  
In 2013 is een nieuwe lijst van vrouwensfuncties opgeleverd. De lijst voldoet aan de nieuwe inrichting en functiehuis. Ook het beheersproces voor het aanwijzen van vrouwensfuncties is ingericht. Het heeft tot zowel kwalitatieve als kwantitatieve verbetering geleid.

**Beroepscode**  
In 2013 voldeed het korps met de toestandkoming van de beroepscode aan de verplichting

uit artikel 47, lid 4 onder c van de Politiewet 2012. De beroepscode kwam tot stand in samenwerking met medewerkers, externen (van onder meer grote bedrijven) en experts op het gebied van integriteit. De beroepscode is ook getoetst aan de opinie van de burger. In het eindresultaat staan de waarden van de politie centraal. Die waarden zijn nadrukkelijk gekoppeld aan professionaliteit en leiderschap. De beroepscode inspireert medewerkers en steunt hen in de dilemma's waar zij dagelijks mee te maken hebben. Of je nu operationeel of ondersteunend bent, medewerker of leidinggevende. De beroepscode is een actief hulpmiddel. Het houdt de dialoog gaande, stimuleert interactie en bevordert een (moreel) lerende organisatie. Hiermee levert de beroepscode haar bijdrage aan de gewenste cultuurverandering bij de politie: werken vanuit



vertrouwen en focus op leiderschap, professionaliteit en vakmanschap. In 2014 geeft de politie verder inhoud aan de invoering van de beroepscode.

## Integrale beveiliging

Het korps valt niet onder de wet- en regelgeving op het gebied van beveiliging die geldt voor de Rijsoverheid, maar wil hier in verband met ketensamenwerking wel nauw bij aansluiten. De politie stelde een Beveiligingsvoorschrift Politie (BVP) op naar analogie van het Beveiligingsvoorschrift Rijk. Daarnaast legde de politie de functionele relatie vast tussen de Concern Security Officer (CSO, binnen departementen is dit de Beveiligingsautoriteit) en de strategische partners bij de overige directies. De CSO-functionaliteit is ondergebracht bij de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten van de Korpsstaf. De CSO houdt toezicht op de naleving van de politie-brede kaders en bevordert een gezamenlijke aanpak van beveiligingszaken en -belangen wanneer deze bij meerdere eenheden, directies of diensten spelen.

**Geweld**  
Nog geen jaar geleden was er sprake van een concept aanwijzing om politiemensen bij geweld met ernstig letsel of vuurwapengebruik te allen tijde aan te wijzen als verdedigingszaken. De politie en de minister van Veiligheid en Justitie wazen op de onwenselijkheid hiervan. In het najaar van 2013 is er aangedrongen

op een integrale herziening die zich niet richt op de status van de politiemans of vrouw, maar op alles wat geweldsgebruik door de politie raakt. Dit proces betreft onder andere de juridische positionering van geweldsgebruik door de politie binnen het straf(proces)recht en de juridische positie van de politieambtenaar die geweld gebruikt. Maar ook de registratie, beoordeling, toetsing en monitoring van politiegeweld vallen binnen het bereik van deze stelselherziening. Dat geldt ook voor de zorg aan politiebambtenaren die geweld hebben gebruikt met ernstige gevolgen. Het betreft een fundamentele herziening, waarbij de essentie neerkomt op of het logisch is dat elke politiemans die geweld moet gebruiken per definitie een strafbaar feit pleegt. Met de betrokken partijen is overeenstemming bereikt om de komende jaren wet- en regelgeving consistent te maken en daarbij recht te doen aan de bijzondere positie van politiemensen ten aanzien van geweldgebruik. In 2013 is de inhoudelijke herziening van (onderdelen van) dit stelsel voorbereid. In 2014 wordt dit voorgezet.

## Klachten van burgers

Een innovatiesubsidie voor het bevorderen van mediatievoorwaarden vormde de start van een traject voor professionalisering van klachtafhandeling. In september 2013 namen klachtcoördinatoren deel aan (begeleide) interventies. Ook startte de politie met een-

## De politie wil meer oog hebben voor een goed gesprek

duidelijke klachtbehandeling. De politie wil meer oog hebben voor een goed en informeel gesprek. De eerste resultaten zijn: een duidelijk omschreven klachtproces, eenduidige klachtafhandelingsovereenkomsten met vaste decentrale klachtbehandelaars. Het huishoudelijk reglement is vastgesteld, de vergoedingsregeling is van kracht en vacatures binnen de klachtencommissies zijn opgevuld. De voorzitters van de klachtencommissies vormen een nationale klachtencommissie, die de klachten tegen politiechefs en korpsleiding onderzoekt.

**Cijfermatige weergave**  
Van de 10.339<sup>9</sup> klachten in 2013, nam de politie er 2209 niet in behandeling. Deze klachten voldeden niet aan de criteria van de klachtenregeling (bijvoorbeeld bezwaar tegen bekeuring of

9. Over het jaar 2013 maakt de Politieacademie nog deel uit van de cijfermatige weergave. Dit is in 2013, met het ontstaan van de nationale politie, niet meer het geval.

## Politieagenten moeten in en buiten diensttijd onkreukbaar zijn

verzoek om schadevergoeding). Van de afgehandelde klachten waren 2792 klagers (33 procent) direct na het intakegesprek tevredengesteld. Bij 5081 klachten (61 procent) was klager tevreden in de bemiddelingsfase, in 468 gevallen (zes procent) wilden klagers een formeel oordeel van de politierechter.

Per klacht kunnen meerdere onderwerpen worden behandeld. Meestal hebben deze betrekking op algemeen politietoetreden. De top 5 is in tabel 2 vermeld.

### Interne onderzoeken

Integriteit staat hoog op de agenda bij het politiekorps. Politieagenten moeten in en buiten diensttijd onkreukbaar zijn en zich als modelburger gedragen. Signalen van mogelijke normschendingen worden meerdere betrokkenen zijn. Een onderzoek richt zich doorgaans op één voorval. Een voorval kan echter zowel een strafrechtelijke als een disciplinaire component hebben.

**Cijfermatige feiten**  
Het aantal interne onderzoeken en de afhandelingen ervan schommelt al enige jaren rondom eenzelfde gemiddelde. In 2013 zijn er 1279 onderzoeken afgehandeld en daar waren 1438 medewerkers bij betrokken (tabel 3). Dat betekent dat 2,3 procent van het totaal aantal medewerkers (61.916)

betrokken was bij een intern onderzoek. Bij 37 procent van de onderzochte voorvallen (incidenten) zijn de vermeende schendingen aangetoond (tabel 4). Dit betekent dat ongeveer 0,8 procent van het totaal aantal politiebemiddelingen zich schuldig heeft gemaakt aan een vorm van plichtsverzuim. Veelal zijn het op zichzelf staande, unieke incidenten zonder vast patroon, trend of ontwikkeling.

Van de 1283 onderzochte meldingen hebben 146 meldingen geleid tot een (voorwaardelijk) ontslag in 2013 (tabel 5). Dat is een daling van 51 ontslagen in verhouding tot 2012. Ook het aantal medewerkers dat betrokken is bij een onderzoek,



**Tabel 1. Cijfermatige weergave klachten**

Aantallen en termijnen	Aantallen
openstaand 31-12-2012	1198
ontvangen 2013	10.339
niet in behandeling genomen	-2209
afgehandeld intakefase	-2792
afgehandeld bemiddelingsfase	-5081
afgehandeld formele fase	-468
openstaand 1-1-2014	11.537
	987

**Tabel 2. Top 5 Klachten**

Rubrieken	Aantal
1. Politietoetreden - Bejegening/houding/gedrag	1919
2. Politietoetreden - Geen of onvoldoende actie	1319
3. Politietoetreden - Onjuiste actie	1144
4. Dienstverlening & Service - Informatieverstrekking	548
5. Politietoetreden - Verkeersgedrag	424

is gedaald. Dat leidt ertoe dat in de afwikkelingen verschillen ontstaan ten opzichte van 2012. Gezien de in verhouding kleine aantallen, zijn trends of verbanden hierin lastig te ontdekken. Voordat de nationale politie op 1 januari 2013 een feit was, zijn eind 2012 al zoveel mogelijk onderzoeken afgerond. Dit kan een deel van de verschillen tussen 2012 en 2013 verklaren.

Vooraf onderzoeken naar de geweldstoepassing van politie-mensen komen vaak voor. Dat komt omdat aangehouden verdachten en andere burgers in toenemende mate aangifte doen van geweldsgebruik door de politie en de vermeende onrechtmatigheid ervan. In tabel 6 staan de voorkomende onderzochte voor-

vallen verdeeld in categorieën. Opvallend is dat de categorie geweld en bejegening, anders dan in 2012, bij disciplinaire onderzoeken op de tweede plek komt. Geweld is op het totaal (disciplinair en strafrechtelijk samen) een hoog scorende feitecategorie.

Binnen interne onderzoeken komt de categorie misbruik van positie (128) het meest voor in 2013. Voor strafrechtelijke onderzoeken is dit de categorie vrijheid en lichaam (412). Ten opzichte van 2012 lijkt dit een daling, maar door de daling van het aantal onderzoeken is de verhouding gelijk gebleven.

Tabel 3. Aantal onderzoeken en betrokkenen  
Onderzoeken en betrokkenen 2012 2013

Aantal onderzoeken	1347	1279
Aantal betrokkenen	1532	1438

Tabel 4. Conclusie afdoening

Conclusie	2012	%	2013	%
Verdenking weerlegd	466		379	
Niet aangetoond	625		432	
Subrotaal	1091	62%	811	63%
Plichtsverzuim	558		383	
Strafbaar feit	121		89	
Subrotaal	679	36%	472	37%
<b>Eindtotaal</b>	<b>1770</b>		<b>1283</b>	

Tabel 5. (Voorwaardelijk) ontslag

Voorwaardelijk J/N	Afdoening	2012	2013
J	BARP 77:1-J ontslag	88	67
N	BARP 77:1-J ontslag	96	74
	BARP 87 ontslag op verzoek	13	5
<b>Eindtotaal</b>		<b>197</b>	<b>146</b>

Tabel 6. Top 3 feitecategoriefen

Delict soort	Delict categorie	2012	2013
Disciplinair	misbruik van positie	154	128
	geweld en bejegening	209	125
	overige plichtsverzuim	174	91
<b>Totaal disciplinair</b>		<b>537</b>	<b>344</b>
Strafrechtelijk	273-309 vrijheid en lichaam	497	412
	310-349 vermogen	73	59
	207-235 meeneed en valsheid	56	48
<b>Totaal strafrechtelijk</b>		<b>626</b>	<b>519</b>



## Bijlage 1

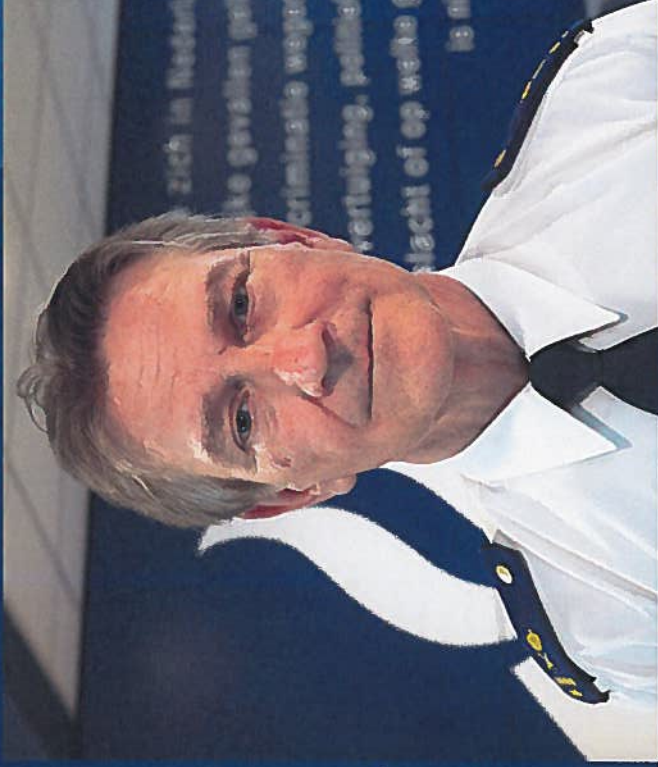
Operationele sterkte per eenheid (in fte) <sup>10</sup> Eenheid	31-12-2013	Niet-operationele sterkte per eenheid (in fte) Eenheid	31-12-2013	Ziekteverzuim	Operationele sterkte	Niet-operationele sterkte	Totaal
Noord-Nederland	4121	Noord-Nederland	556	Noord-Nederland	5,9%	6,5%	5,9%
Oost-Nederland	7096	Oost-Nederland	944	Oost-Nederland	5,7%	6,3%	5,8%
Midden-Nederland	5005	Midden-Nederland	807	Midden-Nederland	6,3%	6,5%	6,3%
Noord-Holland	3587	Noord-Holland	632	Noord-Holland	6,0%	5,5%	6,0%
Amsterdam	5650	Amsterdam	826	Amsterdam	4,8%	5,4%	4,9%
Den Haag	6278	Den Haag	1117	Den Haag	5,4%	6,1%	5,5%
Rotterdam	6119	Rotterdam	952	Rotterdam	5,1%	5,5%	5,2%
Zeeland-West-Brabant	3464	Zeeland-West-Brabant	487	Zeeland-West-Brabant	5,4%	4,8%	5,3%
Oost-Brabant	3320	Oost-Brabant	560	Oost-Brabant	6,2%	7,4%	6,4%
Limburg	2860	Limburg	368	Limburg	5,3%	6,3%	5,4%
Landelijke Eenheid	4098	Landelijke Eenheid	957	Landelijke Eenheid	6,4%	6,4%	6,4%
Voorziening tot samenwerking		Voorziening tot samenwerking	2110	Voorziening tot samenwerking Politie Nederland		4,6%	4,6%
Politie Nederland		Politie Nederland					
<b>Operationele sterkte</b>	<b>51.598</b>	<b>Niet-operationele sterkte</b>	<b>10.318</b>	<b>Totaal politie</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,8%</b>	<b>5,7%</b>

10. Inclusief aspiranten

Aantal aspiranten per eenheid (in fte) Eenheid	31-12-2013	Leertijdsopbouw	
Noord-Nederland	473	141	
Oost-Nederland	698	3243	
Midden-Nederland	557	25-29	
Noord-Holland	367	6776	
Amsterdam	489	7537	
Den Haag	470	35-39	
Rotterdam	469	6487	
Zeeland-West-Brabant	317	40-44	
Oost-Brabant	360	45-49	
Limburg	218	7362	
Landelijke Eenheid	108	50-54	
Voorziening tot samenwerking		55-59	
Politie Nederland		9102	
		60-64	
		65-69	
		24	
<b>Operationele sterkte</b>	<b>4525</b>	<b>Totaal</b>	<b>61.916</b>

# POLITIE

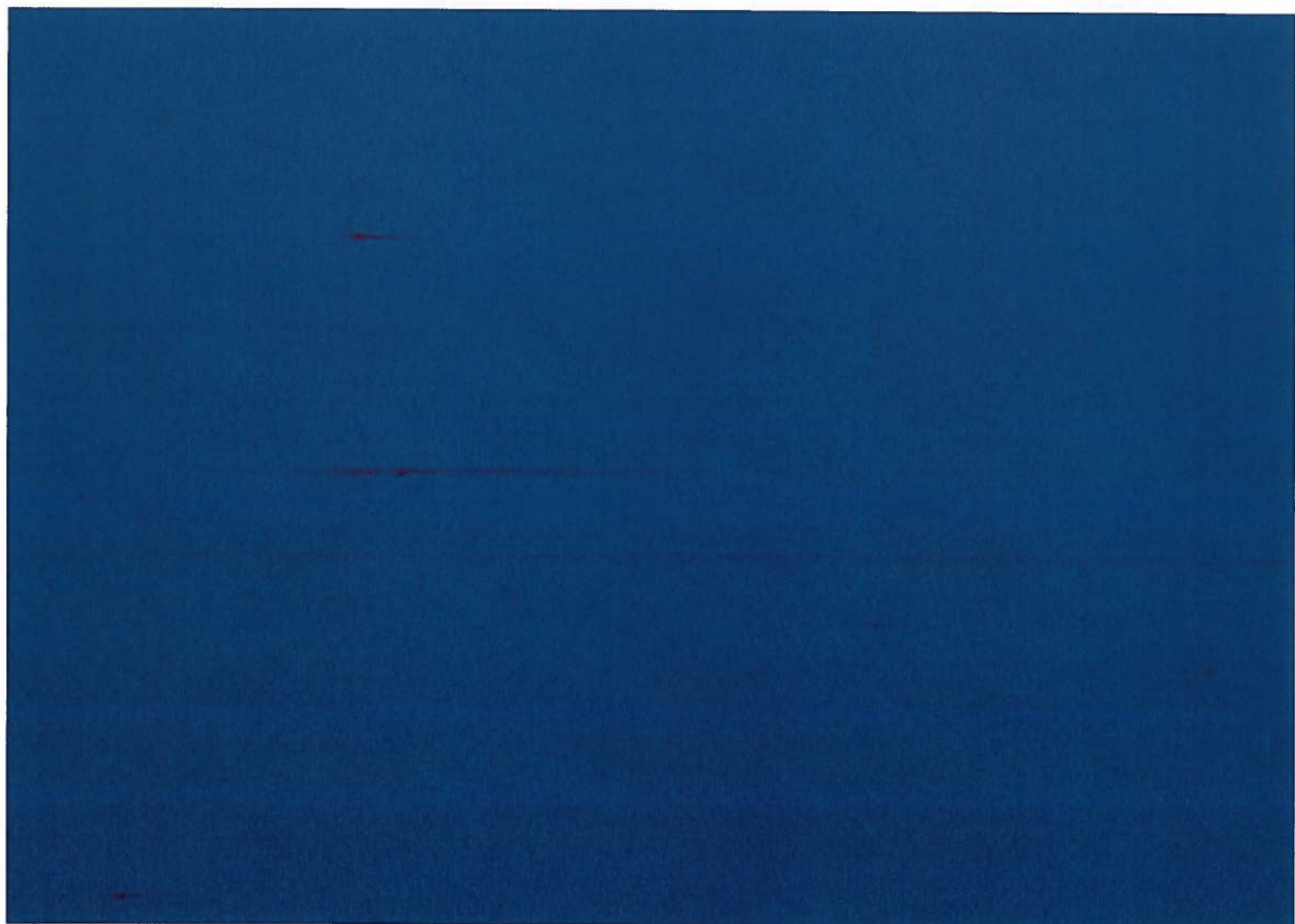
«Waakzaam en dienstbaar»



**...als één Nederlands  
Politiekorps kan samen-  
werken aan één doel:**

**Nederland veiliger maken.  
En daar heb ik ook dit jaar  
uw hulp weer bij nodig.**







«waakzaam en dienstbaar»

