

Bijlage 1
Voortgangsbericht vorming nationale politie

Bijlage nummer 1
Horend bij Voortgangsbrief politie

De afgelopen periode is hard gewerkt om per 1-1-'15 de nieuwe fase van de politie in te laten gaan. Onderstaand wordt per zogenoemd inspanningcluster ingegaan op de behaalde resultaten van het afgelopen jaar. Daarbij ga ik tevens in op de bevindingen van de Inspectie Veiligheid en Justitie (Inspectie), wier derde onderzoek naar de nationale politie u hierbij aantreft als bijlage 1a.

De politie voert haar taak uit in ondergeschiktheid aan het gezag. De invoering van de nationale politie verandert niets aan de wettelijke taakopdracht en het gezag over de politie. De inrichting van de nationale politie is erop gericht de gezagsdragers in staat te stellen invulling te geven aan dat gezag en komt in nauwe afstemming met het gezag tot stand. Bij het onderdeel 'gezag' ga ik in op het congres en de concrete activiteiten van het actieprogramma lokale besturing politie dat in dit kader wordt georganiseerd. Voorts ga ik in op de stand van zaken rond wet- en regelgeving, huisvesting, cultuurmonitor en het Programma Minder Regels.

Voortgang Realisatie en Inspectierapport

Inspanningcluster 1: Personele Reorganisatie

Afgelopen periode is de personele reorganisatie bij de politie van start gegaan. Dit proces moet er in fase I uiteindelijk toe leiden dat alle ca. 63.000 medewerkers een plaatsingsbesluit of een aanwijzing als herplaatsingskandidaat krijgen. De personele reorganisatie is begonnen met de selectie van de leidinggevenden. Het gaat hierbij om alle teamchefs en sectorhoofden in het korps, niet alleen die van de basisteams en districtsrecherches. Als eerste zijn de teamchefs geselecteerd. De eerste ronde hiervan is 1 september jl. afgerond en de 2e en 3e ronde zijn momenteel bezig. Ook de selectie van de sectorhoofden is aangevangen. Naar verwachting zijn op 1 februari – de datum van de laatste formele aanstellingen - ca. 80 á 90% van de teamchefs en sectorhoofden benoemd. Waar de teamchefs de chefs van de basisteams zijn en de sectorhoofden de districtchefs, is het gezag betrokken geweest bij het opstellen van de selectieprofielen. Vanzelfsprekend zijn de geselecteerde chefs aangesteld nadat het gezag conform art 46. Politiewet 2012 instemming heeft verleend. In de enkele gevallen waar nog geen nieuwe chef van het basisteam of van het district is geselecteerd wordt in overleg met het gezag een passende tijdelijke oplossing gevonden in de vorm van een tijdelijke tewerkstelling. De politie heeft hierbij specifiek aandacht voor de motivatie van deze tijdelijk tewerk gestelde teamchefs, een aandachtspunt waar ook de Inspectie terecht op wijst.

De voorbereidingen voor de personele reorganisatie van de overige medewerkers zijn verder in volle gang. Zo is gestart met het zogenoemde voorfase beleid. Medewerkers in de categorie ondersteuning en leiding die hun loopbaan elders willen vervolgen kunnen rekenen op extra voorzieningen. In deze categorieën wordt, in tegenstelling tot bij de operationele kant, de formatie verkleind. Voorwaarden zijn dat de geboden voorzieningen opwegen tegen het verwachte rendement door vertrek en dat de verwachte overbezetting wordt verkleind.

De politie heeft in nauw overleg met de centrale ondernemingsraad, de vakbonden en mijn ministerie afgelopen zomer de basis gelegd voor de functievergelijking. Eind november worden alle medewerkers geïnformeerd over de uitkomsten daarvan. De Inspectie wijst er in dit verband terecht op, dat deze communicatie aan hoge eisen moet voldoen omdat dit van belang is voor draagvlak en commitment bij de medewerkers. Eind november krijgen alle medewerkers daarom een informatieve brief over de voor hen persoonlijk verwachte uitkomst van de reorganisatie. In het twee en derde kwartaal zullen respectievelijk de functievollers en de herplaatsingskandidaten de (plaatsings)besluiten ontvangen. Een belangrijke stap daaraan voorafgaand is het vaststellen van het reorganisatieplan door de korpschef. De centrale ondernemingsraad heeft de adviesvraag hierop momenteel in beraad.

Inspanningencluster 2: Vorming politiedienstencentrum (PDC)

Zoals eerder aan uw Kamer gemeld heeft het PDC een viervoudige opdracht; het ondersteunen van de operatie als going concern, het inrichten van de eigen PDC organisatie, het ondersteunen van de veranderingen bij de overige onderdelen van de politie en het realiseren van besparingsmaatregelen in een oplopende reeks tot 447 miljoen per 2019. De focus voor het PDC ligt dit jaar op het ondersteunen van het inwerking brengen van de basisteams en districtsrecherches. Dit is voor het PDC een complex opgave, mede omdat de diensten van het PDC zelf nog niet volledig in werking zijn gebracht. Het PDC als geheel verandert volgend jaar gefaseerd. Tegelijkertijd is ervoor gekozen om de delen van het PDC die bijdragen aan het inwerking brengen van de basisteams al wel in de nieuwe situatie te laten werken. Dit geldt met name voor teams binnen de diensten informatiemanagement, HRM en facility management. De Inspectie constateert risico's die hieraan verbonden zijn. Zo geeft de Inspectie aan dat de ontwikkeling van de bedrijfsvoering onvoldoende plaatsvindt in verbinding met de rest van de organisatie. Dit vormt een reëel risico voor de verdere implementatie van de veranderagenda. Hier ben ik reeds in mijn brief op ingegaan.

De onderdelen van de oude bedrijfsvoering van de voormalige korpsen worden zoals bedoeld aangestuurd door het PDC. Dit vraagt echter extra aandacht voor de verbinding met de operationele onderdelen en voor betrokken medewerkers. De korpschef is zich bewust van de risico's waar de Inspectie in dit verband ook op wijst. Tegelijkertijd zie ik ook kansen omdat het daadwerkelijk inwerking brengen van het PDC volgend jaar eenvoudiger zal zijn nu binnen sommige teams van de diensten op verschillende vlakken al met elkaar wordt samengewerkt. In de in mijn brief aangekondigde integrale herijking zal een goede fasering van de verdere vorming van het PDC één van de onderwerpen zijn.

Inspanningencluster 3: In werking brengen IV

Ten aanzien van de voortgang op inspanningscluster 3 verwijs ik naar bijlage nummer 2 "Voortgang aanvalsprogramma ICT politie". De bevindingen van de Inspectie die raken aan dit inspanningencluster komen in deze bijlage aan bod.

Inspanningencluster 4: Het inwerking brengen van de nationale politie

Focus voor deze periode is om per 1-1-'15 de basisteams en de districtsrecherches in werking te brengen. Het in werking brengen bestaat uit vier belangrijke onderdelen. Ten eerste dat de leidinggevenden van de basisteams en districtsrecherches met mandaat zijn aangesteld. In het voorjaar is de procedure voor de selectie van de leidinggevenden gestart. Naar verwachting zijn 1 januari aanstaande 80 a 90% van de functies van teamchefs ingevuld. Voor de overige gevallen worden in overleg met het gezag maatregelen getroffen om te borgen dat er een geschikte chef met mandaat is om de betreffende basisteams en districtsrecherches te leiden. Ten tweede nemen de aangestelde chefs van hetzij de basisteams hetzij de districten deel aan een ingericht en werkend driehoeksoverleg. De nieuwe teamchefs zijn aanspreekpunt, gesprekspartner en deelnemer aan het driehoeksoverleg. De Inspectie onderstreept hierbij het belang van snelle duidelijkheid over de rolverdeling tussen de basisteamchefs en districtchefs in een driehoeksoverleg in de nieuwe situatie.

De voorbereidende activiteiten om medewerkers toe te wijzen aan de nieuwe organisatieonderdelen zijn in volle gang. De afspraken met het gezag en lokale veiligheidspartners over de inspanningen van de politie ten behoeve van de lokale en regionale veiligheidsvraagstukken – het derde onderdeel – zijn in een vergevorderd stadium. Hier is vanzelfsprekend sprake van diversiteit in tempo omdat de (nieuwe) teamchefs niet allemaal gelijk starten. Ook de Inspectie wijst erop dat dit een aandachtspunt is. Een risico dat ook door de Inspectie wordt geconstateerd is dat er onderbezetting dreigt in de districtsrecherches. De techniek van de personele reorganisatie brengt met zich mee dat in de zogenoemde fase I van de reorganisatie over- en onderbezetting van teams kan ontstaan. In fase II van de personele reorganisatie worden deze weggewerkt. Aangezien de totale operationele sterkte niet wijzigt, ga ik ervan uit dat de politiechefs zorgen dat de afspraken met het gezag binnen hun eenheid gestand worden gedaan.

Het vierde onderdeel is het inrichten van de wijkagenten volgens de wettelijke norm en het inrichtingsplan. Inmiddels is 86% van de nieuwe formatie wijkagenten bezet. Hier zijn zoals ik uw Kamer eerder in antwoorden op Kamervragen¹ heb laten weten verschillen zichtbaar tussen de eenheden. De korpschef heeft het voorgenomen besluit genomen dat lopende de personele reorganisatie vacatures voor wijkagenten worden opengesteld.

Nu per januari de basisteams en districtsrecherches in werking worden gebracht komt de focus voor volgend jaar te liggen op het inwerking brengen van de rest van de politieorganisatie. Eind volgend jaar zal de gehele politieorganisatie inwerking zijn gebracht. Verder is uiteraard het optimaliseren van de werking van de basisteams en de districtsrecherches belangrijk. De afgelopen tijd zijn al werkingsdocumenten opgesteld die harmonisatie van processen, een gemeenschappelijke werkwijze en uniforme inrichting beschrijven. Het gaat om werkingsdocumenten voor de districten – inclusief de basisteams en de flexteams -, de opsporing, de informatieorganisatie, de operationele centra, de operationele samenwerking en staven. Deze werkingsdocumenten vormen volgend jaar de basis voor het inwerking brengen van de rest van de politieorganisatie. Het invoeren van deze werkingsdocumenten heeft ook consequenties voor de bedrijfsvoering, het daarom van belang is om integraal te kijken naar de planning. De opgave van de realisatie van deze onderdelen varieert per eenheid, omdat de uitgangssituaties van de eenheden verschillen. De Inspectie wijst in dit verband terecht op dat de vergevorderde teams afgeremd kunnen worden als ze

¹ Antwoord op vragen Lid Marcouch over het tekort aan wijkagenten- nr. 2014D33835.

in verandertempo gelijk op moeten lopen met de rest. Om dit effect te minimaliseren en om aan te sluiten bij de verschillende uitgangssituaties verschilt volgend jaar het tempo van de realisatie in en tussen eenheden. Dit gebeurt vanzelfsprekend binnen de kaders van het geactualiseerde realisatieplan.

Inspanningcluster 5: Het werken aan geselecteerde operationele doelen

De operationele doelen uit het geactualiseerde realisatieplan leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van de eenheid van de politieorganisatie (in denken en doen), het vergroten van de professionele ruimte van de medewerkers en het verstevigen van operationeel leiderschap van leidinggevenden. De afgelopen periode is hard gewerkt aan deze operationele doelen en zijn verschillende successen geboekt. In het kader van het vergroten van de professionele ruimte zijn diverse initiatieven van medewerkers ontplooid. Bottom up zijn diverse pilots en proeftuinen gestart op onderwerpen als 'veelvoorkomende criminaliteit in het basisteam' en 'operationele sturing'.

Gezag over de politie

Ten aanzien van de lokale werking van het bestel is, zoals verwacht, 'accommoderen' het kenmerk van de huidige fase. Op alle partijen rust de verantwoordelijkheid om elkaar hierbij de nodige ruimte te geven om zich aan het bestel en aan de soms veranderde rollen te accommoderen. Met het inwerking brengen van de basisteams en de districtsrecherches en met de benoeming van de nieuwe leidinggevenden gaat ook voor het gezag een nieuwe fase in voor de vorming van de nationale politie. De politie is hierdoor nog beter in staat om de doelen die door het gezag zijn vastgesteld te realiseren. Dit heeft naar verwachting ook voor het samenspel tussen politie en gezag een versterkend effect. Om deze effecten te verzilveren en de eerste ervaringen met de basisteams en de districtsrecherches te delen, organiseert mijn ministerie in het voorjaar van 2015 een congres voor bestuur, openbaar ministerie en politie. Dit congres heeft als doelstelling het geven van een positieve impuls aan de gezamenlijke inzet op een verdere versterking van (de positie van) het lokale bestuur.

Actieprogramma lokale besturing politie

Ook het Actieprogramma lokale besturing politie dat ik in 2012 heb ingesteld, blijft zich inzetten op verbeteringen in de lokale aansturing van de politie en in de samenwerking tussen de betrokken partijen. Om meer bewustzijn te creëren ten aanzien van elkaars rollen en de bijbehorende bevoegdheden en om elkaars werelden beter te leren kennen, heeft het Actieprogramma trainingsprogramma's voor lokale driehoeken laten ontwikkelen. Hiertoe heeft de afgelopen periode een pilot plaatsgevonden waaraan een aantal (lokale en districtelijke) driehoeken medewerking heeft verleend. Gezien de positieve reacties en het succesvolle verloop tijdens de pilotfase, heb ik op verzoek van het actieprogramma mogelijk gemaakt dat dit najaar een vervolg wordt gegeven aan de pilotfase. Er worden tientallen extra bijeenkomsten georganiseerd, zodat alle aanmeldingen kunnen worden gehonoreerd. Ook wordt het op basis van de pilot ontwikkelde trainingsmateriaal aan alle (overige) gemeenten beschikbaar gesteld.

De versterking van de lokale verankering heeft mede betrekking op het versterken van de lokale democratische controle op het gezag op de politie. In dit kader heeft het Actieprogramma de afgelopen periode samen met het centrum voor criminaliteitspreventie en veiligheid (CCV) medewerking en ondersteuning verleend aan werkconferenties georganiseerd door de Vereniging voor Raadsleden. Doelstelling van de werkconferenties was het beter betrekken van

gemeenteraadsleden bij het opstellen van het integrale veiligheidsplan mede in relatie tot het regionale beleidsplan.

Informatiepositie burgemeester

Het is belangrijk voor een burgemeester om tijdig de juiste informatie van alle relevante veiligheidspartners te krijgen. Dat is overigens niet alleen van belang voor het uitoefenen van het gezag over de politie maar geldt voor de volle breedte van zijn veiligheidsportefeuille.

In de vorige voortgangsbrief heb ik uw Kamer bericht dat ik naar aanleiding van de motie Kuiken^[1] een onderzoek heb laten doen naar de beleving van burgemeesters over hun informatiepositie. Het rapport over dit onderzoek, "Weten wat er speelt", treft u bijgevoegd aan.

Uit dit rapport blijkt dat burgemeesters tevreden zijn over hun informatiepositie. Dit geldt met name voor de operationele informatie van de politie. De burgemeesters verwachten niet dat de komst van de nationale politie hun informatiepositie nadelig zal beïnvloeden. Ook de inspectie constateerde al in hun tweede onderzoek naar de vorming van de nationale politie dat burgemeesters over het algemeen te spreken zijn over de informatie die ze krijgen. Voor de verdere versterking van de informatiepositie is dan ook geen nieuwe wetgeving nodig, concludeert het rapport. Ook over de inhoud van de analytische^[2] informatie is de burgemeester doorgaans tevreden. Deze informatie is echter nog te weinig voorhanden.

Naar aanleiding van dit onderzoek heb ik oud-burgemeester Bandell, samen met burgemeesters, politie en OM gevraagd om, na consultatie in het veld concrete aanbevelingen te doen om de informatiepositie van burgemeesters verder te verbeteren. Deze aanbevelingen zijn opgenomen in een handreiking en een draaiboek. Ik zorg ervoor dat de bevindingen van de commissie onder de aandacht van alle betrokkenen worden gebracht. Het rapport, de handreiking en het draaiboek zijn gepubliceerd op de website van het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (www.hetccv.nl). De politie draag ik bij gelegenheid van het volgende beheersplan op om de informatiedeling zo in te richten dat deze – binnen de grenzen van de wet – naar behoefte en tevredenheid van het gezag geschiedt.

Wet- en regelgeving

Beheersbesluiten politie

Op basis van artikel I, onderdeel D, van de Wet van 20 december 2012 tot wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de positie van de korpschef en van de regioburgemeester alsmede enkele andere verbeteringen (Stb. 2012, 660) worden twee algemene maatregelen van bestuur vastgesteld. Het gaat om het Besluit financieel beheer politie en het Besluit beheer politie. Beide conceptbesluiten worden voor de behandeling van de begroting van mijn ministerie in uw Kamer aan het parlement ter voorhang aangeboden.

Wijziging van de Regeling klachtbehandeling politie

Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer van het wetsvoorstel tot wijziging van de Politiewet 2012 in verband met de positie van de korpschef en van de

^[1] Kamerstukken II 2011-12, 30880, nr. 40.

^[2] Met analytische informatie wordt bedoeld: analyses, trends, monitors, etc. van ontwikkelingen of gebeurtenissen die zich in het verleden hebben voorgedaan.

regioburgemeester alsmede enkele andere verbeteringen heb ik toegezegd de Regeling klachtbehandeling politie aan te passen in die zin dat de benoeming van de voorzitter van een klachtencommissie door de minister wordt gedaan (Handelingen II 2012/13, nr. 27, item 16, blz. 40). Na overleg in het artikel 19-overleg met de regioburgemeesters en de voorzitter van het College van procureurs-generaal heb ik besloten de Regeling Klachtbehandeling politie zodanig aan te passen dat niet alleen de voorzitters maar alle leden, inclusief de (plaatsvervangend) voorzitters, van de klachtencommissies door mij zullen worden benoemd, herbenoemd en ontslagen. De benoemingen van de leden van een commissie voor een regionale eenheid vindt plaats op gezamenlijke aanbeveling van de regioburgemeester en de hoofdofficier van justitie. De regioburgemeester hoort voor de aanbeveling de burgemeesters van de gemeenten in het gebied waarin de regionale eenheid de politietaak uitvoert. Op die wijze zijn alle gezagsdragers in de regionale eenheid betrokken bij de benoeming. Deze aanpassing, die de instemming heeft van de deelnemers aan het artikel 19-overleg, biedt meer en betere garanties voor de onafhankelijkheid van de klachtencommissies van de politie dan de oorspronkelijke toezegging dat de minister de voorzitters van de klachtencommissies zou benoemen. Naar verwachting treedt de voorgenomen wijziging van de Regeling klachtbehandeling politie nog dit jaar in werking.

Overig

Huisvesting

De politie heeft dit voorjaar met de regioburgemeesters onder het gezag een consultatieronde uitgevoerd naar de behoefte aan huisvesting voor de basisteams. De resultaten hiervan zijn in het artikel 19-overleg besproken. Dit jaar worden deze resultaten door de eenheidschefs met alle burgemeesters verder uitgewerkt en geverifieerd. De minister neemt daarna een besluit over de huisvestingslocaties van de politiebasisteams waarbij aan de wensen van het gezag wordt voldaan. Tevens dient de eerder vastgestelde besparingsdoelstelling van €76,5 miljoen structureel in 2025 te worden behaald.

Monitoring cultuurverandering

Cultuurverandering is een divers, ingewikkeld, maar vooral ook een moeilijk te meten element van een organisatie. Ik acht het van belang om de cultuur(verandering) binnen de politieorganisatie te verbeteren en stimuleren. Het is daarbij beter bepaalde facetten van cultuur tot onderwerp van gesprek te maken, dan trachten cultuur en cultuurverandering te meten met een instrument. Het eerste leidt tot daadwerkelijke verbeteringen, terwijl het laatste als risico kent dat het als 'afrekening' wordt ervaren, hetgeen averechts zou werken aan de verbetering.

Binnen de nationale politie zijn de afgelopen periode diverse initiatieven en activiteiten ontstaan die bijdragen aan de cultuurverandering. Om op het niveau van de korpsleiding nadrukkelijk en consistent de aandacht voor het ontwikkelingsproces te borgen, is een cultuurraad opgericht. De cultuurraad houdt zich onder meer bezig met het richten van het ontwikkelproces, het creëren van overzicht en het bevorderen van de samenhang en afstemming op het gebied van cultuurverandering. De kern van de cultuuromslag bestaat uit het vergroten van vertrouwen en professionele ruimte en het realiseren van meer verbindend en operationeel leiderschap. Diverse landelijke initiatieven onder andere van de centrale ondernemingsraad, dragen bij aan deze thema's. Enkele voorbeelden zijn de trajecten 'Van Ambitie naar Actie' en 'De Hark Voorbij' en programma's als

'Blauw Vakmanschap'. Ook binnen de eenheden en Politieacademie worden vele initiatieven ontplooid.

Met de politie en de vakorganisaties ben ik overeengekomen dat een kwalitatief, meerjarig (longitudinaal) actieonderzoek wordt verricht naar de cultuur en cultuurverandering bij de politie. Dit onderzoek heeft niet alleen tot doel om een beeld te krijgen van de werkelijkheid (kennis verzamelen), maar ook om binnen de politie de dialoog aan te gaan over cultuur en te komen tot positieve veranderingen.

Programma Minder Regels

Met uw Kamer heb ik afgesproken jaarlijks te rapporteren over de voortgang op het programma "Minder Regels" i.c. over de aanpak van de onnodige bureaucratie bij de politie. Een volledige rapportage over 2014 over de voortgang van mijn aanpak van de onnodige bureaucratie bij de politie kunt u van mij verwachten in het tweede kwartaal van 2015. Onderstaand ga ik in op de hoofdlijnen van de laatste ontwikkelingen op dit vlak.

Voor het einde van het jaar start de politie in het kader van het project Mobiel Effectiever op Straat (MEoS) stapsgewijs met de verstrekking van nieuwe smartphones aan politieagenten. Operationele politiemedewerkers die over een dergelijke voorziening beschikken kunnen met behulp van de smartphone digitale bonnen uitschrijven, digitale bevestigingen doen en eenvoudig de identiteit van personen vaststellen. Om het digitaal uitschrijven van bekeuringen ook juridisch mogelijk te maken treedt de wet digitale handhaving bij veelvoorkomende overtredingen per 1 november 2014 inwerking.

Begin december geef ik het startsein voor een efficiëntere gegevensuitwisseling tussen banken en politie. Vanaf dat moment worden gegevens voor een groot deel digitaal verstrekt en verwerkt, waardoor de politie minder tijd kwijt is aan tijdrovende administratieve handelingen.

Daarnaast werkt de nationale politie aan enkele maatregelen die eveneens eind 2014 merkbaar bij gaan dragen aan het terugdringen van de administratieve lasten. Voorbeelden van deze maatregelen zijn de digitale aanvraag consultatie- en rechtsbijstand en het gebruik van het informatiesysteem BOSZ, waardoor een efficiëntere sturing op strafzaken plaats kan vinden. De politie is daarnaast bezig met het verder vormgeven van het nog te realiseren project "aangifte" bij verzekeringsmaatschappijen, waarover ik u eerder heb bericht². Dit project heeft als inzet dat de burger, niet meer verplicht is om louter om verzekeringstechnische reden aangifte te doen bij de politie en zal naar verwachting bij volledige uitrol een aanzienlijke productiviteitswinst kunnen opleveren.

Ik ben enthousiast over deze ontwikkelingen, die plaatsvinden op een moment dat de politie ook de handen vol heeft aan het inwerking brengen van de basisteams en de districtsrecherches. Ondanks deze forse opgave wordt door mijn ministerie en de politie hard aan gewerkt om eind 2014 een productiviteitswinst van c.a. 4000 fte te hebben gerealiseerd. Ook blijft uiteraard gelden dat ik de opbrengst van projecten die meer dan 100 fte productiviteitswinst opleveren extern laat valideren. Zoals ik uw Kamer heb gemeld wil ik nog steeds ultimo 2015 de einddoelstelling van 5000 fte hebben bereikt.

² Kamerstuk 29628, nr. 404

