

Vergaderjaar 2018–2019

**34 928**

## **Initiatiefnota van het lid Van Dam over «Ruimte voor > vertrouwen in > blauw op straat»**

**Nr. 7**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 december 2018

#### **Aanleiding**

Gehoord het besprokene in het notaoverleg van 26 november 2018 (Kamerstuk 34 928, nr. 6), naar aanleiding van de initiatiefnota politie «Ruimte voor vertrouwen in blauw op straat» van het lid Van Dam (CDA) (Kamerstuk 34 928, nr. 2), heb ik toegezegd de in de nota genoemde twaalf punten nader te appreciëren.

In de bijlage treft u puntsgewijs de appreciatie van de in de initiatiefnota Ruimte voor/vertrouwen in blauw op straat van het lid Van Dam (CDA) (Kamerstuk 34 928, nr. 2) genoemde twaalf punten.

De Minister van Justitie en Veiligheid,  
F.B.J. Grapperhaus

## 1. Weg met de bureaucratie

*A. Stop met standaard-verantwoording op voorhand. Vertrouw de diender. Zet betrokkenheid, vakmanschap, de bedoeling van het werk voorop. Stop met «indekken».*

Ik onderschrijf graag de overwegingen bij dit punt. De betrokkenheid, het vakmanschap, het werk rechtvaardigen zonder meer het vertrouwen in de professional. En evenzeer onderschrijf ik de overweging dat verantwoording geen «indekken» moet zijn. Verantwoording dient toegevoegde waarde te hebben.

Zoals ik in mijn brief van 12 maart 2018<sup>1</sup> over de versterking van de opsporing heb gezegd; verantwoording is immers niet altijd negatief, of belemmerend. Er kunnen goede argumenten voor zijn, zoals een voorafgaande rechtmatigheidstoets op ingrijpende opsporingsbevoegdheden. Standaardverantwoording vooraf bij de politie kan zowel worden ingegeven door regelgeving, beleidsregels of -afspraken, interne afspraken of door gewoonte. Inmiddels is door mij een aanpak met betrekking tot het tegengaan van administratieve lasten geformuleerd. Ik informeerde uw Kamer daarover op 16 oktober 2018.<sup>2</sup> In mijn brief heb ik toegelicht dat deze aanpak tweeledig is. Ten eerste het ontwikkelen van een bestendig, meerjarig spoor, dat daadwerkelijk voelbaar moet zijn op de werkvloer. Ik heb dr. A. Zuurmond bereid gevonden deze aanpak vorm te geven. Ten tweede wordt naast de meerjarige aanpak een voorstel voorbereid om op korte termijn voortgang te boeken. Recent heeft het korps een top 10 ergernissen in de opsporing geïnventariseerd in het rapport «effectieve tijd voor opsporing». Begin 2019 zal ik uw Kamer een voorstel doen toekomen hoe deze irritaties worden aangepakt voor zover deze door de politie zelf beïnvloed kunnen worden.

*B. Benoem binnen het korps op topniveau een korpsmarinier: een vrijgestelde leidinggevende met doorzettingsmacht om direct (werk)processen te vereenvoudigen.*

De korpsmarinier zoals genoemd in de nota kan worden gezien als een metafoor voor de permanente zoektocht naar administratieve lastenreductie. Dit onderwerp staat hoog op de agenda en wordt langs verschillende lijnen aangepakt. Zo is er bij de politie al een administratieve lastenautoriteit, wordt er daarnaast gewerkt aan een plan van aanpak op de top tien van ergernissen en wordt tenslotte via het traject onder leiding van dr. A. Zuurmond gewerkt aan het bestrijden van de mechanismes die dit keer op keer veroorzaken. Tijdens het notaoverleg is door het lid Van Toorenburg (CDA) een motie ingediend die de regering verzoekt, te bezien hoe binnen het korps op topniveau een vrijgestelde leidinggevende met doorzettingsmacht («korpsmarinier bureaucratie») de bevoegdheid krijgt om direct (werk)processen te vereenvoudigen.<sup>3</sup> De motie is op mijn verzoek aangehouden. Of en hoe zo'n korpsmarinier in deze reeks van initiatieven past, zal ik met de Korpschef en andere betrokkenen bespreken. Ik zal uw Kamer in het voorjaar van 2019 hierover informeren.

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 628, nr. 760 (Kamerbrief).

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 628, nr. 816 (Kamerbrief).

<sup>3</sup> Kamerstuk 34 928, nr. 5 (motie).

*C. Stop in de opsporing met het systeem van wegen en sturen. Maak als politie zelf keuzes, uiteraard in verantwoording aan het bevoegd gezag. Stop het onzinnige circus van wegen, sturen, evalueren, sturen, evalueren enz.*

De systematiek van wegen en sturen dient ertoe dat zaken zorgvuldig worden beoordeeld en capaciteit op zaken doelmatig wordt toebedeeld en geprioriteerd. De weegsystematiek werkt zodoende als een trechter. Het is mij bekend dat de weegsystematiek in de praktijk verschillend wordt gewaardeerd en gehanteerd. Het is mij ook bekend dat zeker de criti-casters van de werking van dit systeem vaak een verlies van «eigenaar-schap» bij de rechercheurs aan de kaak stellen. Ik heb voldoende reden om ook mijnerzijds kritisch, maar ook heel zorgvuldig naar de werking van dit systeem te kijken. De Inspectie Justitie en Veiligheid voert op dit moment een onderzoek uit naar de selectie en toewijzing van zaken. Naar verwachting is dit onderzoek in het voorjaar van 2019 gereed. Bij mijn reactie op dit onderzoek zal ik dit punt uit de initiatiefnota betrekken.

## **2. Maak de organisatie weer menselijk**

*D. Maak de personele zorg bij de politie menselijker. Geef politiemensen een chef die ziet welk werk ze afleveren. Organiseer HRM dichterbij. Benader langdurig en chronisch zieken positief door te bespreken wat zij wél kunnen bijdragen. Maak snel werk van de geestelijke verzorging.*

De politieorganisatie moet ingericht zijn op een zorgvuldige omgang met medewerkers. Medewerkers worden ondersteund en begeleid om veilig en gezond te werken. De leidinggevende heeft hierin een cruciale rol in het begeleiden en steunen van medewerkers. Leidinggevendenden moeten daarom beschikken over de kwaliteiten en de vaardigheden die nodig zijn om hun verantwoordelijkheden op het gebied van veilig en gezond werken waar te maken. Hiertoe ontvangen zij voorlichting en worden zij getraind. Via deze trainingen worden de leidinggevendenden onder andere beter toegerust op het voeren van het goede gesprek en hun taak bij de begeleiding van chronisch zieken. Met het plan van aanpak verzuim werkt het korps de komende jaren aan het voorkomen en het terugdringen van verzuim. Met de uitvoering van dit plan wordt ook de begeleiding van medewerkers met PTSS verbeterd.

In het strategisch beraad van de korpschef en de vakorganisaties is besproken dat de HRM-ondersteuning dichterbij de werkvloer georganiseerd gaat worden door de huidige HRM-adviesfunctie anders vorm te geven. De politie streeft ernaar een voorstel hiertoe gereed te hebben in het eerste kwartaal van 2019. Ik zal hier in het halfjaarbericht politie op terug komen.

In het afgesloten arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018–2020 is daarnaast afgesproken dat een instrument wordt ontwikkeld waarmee inzichtelijk wordt gemaakt welke loopbaanperspectieven er zijn. Hierin wordt specifiek aandacht besteed aan chronisch en langdurig zieken. Het uitgangspunt daarbij is, zoals Van Dam ook oppert, wat zij wél kunnen bijdragen.

Ik onderschrijf de noodzaak voor een professionele en structurele voorziening in de geestelijke verzorging. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 is afgesproken dat het korps op basis van de interne evaluatie een concreet voorstel ontwikkelt voor de geestelijke verzorging binnen het kops. Dit voorstel is gereed voor afstemming met de betrokken partijen, waaronder de vakorganisaties. Daarna zal interne besluitvorming volgen en zal de Kamer hierover worden geïnformeerd. Om geestelijke verzorging structureel toegankelijk te maken is in het Arbeidsvoorwaar-

denakkoord 2018–2020 afgesproken om de capaciteit voor geestelijke verzorging uit te breiden tot 15 fte.

We hebben in het notaoverleg ook gesproken over een figuur als een «politie- ombudsman». Deze functionaris zou een oplossing kunnen zijn voor politiemedewerkers die ondanks het bestaan van allerlei andere kanalen zich toch onvoldoende gehoord voelen of niet weten waar ze terecht moeten met hun zorgen.

Met uw Kamer zijn de Korpschef en ik van mening dat individuele politiemedewerkers zich gehoord moeten voelen en de politieorganisatie een veilige en inclusieve werkomgeving moet zijn. De politieorganisatie heeft meerdere loketten ingericht waar medewerkers terecht kunnen met vragen over hun gezondheid, veiligheid en rechtspositie. Ondanks dit vangnet zijn er signalen dat medewerkers in de knel komen en vragen hebben, maar niet weten waar zij daarmee terecht kunnen. Deze overwegingen komen ook tot uitdrukking in de vooralsnog aangehouden motie van het lid Van Toorenburg (CDA) over dit onderwerp. Ik erken deze overwegingen en vind het van belang dat politiepersoneel zich ook binnen de organisatie gehoord voelt.

De politie heeft ervoor gekozen de vangnetten beter in te zetten door de leidinggevende centraal te stellen, te trainen en te ondersteunen in hun rol. De focus is de menselijke maat en zorg voor medewerkers. In het plan van aanpak ziekteverzuim is dit geconcretiseerd. Indachtig de aangehouden motie van het lid Van Toorenburg (CDA) ga ik met de Korpschef in gesprek hoe een veilige werkomgeving nog verder geborgd kan worden binnen de politieorganisatie. Hierin neem ik de mogelijkheid om een centrale functionaris binnen de politieorganisatie hiervoor aan te stellen uitdrukkelijk mee.

*E. Neem afstand van het idee van life-time-employment. Tegelijkertijd: durf te investeren in het binden van mensen (gewenste competenties) aan de organisatie, door het creëren van loopbaanperspectief en door het voorop stellen van kwaliteit boven anciënniteit. Het Landelijk Functiehuis Nationale Politie moet niet een beperking zijn, maar een hulpmiddel.*

De politie wil loopbaanperspectief bieden aan alle medewerkers en als goed werkgever medewerkers vitaal houden en de continuïteit van het politiewerk waarborgen. In het nieuwe Arbeidsvoorwaardenakkoord Politie zijn loopbaanafspraken gemaakt die bijdragen aan het aantrekkelijk houden van de politie op de steeds krappere wordende arbeidsmarkt. De politie investeert daartoe in modern onderwijs waardoor medewerkers snel en flexibel worden opgeleid. Life-time-employment is voor de politie als werkgever geen doel op zichzelf. De samenstelling van het personeelsbestand van de politie moet passen bij de wereld van nu en overmorgen, zodat de politie aansluiting houdt bij de samenleving, de benodigde politie-inzet en de arbeidsmarkt. Het functiegebouw van de politie is zo ingericht dat het kan meebewegen.

### **3. Naar een andere manier van werven en opleiden**

*F. Biedt jongeren – in samenwerking met de Marechaussee – een tijdelijk dienstverband aan. Leidt hen op voor een relevante, maar beperkte taak. Creëer daarmee snel «handen aan het bed». Benut de mogelijkheden van de (aanstaande) maatschappelijke diensttijd.*

De politie biedt al diverse mogelijkheden voor jongeren om er te worden opgeleid en te komen werken. En op dit moment wordt uitgewerkt dat ook voor executieve aanstellingen tijdelijke contracten mogelijk worden. Ik ben, mede naar aanleiding van de motie d.d. 26 september jl. van de

leden Van Dam (CDA), Laan-Geselschap (VVD), Den Boer (D66), Buitenweg (GL), Van Raak (SP), Kuiken (PvdA), Bisschop (SGP) en Hiddema (FvD)<sup>4</sup>, in gesprek met mijn partners in het veiligheidsdomein, om te bezien waar we in het licht van onze wervingsopgaven in de komende jaren, meer en beter kunnen samenwerken. Politie, Defensie, DJI en Douane zijn inmiddels in overleg over samenwerking. Of dit voorstel hierbij kansrijk is, zal ik bij de uitvoering meenemen. Ik wil echter benadrukken dat voor het generieke politiewerk mensen nodig zijn die de brede basispolitieopleiding hebben genoten. In het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018–2020 is herbevestigd dat tweederde van de operationele sterkte «breed» moet zijn opgeleid. Met betrekking tot de maatschappelijke diensttijd beziet de politie thans de kansen en knelpunten die hiermee gemoeid zijn.

*G. Beperk de werving, selectie en keuring van herintreders tot maximaal 3 weken. Creëer voor zij-instromers snelle doorgroei mogelijkheden. Stel maatwerk boven misplaatste gelijkheid.*

Ik onderschrijf dat werving en selectie niet langer moet duren dan noodzakelijk. Daarom houdt de politie op dit moment het gehele werving- en selectieproces tegen het licht op zoek naar mogelijkheden tot versnelling. Versnelling met behoud van de zorgvuldigheid en met inachtneming van de aanstellingsvereisten en screening, die onverminderd gelden voor herintreders. Werving, selectie en keuring kan in de toekomst wellicht in drie weken, maar screening zal altijd tijd kosten. Herintreders worden overigens altijd uitgenodigd als ze solliciteren en er wordt bezien of maatwerk mogelijk is voor wat betreft opleiding. In de looptijd van het Arbeidsvoorwaardenakkoord Politie wordt met de vakorganisaties gewerkt aan het vormgeven van loopbanperspectieven voor alle medewerkers, waaronder dus ook zij-instromers.

*H. Stap als Politie Academie (PA) over op «blended learning»: laat verschillende leervormen (digitaal, klassikaal, interactief, zelfstudie, videolessen) in elkaar overvloeien, benut de tijd in de klas beter. Betrek hierin de goede ideeën van Ebregt van Driel (Eenheid Oost, vrijwilligers).*

In de «Strategische agenda Politieacademie 2018–2022» staan «blended leren» en het inrichten van onder andere slimme leerroutes als belangrijke speerpunten genoemd. Waar het politieonderwijs zich ervoor leent gaat de Politieacademie het onderwijs meer blended maken. Daarnaast worden nieuwe leervormen en het leren op de werkplek bevorderd. In 2019 start een pilot leren op de werkplek in Amsterdam en Rotterdam waarbij wordt onderzocht of de inzetbaarheid van aspiranten gedurende de periode van opleiden kan worden verhoogd. Uiteraard kan dit alleen zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de kwaliteit van onderwijs en begeleiding noch aan de veiligheid van aspiranten en publiek.

*I. Zorg dat de politie (lichamelijk én geestelijk) fit en geoefend blijft. Dit is ook een opdracht/ uitnodiging aan individuele politiemensen zelf! Accepteer niet dat medewerkers de minimale eisen niet halen. Voor voortgezette opleidingen: breng de trainer «on the job».*

Bij de evaluatie van de regeling Fysieke Vaardigheidstoets (FVT) bleek dat bij de uitvoering verbetering mogelijk is. Vooral door strakker te sturen op deelname. Uitgangspunt hierbij is politie wel waakt over de fitheid en gezondheid van de politiemedewerker, maar dat de medewerker zelf verantwoordelijk is en blijft voor zijn of haar fitheid en gezondheid. Naast deze kwalitatieve verbeteringslag wordt het aantal IBT-uren (integrale

<sup>4</sup> Kamerstuk 29 628, nr. 810.

beroepsvaardigheidstraining), ingevolge de Arbeidsvoorwaardenakkoord Politie 2015–2017 per politieambtenaar verhoogd van minimaal 32 uur naar gemiddeld 42 uur per medewerker per jaar. Dit is inclusief de FVT.

#### **4. Politie: zoek de verbinding met andere diensten en organisaties**

*J. Besteed werkzaamheden die zich daardoor lenen uit aan andere diensten of aan gescreende particuliere bedrijven: betekenen vonnissen, vervoer arrestanten, opruimen van drugs(afval), het vervoer van gevaarlijk vuurwerk.*

De politie doet dit reeds op meerdere gebieden. Bijvoorbeeld op het gebied van arrestantenvervoer vindt al vergaande samenwerking plaats tussen de politie en de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), die een deel van het arrestantenvervoer op zich nemen in de eenheden. Thans worden ook voorstellen ontwikkeld voor pilots op het terrein van arrestantenzorg. Bij de opslag en vervoer van illegaal vuurwerk wordt reeds lang met private partijen gewerkt. Op deze wijze wordt de operationele capaciteit van de politie niet ingezet op taken waar geen executieve aanstelling voor nodig is. Ik ben voorts in gesprek met de politie hoe dergelijke samenwerkingsverbanden verder kunnen bijdragen aan een effectieve inzet van politiecapaciteit. Zo wordt op de terreinen cyber, burgeropsporing en fraude intensief met andere partners gewerkt.

*K. Expliciteer per basisteam welke andere diensten in het gebied in voorkomende gevallen aan de politie bijstand kunnen leveren. Betrek hierin ook veel actiever whatsapp-groepen en andere burgerinitiatieven. Zorg voor meer ogen en oren op straat die met elkaar samenwerken.*

De politie heeft een ontwikkelagenda Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP) waarmee ze de GGP steviger wil verankeren in wijk, web en wereld. Een onderdeel van de ontwikkelagenda is de samenwerking met burgers, gemeenten en andere ketenpartners. Hiervoor bestaan reeds diverse initiatieven.

Bij de Begrotingsbehandeling van dit jaar heeft het lid Van Dam (CDA) een motie ingediend die de regering verzoekt in nauwe samenwerking met vertegenwoordigers van buurtpreventie- en Whatsapp-groepen en deskundigen op het gebied van burgeropsporing de waarde van een landelijke politierichtlijn op het terrein van burgerhandhaving en -opsporing, met inachtneming van rechtsstatelijke waarborgen, te onderzoeken.<sup>5</sup> Ik heb hierop toegezegd het onderwerp burgeropsporing te betrekken bij de uitwerking van de ontwikkelagenda.

*L. Onderzoek lokaal en landelijk of de wijk-GGD'er een waardevolle aanvulling is. Om de politie te ontlasten van niet-politie-eigen taken ten aanzien van (potentieel) verwarde personen.*

In navolging van de wijk GGD'er in de gemeente Vught zijn, met subsidie van mijn ministerie, dertien gemeenten gestart met pilots waarin mensen van de GGD in de wijk preventief ingrijpen, overlast beperken en voorkomen en indien nodig bemiddelen naar de juiste zorg. Er wordt nu samen met het Actieprogramma van ZonMW hard gewerkt om de wijk-GGD'er nog breder in het land uit te rollen.

De opdracht van het Sahkelteam, onder voorzitterschap van de heer Hoes, is met ingang van 1 oktober beëindigd maar daarmee stopt het realiseren van adequate zorg en opvang voor personen met verward gedrag niet. In het Schakelteam is door de politie samengewerkt met lokale partners,

<sup>5</sup> Kamerstuk 35 000 VI, nr. 44 (motie).

zoals de ggz aanbieders en lokaal gezag, om hen te ondersteunen snel met alternatieven voor het vervoer van personen met verward gedrag in een politieauto te komen. Personen met verward gedrag die geen strafbaar feit hebben gepleegd horen niet in een politieauto te worden vervoerd of in een politiecel te verblijven. Dit kan als onnodig stigmatiserend en traumatisch worden ervaren.

Inmiddels zijn er veel pilots gestart en convenanten met regio's gesloten voor het realiseren van passend vervoer van personen met verward gedrag.

Daarbij wordt, samen met alle betrokken partners, hard gewerkt om ervoor te zorgen dat er geen gat valt als de politie het vervoer van personen met verward gedrag die geen strafbare feiten hebben gepleegd verder afbouwt en alleen nog tijdelijk als incidenteel vangnet optreedt. Om deze positieve ontwikkelingen vast te houden heeft JenV besloten de opdracht van de brigadier vervoer te verlengen tot 1 april 2019. Er wordt gestreefd naar besluitvorming in 2019 over de inrichting van passend vervoer.

Ook wordt er gewerkt om het aantal niet acute meldingen bij de politie te verminderen. Diverse regio's breiden de bereikbaarheid en beschikbaarheid van advies- en meldpunten uit en organiseren samenhang tussen verschillende reeds bestaande meldpunten. Om de keten van acute en niet-acute zorgmeldingen te verbeteren worden sinds het voorjaar van dit jaar binnen het actieprogramma van ZonMw pilots gefaciliteerd. Met deze pilots zal worden getest op welke manier 24/7 bereikbaarheid van de gemeentelijke of regionale advies- en meldpunten voor niet-acute meldingen doelmatig en doeltreffend georganiseerd kan worden. Het landelijke meldnummer 24/7 is het slotstuk van regionale meldpunten, waarnaar het kan doorverwijzen