

Directoraat-Generaal Politie en Veiligheidsregio's

Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's

Datum
2 december 2021

Moties, toezeggingen en aanvullende zaken

Bijlage nummer 2
Horend bij Tweede Halfjaarbericht Politie 2021

Inhoudsopgave

GGP	2
Politievrijwilligers	5
Verzuim	6
Operationeel expert.....	6
Waardering en erkenning	8
Vernieuwd Stelsel Integriteit en interne onderzoeken	9
Procoapp	11
Rapport over bereik Burgernet.....	12
EY rapport over risicoverdeling en besluit financieel beheer politie	13
Speciale eenheden voor het aanpakken van antisemitisme.....	14
Herijking Veiligheidsagenda.....	15
Communicatie en transparantie over het politieoptreden	16
Beleidsdoorlichting	17

GGP

Op verschillende momenten heb ik mijn zorg gedeeld met uw Kamer over de onderbezetting en de daarmee samenhangende rooster- en werkdruk in de Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP).¹ Ook heb ik hier met uw Kamer op diverse momenten over doorgesproken en heb ik de oorzaken ervan uiteengezet. Het knelt vooral in de functiegroepen die zijn belast met de 24/7 incidentafhandeling. Ik heb aangegeven dat deze situatie ook impact heeft op andere agenten in de basisteams, waaronder wijkagenten die, om de roosters rond te krijgen, vaker dan wenselijk moeten meedraaien in de noodhulp. Inmiddels zijn mitigerende maatregelen genomen. We gaan ervan uit dat in 2024-2025 de formatie en bezetting weer in balans zullen zijn. De komende jaren blijven aanvullende maatregelen nodig om de situatie te verlichten. In onderhavige brief geef ik u conform de op 30 november aangenomen motie Van der Werf een beeld van de actuele situatie, de maatregelen die zijn ingezet en het perspectief voor de middellange termijn.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

Een update van de situatie

In mijn brief van 4 november 2020 liet ik u weten dat er binnen de GGP in de functiegroepen die belast zijn met de incidentafhandeling sprake was van een onderbezetting van 1.175 fte, op een formatie van 15.276 fte. De problematiek speelt -niet overal in gelijke mate en doet zich versterkt voor in grootstedelijke gebieden. Dit is op peildatum 31 augustus 2021 nog steeds het geval. Op die datum is de onderbezetting in de incidentafhandeling toegenomen tot 1.558 fte op een formatie van 15.295 fte. In de genoemde brief van 4 november heb ik u ook geschreven over de combinatie van factoren waardoor de onderbezetting wordt veroorzaakt.² is dezelfde als die ik heb benoemd in mijn voornoemde brief. Een extra factor die meespeelt is het overslaan van één instroommoment bij de Politieacademie in week 41 van 2020, vanwege de Covid 19-crisis en om de vernieuwde basis politieopleiding (PO21) tijdig te realiseren. De politie werkt aan de uitbreiding van de capaciteit middels de door dit kabinet gedane investeringen. De instroom van aspiranten, hoewel verhoogd, kan met dit alles geen gelijke tred houden.

De verwachting is dat de formatie en bezetting in 2024-2025 weer in evenwicht zullen zijn.

In bijlage 1 'kerncijfers' vindt u een visualisatie van de formatie en bezetting in de GGP.

Maatregelen

De maatregelen en acties uit mijn brief van 4 november 2020, welke zijn ingezet om de situatie van onderbezetting zo kort mogelijk te laten duren en waar mogelijk te verzachten, zijn nog steeds actueel.³ Uit de in de brief genoemde incidentele € 91 mln. (de zogenaamde Buma-gelden) zijn ook dit jaar middelen beschikbaar gesteld aan de eenheden om operationele medewerkers te ontlasten, bijvoorbeeld door het inhuren van niet-executieve medewerkers. Deze middelen worden tweejarig aangevuld om ook in 2022 en 2023 voor in totaal € 15 mln. te kunnen bijdragen aan het verlichten van de druk op de GGP. Hiermee wordt een deel van de incidentele ruimte binnen de € 200 mln. die met de motie Hermans beschikbaar gekomen zijn benut. In mijn brief van 19 november jl. heb ik u over de invulling van deze incidentele ruimte geïnformeerd.⁴

Er is door politie een groot aantal capaciteitsbevorderende maatregelen genomen, zowel regionaal als landelijk. Bij het nemen van maatregelen ligt het zwaartepunt in

¹ Bijvoorbeeld Kamerstuk II, 2020-2021, 29628, nr. 985.

² Kamerstuk II, 2020-2021, 29628, nr. 985.

³ Kamerstuk II, 2020-2021, 29628, nr. 985.

⁴ Kamerstuk II, 2021-2022, 29628, nr. 1051

de eenheden, zodat steeds die maatregelen worden getroffen die het best passen bij de lokale situatie en problematiek. Voor de korte, de middellange en de lange termijn zijn aanvullende maatregelen opgesteld.

Sommige maatregelen brengen verlichting op korte termijn. Voorbeelden daarvan zijn het inzetten van meer politievrijwilligers en het meedraaien van solidariteitsdiensten door collega's van andere teams, andere vakgebieden, vanuit projecten en programma's en vanuit de flexteams. Ook voeren de regionale servicecentra (RSC's) en de Dienst Infra van de LE werkzaamheden uit van de basisteams. Slimme roostervorming en teamoverschrijdend plannen dragen eveneens bij. Er is gestart met het versneld breder opleiden van (niveau 2-opgeleide) *assistenten* naar de functie van *medewerker* GGP om hen daarmee inzetbaar te maken voor de basisteams. Andere maatregelen vragen wat meer tijd voor uitwerking en afstemming. Voorbeelden hiervan zijn het komen tot afspraken over doorstroomregulering, vacatureregie en passend aanstellen. Een derde categorie maatregelen ziet op het aantrekkelijker maken en verduurzamen van het werk in de GGP op de middellange en lange termijn. Voorbeelden zijn de verkenning van een nieuwe werkwijze voor de afhandeling van incidenten en voor paraatheid toegespitst op een meer gewogen bijstandverlening tussen eenheden. Ook worden mogelijkheden verkend om middels zij-instroom tijdelijk de GGP te ontlasten en te veel doorstroom naar de opsporing en andere domeinen te voorkomen. Bij de uitwerking van maatregelen is nadrukkelijk oog voor het effect op en de samenhang tussen de ontwikkelingen in andere domeinen, zoals opsporing en intelligence en dienstverlening.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

Werkvraag

De hoge werkdruk in de GGP heeft niet alleen te maken met onderbezetting, maar ook met de aard en omvang van de werkvraag. De voorbeelden die ik in mijn brief van 4 november 2020 heb genoemd zijn allemaal nog actueel en helaas moet ik aan die opsomming de recente gewelddadigheden rond voetbalwedstrijden en coronarellen toevoegen. Zoals bekend is het noodzakelijk gebleken om na de moord op Peter R. de Vries de inzet vanuit de basisteams voor bewaken en beveiligen nog verder te vergroten. Dit kabinet heeft geïnvesteerd in o.a. 120 fte voor Teams Bewaken en Beveiligen om de basisteams te ontlasten. Deze zijn echter nog niet volledig gerealiseerd en zijn naar het zich laat aanzien ook niet voldoende om de meerjarige opgave in dit domein en het structurele extra werk dat dit met zich meebrengt op te vangen.

In mijn brief van 4 november heb ik ook het grote aantal meldingen over personen met verward gedrag genoemd. In mijn brief van 6 juli jl. heb ik uw Kamer bericht over de stappen die ik samen met mijn collega, de minister van VWS zet om de aanpak van personen met verward gedrag te verbeteren en daarmee de belasting van politie te verminderen.⁵

Wat betreft evenementen – voor zo ver deze met de huidige Covid19-maatregelen kunnen plaatsvinden - heb ik in juni jl. met politie, OM en burgemeesters afgesproken dat zij scherpe afwegingen zullen maken. Dit betekent ook dat organisatoren meer dan ooit eigen veiligheidsmaatregelen moeten nemen. Meer in algemene zin betekent de huidige situatie voor de gezagen dat er op dagelijkse basis in nog meer scherpste en schaarste dan voorheen keuzes gemaakt moeten worden over de inzet van politie.

Verwacht effect van de maatregelen

De korpschef heeft mij bericht dat hij ziet dat de maatregelen die op de korte termijn zijn genomen verlichting brengen. En datzelfde verwacht hij van de maatregelen voor de midden- en lange termijn, die de komende periode door politie voortvarend

⁵ Kamerstukken II 2020-2021, 25.424, nr. 589.

verder zullen worden uitgewerkt. Helder is en blijft echter dat de maatregelen slechts *verlichting* kunnen brengen, maar de roosterdruk zeker niet zullen kunnen *wegnemen*. Dat betekent dat politiechefs en gezagen de komende jaren voor moeilijke keuzes over de inzet van agenten zullen blijven staan. Dit terwijl de druk op basisteams o.a. door intensivering van hun inzet voor bewaken en beveiligen eerder toe- dan afneemt. Over deze situatie ben ik doorlopend in gesprek met de KC en met de gezagen in het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie (LOVP).

Perspectief

Ik verwacht dat vanaf 2024-2025 in de hele politieorganisatie formatie en bezetting in balans zullen zijn. Dat betekent dat de investeringen die het missionaire kabinet in de capaciteit van de politie heeft gedaan zullen zijn gerealiseerd. Dat betreft 2400 fte, waaronder voor agenten in de wijk en voor bewaken en beveiligen. Het betekent ook dat de vervangingsopgave in verband met de piek in leeftijdsgebonden uitstroom dan grotendeels is voltooid. Vanaf dat moment kunnen de 700 extra agenten voor de wijk, die bekostigd worden met de middelen uit de motie Hermans, gaan instromen op de Politieacademie en twee jaar later aan de slag gaan in wijken en buurten. Ondertussen zullen ook de contouren van een modernere en aantrekkelijkere GGP als strategische kern van het politiewerk vastere vorm hebben aangenomen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

Politievrijwilligers

In het verlichten van de operationele druk werkt politie ook met vrijwilligers. Zo beziet de politie op dit moment bijvoorbeeld of het uitbreiden van het huidige aantal vrijwilligers bij de landelijke *cold case*-voorzieningen een oplossing kan zijn. Uiteraard onder de voorwaarden dat de politievrijwilliger bevoegd en bekwaam is om het werk uit te voeren en niet op een formatieplek terecht komt. De vrijwilligers worden gewaardeerd conform de Regeling vergoedingen politievrijwilligers. De politie doet dit in samenhang met het realiseren van een meer landelijke werkwijze bij de aanpak van *cold cases*, waarvan de inzet van vrijwilligers onderdeel uitmaakt.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

Verzuim

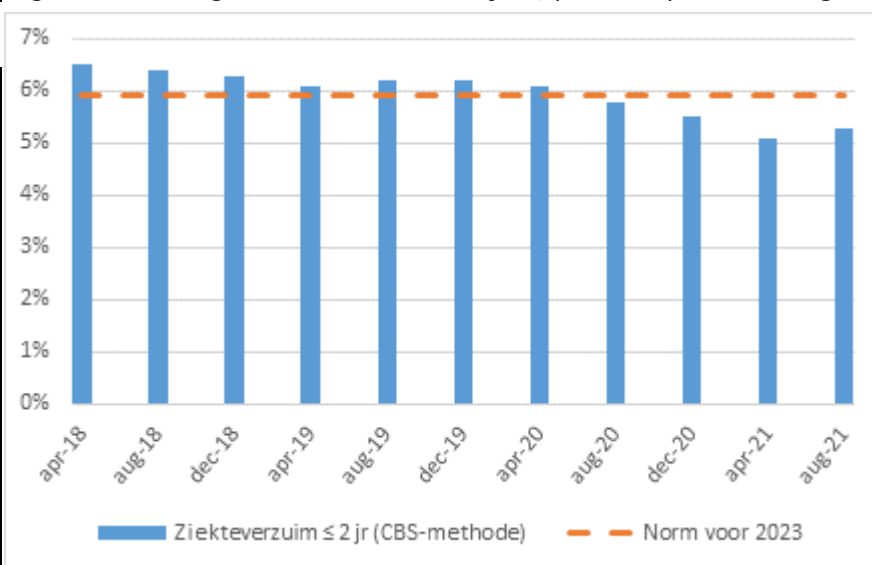
Sinds de start van het programma Verzuim op 1 april 2018 is het verzuim gedaald met 1,2 procentpunt (van 6,5% naar 5,3%). De doelstelling om het verzuim in de periode tot en met 2023 terug te dringen naar maximaal 5,9% is dan ook (vroegtijdig) gerealiseerd. Na een sterke daling van het verzuim in het eerste 'coronajaar' is de laatste maanden sprake van een lichte stijging (0,2%). Het verzuim langer dan twee jaar is 0,6% (12-maandsgemiddelde, peildatum 1 augustus 2021). Voor de komende periode is het belangrijk om het verzuimpercentage op hetzelfde niveau te houden of te verbeteren. Een daling van het verzuim heeft een direct positief effect op het zogenaamde inzetbaarheidspercentage (per fte).

Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's

Datum
2 december 2021

Om politimedewerkers zo optimaal mogelijk te beschermen zijn de bestaande (beschermende) maatregelen in het kader van het COVID-19 virus in de afgelopen periode voortgezet. Ook zijn de vroegsignalering- en verzuimtrainingen aan leidinggevenden voortgezet. Deze trainingen geven leidinggevenden handvatten en inzichten om het goede gesprek met hun medewerkers te voeren over preventie, verzuimbegeleiding en ieders rol en verantwoordelijkheid daarin. Naast deze verplichte trainingen zijn binnen meerdere eenheden vervoltrainingen ontwikkeld op het gebied van verzuim en vroegsignalering. Deze trainingen zijn vooral met leidinggevenden en medewerkers samen. Voor de aanpak van langdurige complexe verzuimdossiers is backoffice casemanagement ingezet.

Figuur: Percentage ziekteverzuim tot 2 jaar, periode apr 2018 - aug 2021



Bron: politie 12-maandsgemiddelden, ultimo tertiaal.

Oper
ation

eel expert

In mijn brief van 18 oktober 2019 heb ik aangegeven dat er een sociaalwetenschappelijk onderzoek naar de Operationeel Expert in de praktijk zou plaatsvinden en dat ik uw Kamer zou informeren over de resultaten.⁶ Mede door COVID19 heeft het onderzoek vertraging opgelopen, maar inmiddels is het onderzoek afgerond. Het doel van het onderzoek was zicht te krijgen op de wijze waarop de Operationeel Experts in de praktijk invulling geven aan hun taken zoals omschreven in het Inrichtingsplan en de functiebeschrijving uit het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP), de problemen die zij daarbij ondervinden en verklaringen daarvoor. Net als het onderzoek 'Inventarisatie knelpunten domein leiding', waar ik uw Kamer al eerder over heb geïnformeerd.⁷

⁶ Kamerstuk II, 2019-2020,29628, nr. 912.

⁷ Kamerstuk II, 2019-2020,29628, nr. 912.

Het zwaartepunt van de Operationeel Expertfunctie is het operationeel leidinggeven, inclusief personeelszorg, inhoudelijke expertise van complexe veiligheidsvraagstukken en regierollen in de uitvoering en in netwerken. De belangrijkste bevinding uit het rapport is dat de operationeel experts hun taken in grote lijnen conform LFNP en Inrichtingsplan uitvoeren. Het belangrijkste knelpunt is de werkdruk. Daarnaast is er rolonduidelijkheid en is men veelal nog zoekende naar een 'effectief samenspel' met andere sturende functies. De politie erkent deze rolonduidelijkheid. In de werkgroep wordt gesproken over de wijze waarop teamchefs hun functie uitoefenen naast Operationeel Experts. Er wordt gewerkt aan maatregelen die erop zijn gericht teamleiders een meer helder omschreven rol te geven in de organisatie en daarmee onder andere ook de rolonduidelijkheid tussen teamchefs en Operationeel Experts weg te nemen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

Daarnaast richten de oplossingsrichtingen zich op de techniek, te weten de modernisering van het LFNP. De inspanningen van de werkgroep hebben vooralsnog geresulteerd in een grof-ontwerp voor het ontwikkelen van een nieuw domein leiding. In de komende maanden zal dit grof-ontwerp door de werkgever in samenspraak met de vakorganisaties en ondernemingsraden verder worden uitgewerkt.

Waardering en erkenning

In het Commissiedebat Politie van 10 juni 2021 heb ik met uw Kamer gesproken over de veteranenstatus en aangegeven uw Kamer te informeren over vormen van waardering en erkenning. Naar aanleiding van de motie van Toorenburg, om te komen tot een onderscheiding voor hulpverleners, zijn gesprekken gevoerd met Defensie om in lijn met de gedachte van één overheid te komen tot één onderscheiding voor alle (professionele) hulpverleners binnen het veiligheidsdomein. Uitgangspunt is een samenvoeging met een bestaande onderscheiding van Defensie waarbij aanpassing dient plaats te vinden van het besluit waarna deze ook kan worden toegekend aan civiele hulpverleners. Overleggen hierover met Defensie en politie vinden op dit moment plaats.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

Op het gebied van waardering en erkenning is al veel georganiseerd. Ik licht in deze brief een aantal initiatieven en activiteiten toe. Waardering wordt geuit in de vorm van bewust belonen, de eremedaille voor verdienste, de politiemedaille en legpenning. Ook burgers kunnen hun waardering voor de medewerker uiten middels een complimentenformulier dat via politie.nl kan worden ingevuld. Erkenning voor de prestatie van medewerkers wordt geuit in het personeelsmagazine, op sociale media en in de verschillende personeelsnetwerken zoals Roze in Blauw en het Netwerk divers vakmanschap. Als herdenking en eerbetoon aan politiemensen die zijn omgekomen tijdens de uitoefening van hun wettelijke politietaak is de Tuin van Bezinning ingericht. Het Platform Chronisch zieke Politiecollega's is een netwerk van honderden medewerkers verspreid over het hele land die die weten wat chronisch ziek zijn of een beperking hebben betekent en collega's daarmee kunnen helpen. Daarnaast is er een adviesgroep Visueel-beperkte Politied medewerkers (AVP) en een Netwerk ADAPT (ADHD Dyslexie Autisme Politie Talenten).

Sinds 2019 financiert de politie de Stichting Waardering Erkenning Politie (WEP). Dit is een onafhankelijke stichting, die in juni 2012 is opgericht om de erkenning en waardering voor en van de politie te ontwikkelen en te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn:

- Maandelijks ontvangt een politieteam in het land de zogenoemde Team Award, een wisseltrofee voor goed politiewerk. Om dankbaarheid te tonen wordt als symbool voor erkenning en waardering een blauw speldje met gouden rand en een duimpje in het midden gegeven.
- In de achtertuin van WEP is een plek ingericht om letterlijk stil te staan bij de mooie en moeilijke kanten van het vak. Een plek van rust en reflectie voor politiemensen. Hier kunnen collega's, oud-collega's en hun naasten met elkaar samenzijn als zij iets bijzonders willen vieren of herdenken.

In de nieuwe werkwijze beroepsgerelateerd letsel staan vereenvoudiging en meer aandacht voor de menselijke maat centraal met als doel om optimaal herstel en re-integratie van de betrokken medewerkers te ondersteunen. Zoals ook in de Verzamelbrief Politie van 19 november jl. aan uw Kamer geschreven wordt het nieuwe stelsel beroepsgerelateerd letsel op dit moment uitgewerkt door de politie, de vakorganisaties, de Centrale Ondernemingsraad en mijn ministerie.⁸ Gelet op het grote belang van een nieuw stelsel voor de uitvoering, wordt parallel aan de uitwerking de implementatie voor zover mogelijk voorbereid, daarbij wordt ook gekeken hoe de erkenning en waardering verder vorm kan krijgen.

⁸ Kamerstuk II, 2021-2022, 29628, nr. 1051

Vernieuwd Stelsel Integriteit en interne onderzoeken

Zoals ik heb aangegeven in mijn brief van 18 juni jl.⁹ bericht ik uw Kamer periodiek over de voortgang van het vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken. In dit nieuwe stelsel wordt ingezet op rechtszekerheid, verbetering van kwaliteit van onderzoeken, centrale sturing bij complexe zaken én een helder onderscheid tussen disciplinaire en strafrechtelijke zaken. Integraliteit is hierbij een belangrijk uitgangspunt en de ontwikkelingen moeten worden gezien in samenhang met andere verbetertrajecten als de stelselherziening geweldsaanwending, de verbeterde klachtenprocedure en Politie voor Iedereen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Het is van groot belang dat de politieorganisatie de tijd krijgt om deze organisatieontwikkeling op duurzame en zorgvuldige wijze tot stand te brengen. Dit neemt niet weg dat ik uw Kamer graag informeer over de stappen die de afgelopen maanden zijn gezet op het vernieuwd stelsel integriteit en interne onderzoeken.

Datum
2 december 2021

Organisatieontwikkeling integriteitsbevordering

Er is namens de korpschef een uitvoerend portefeuillehouder Integriteit aangesteld. Eén van de opdrachten van de portefeuillehouder is het creëren van overzicht en een heldere processtructuur voor de implementatie van de aanbevelingen van de review interne onderzoeken. Hiervoor is een Masterplan ontwikkeld en wordt daarnaast gebouwd aan een organisatie waarin beleid wordt ontwikkeld, monitoring en compliance onder andere op de uitvoering van de interne onderzoeken wordt uitgevoerd en waar de uitvoering van complexe interne onderzoeken gaat plaatsvinden. Daarnaast is de portefeuillehouder tevens kwartiermaker voor de nieuw op te richten landelijke voorziening voor complexe en eenheid overstijgende onderzoeken. Hierbij wordt door deze nationaal gemandateerde (vanuit compliance) het 4-ogen principe rond (het proces van) interne onderzoeken, in samenspraak met het bevoegd gezag (de lijnchef), toegepast.

Triage aan de voorkant (casescreening)

Om de rechtszekerheid te bevorderen ontwikkelt de politie één uniform en eenduidig triageproces. Hiervoor is een analyse uitgevoerd ten aanzien van de actuele situatie van triage in de organisatie en zijn in verschillende eenheden diverse vormen van triage beproefd. Beoogd wordt om wijzigingen aan te brengen in het proces en helderheid over de start en keuze voor welk soort onderzoek, de onderzoeksopdracht, het verloop van het onderzoek, toegestane middelen, de doorlooptijden en wijze van dossiervorming. De opbrengsten hiervan worden op dit moment geëvalueerd. Begin 2022 start politie met de implementatie van een eenduidige wijze van triage in de gehele organisatie, met daarbij nadrukkelijke aandacht voor de menselijke maat.

Registratie en monitoring

Eenduidige registratie van interne onderzoeken stelt de politieorganisatie in staat om door middel van analyses, trends tijdig waar te nemen en bij te kunnen dragen aan transparantie, rechtsgelijkheid en een betrouwbare signalering van ongewenste gedragingen. De politie start begin 2022 met een vorm van eenduidige registratie, om zo relevante sturingsinformatie op te halen en te monitoren. Het lerend vermogen van de organisatie wordt hierdoor versterkt.

In het jaarverslag van de politie over 2021 – dat aan uw Kamer wordt aangeboden – zal transparant worden verantwoord over disciplinaire straffen. Hierbij wordt onder meer gekeken naar soorten en type disciplinaire onderzoeken en de wijze van afdoening. Voor het jaarverslag van 2022 zullen de ingezette verbetering zichtbaar worden zoals worden trendmatige ontwikkelingen. Ook zal in 2022 een analyse worden gemaakt van de informatiebehoefte van stakeholders en zal de wijze van registratie hierop worden aangepast.

⁹ Kamerstukken II 2020/21, 29.628 nr. 1017.

Landelijk voorziening voor de complexe of eenheid overstijgende onderzoeken
Complexe integriteitsonderzoeken worden in een centraal onderzoeksteam ondergebracht, waarbij het bevoegde gezag, afhankelijk van de casus, is ondergebracht bij de eenheidsleiding of korpsleiding. De aansturing van het onderzoek vindt plaats door de landelijke portefeuillehouder. In de afgelopen maanden zijn verschillende scenario's uitgewerkt voor de inrichting van een landelijke voorziening. Nog dit jaar zal hierover interne besluitvorming plaatsvinden waarna de daadwerkelijke inrichting van het centrale team is voorzien begin 2022.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Pilot atypisch bevragen

De pilot atypisch bevragen is inmiddels afgerond en geëvalueerd. Dit heeft geleid tot een model en werkwijze dat *Protective monitoring* is genoemd. De korpschef heeft besloten deze werkwijze nog niet landelijk uit te rollen. Eerst wordt invulling gegeven aan een integraal plan voor preventie en bewustwording. *Protective monitoring* is hiervan het sluitstuk. Na verdere intensivering van preventie en bewustwording, zal het vraagstuk *Protective monitoring* opnieuw worden ingebracht voor interne besluitvorming, in nauw overleg met de vakorganisaties en de COR.

Datum
2 december 2021

Procoapp

Overeenkomstig de motie Azarkan rapporteer ik uw Kamer halfjaarlijks over de analyse van de door de Proco-app verzamelde gegevens ten aanzien van professioneel controleren.¹⁰ De politie en het CBS onderzoeken op dit moment of het mogelijk is om de gegevensbronnen – data uit de politiesystemen en CBS-data – samen te brengen voor een analyse vanuit de vraag of bij de controles voldoende volgens het handelingskader professioneel controleren wordt gewerkt. Dit onderzoek bevindt zich thans in een voorbereidend stadium zoals ik u ook heb geschreven in antwoord op de Kamervragen van het lid Belhai (D66) over het analyseren van data van de proco-app. Ik zal u zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk in het volgende Halfjaarbericht, informeren over de voortgang van het onderzoek en een analyse van de door de Proco-app verzamelde gegevens ten aanzien van professioneel controleren.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

¹⁰ Kamerstukken II, 2021-2022, 29628, nr. 1036.

Rapport over bereik Burgernet

In bijlage 7 van deze brief vindt u ter informatie het rapport van de TU Eindhoven. TU Eindhoven heeft op verzoek van de politie de afgelopen maanden een onderzoek gedaan naar het bereik van de vermist-kind-alertering via Burgernet in de nieuwe situatie vanaf 23 november 2021.¹¹ De politie heeft dit onderzoek laten uitvoeren voortvloeiend uit de motie Eerdmans (Kamerstuk 29 668, nr. 61) die op 29 juni 2021 is aangenomen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

¹¹ Kamerstuk II, 2021-2022, 29 668, nr. 63.

EY rapport over risicoverdeling en besluit financieel beheer politie

Er is door Ernst en Young (E&Y) een onderzoek uitgevoerd naar de risicoverdeling tussen mijn ministerie en de politie en de toepasbaarheid van het besluit financieel beheer politie. Het rapport betreft een adviesrapport en is met inzet van medewerkers van mijn ministerie en politie tot stand gekomen.¹²

Het onderzoek bestond uit twee delen. Enerzijds een inventarisatie en impactanalyse van de financiële risico's die de politie in haar bedrijfsvoering loopt, inclusief een advies over de verdeling van deze risico's tussen het ministerie en politie. Dit deel van het onderzoek ging over de beheersing van risico's, welke middelen er nodig zijn om de eventuele impact van de risico's financieel te dekken en over de verdeling van de verantwoordelijkheden ten aanzien hiervan. Anderzijds is de wijze waarop de politie haar jaarverantwoording dient op te stellen geanalyseerd. Voorop staat dat de wijze van verslaggeving een resultante is van de afspraken die zijn vastgelegd in het Besluit Financieel Beheer Politie. Een van deze afspraken is dat, wanneer daar aanleiding toe is, kan worden afgeweken van algemeen aanvaardbare verslaggevingsgrondslagen. In het onderzoek zijn hiervoor denkrichtingen en mogelijke scenario's uitgedacht. Daarnaast wil ik in de opvolging van dit onderzoek werken aan een consistente gedragslijn die kan worden gehanteerd bij verslaggevingsvraagstukken en omtrent de financiële risico's.

In de komende periode worden de aanknopingspunten uit het onderzoek verder uitgewerkt en gewogen. Samen met de politie bezie ik of en zo ja, welke wijzigingen ten opzichte van de huidige afspraken nodig zijn ten aanzien van het risicoprofiel van de politie. Uiteraard zal ik uw Kamer van de uitkomsten op de hoogte stellen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

¹² Zie voor het rapport bijlage 6 van deze brief.

Speciale eenheden voor het aanpakken van antisemitisme

In de motie Bisschop van 1 juli 2020 wordt geconstateerd dat de afhandeling van aangiftes en de vervolging van antisemitische incidenten nog steeds moeizaam verlopen.¹³ Gelet op de aard van deze incidenten zou het om specialistische kennis vragen binnen de justitieketen. Om die reden wordt de regering opgeroepen om in overleg met politie en OM te streven naar het inrichten van speciale eenheden die zijn belast met het aanpakken van antisemitisme.

De motie Bisschop wordt betrokken bij de uitvoering van de motie Paternotte die oproept tot het doen van een pilot met gespecialiseerde rechercheurs voor de aanpak van discriminatie vanuit de overweging dat antisemitisme toeneemt, dat slechts een kwart aangifte doet van antisemitische incidenten omdat zij vinden dat aangiften te weinig serieus worden genomen en dat de inzet van gespecialiseerde politiemensen voor het opnemen van aangiften en opsporing van discriminatiefeiten van belang kan zijn voor de strafrechtelijke aanpak van discriminatie.¹⁴

Deze pilot is dit jaar gestart. Voor de uitvoering van de motie Paternotte is incidenteel € 7 mln. toegekend. De gespecialiseerde 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 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. Het expertisecentrum zorgt er ook voor dat kennis over de aanpak van discriminatie wordt geïntegreerd in het politieonderwijs.

Om de aanpak van discriminatie, waaronder de aanpak van antisemitisme, te versterken, zet de politie in op het professionaliseren van het Netwerk Divers Vakmanschap, zodat de nodige specialistische kennis beschikbaar wordt voor de eenheden. De informele medewerkersnetwerken, zoals het Joodse Netwerk, zijn aangesloten op het Netwerk Divers Vakmanschap. Zoals u bekend is in 2020 aan het Joodse Politie Netwerk, in het kader van de aanpak van antisemitisme, een bedrag van € 50k beschikbaar gesteld, waarmee het netwerk in staat gesteld wordt om voorlichting te realiseren in alle politie-eenheden. In 2021 is er een bestedingsplan goedgekeurd om het Joods Politie Netwerk in staat te stellen voorlichting in alle politie-eenheden te realiseren.¹⁵ Dat plan wordt uitgevoerd. De middelen worden ingezet voor het ontwikkelen van videoboodschappen die bewustwording van het onderwerp ondersteunen en helpen om antisemitisme te herkennen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

¹³ Kamerstukken, 2019-2020, 35164, nr. 11.

¹⁴ Kamerstukken, 2019-202035164, nr. 9.

¹⁵ Bestedingsplan politieaangelegenheden, [Titel rapport \(landelijkemeldkamer.org\)](https://landelijkemeldkamer.org).

Herijking Veiligheidsagenda

In het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie (LOVP) van 29 november jongstleden is de herijking van de Veiligheidsagenda 2019-2022 besproken. Uitkomst is dat de doelen uit 2019 ook in 2022 worden gehandhaafd. Een uitzondering hierop vormt de doelstelling voor het aantal door de politie bij het openbaar ministerie aangeleverde verdachten van mensenhandel. Omdat de voorzichtige groei in het aantal OM-verdachten van mensenhandel in 2021 lijkt voor te zetten, stel ik de doelstelling voor het jaar 2022 vast op 220 OM-verdachten, als ondergrens voor de ambitie. De huidige Veiligheidsagenda loopt na 2022 af. In het LOVP van 29 november jongstleden is daarom ook gesproken over de uitgangspunten voor een volgende Veiligheidsagenda. In de komende maanden wordt het gesprek hierover voortgezet en zal er in het LOVP gesproken worden over respectievelijk de thema's voor de volgende Veiligheidsagenda en de uitwerking in concrete landelijke beleidsdoelstellingen.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

Communicatie en transparantie over het politieoptreden

In het commissiedebat van 3 november jl. heb ik toegezegd dat ik terugkom op communicatie door politie op sociale media, transparantie over politieoptreden en de protocollering hierbij. Dit naar aanleiding van de publicatie van de dronebeelden in Rotterdam. Ik benadruk dat transparantie over- en inzicht in politieoptreden van groot belang is, te meer wanneer hierbij geweld is gebruikt. Transparante communicatie verbindt burgers met de politie. Het kan extra duiding geven aan politieoptreden en bijdragen aan het vertrouwen in de politieorganisatie. Dat vertrouwen is van cruciaal belang voor een effectieve politie. Tegelijkertijd dient aan elke vorm van communicatie een zorgvuldige afweging vooraf te gaan. Niet alleen burgers hebben een eigen verantwoordelijkheid als zij beelden op sociale media publiceren, dit geldt zeker ook voor de politie. De politie is terughoudend in het delen van operationeel beeldmateriaal. In het belang van transparantie, kan hiertoe in een specifiek geval toch worden besloten.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

Publicatie dronebeelden Rotterdam

Zoals in het commissiedebat aangegeven ben ik van mening dat de politie zich met de publicatie van de beelden in Rotterdam binnen de grenzen van de rechtsstaat heeft begeven. De beelden zijn – op grond van artikel 3 Politiewet 2012 - gemaakt t.b.v. handhaving van de openbare orde. Vervolgens zijn de geanonimiseerde beelden gepubliceerd. Voorafgaand aan deze publicatie heeft afstemming met het bevoegd gezag plaatsgevonden en is een afweging gemaakt in lijn met landelijk interne richtlijnen bij de politie. Denk hierbij aan meewegen van doel van publicatie, alsmede de proportionaliteit, subsidiariteit en context.¹⁶

De politie heeft aangegeven open te staan voor aanvullende perspectieven om haar aanpak te verbeteren. Daarmee toont de politie de wil om een lerende organisatie te zijn en dat ondersteun ik.

Beeldmateriaal en sociale media

De beschikbaarheid van beeldmateriaal voor communicatie op sociale media, waaronder beelden die gemaakt zijn d.m.v. drones, is een ontwikkeling van recente aard. De politie beschikt over protocollen, zoals het beleidsdocument 'Online op één lijn', waarin de doelen, gebruik en beheer van de verschillende communicatiekanalen worden voorgeschreven. Aanvullend hierop omvat de instructie 'Beeld op social media' voorschriften over het gebruik van beeldmateriaal en de omgang met informatie online. De genoemde documenten zijn door politie op haar website gepubliceerd en zijn daarmee voor een ieder toegankelijk. Er moet gedachtenvorming blijven plaatsvinden over hoe met dit soort nieuwe ontwikkelingen om te gaan. Met de Korpsleiding ga ik over deze materie – en de wijze waarop dit kan bijdragen aan de gewenste transparantie over politieoptreden – in gesprek.

Naast communicatie op sociale media zijn er andere manieren om transparantie over politieoptreden te bevorderen. Enerzijds door goed en gedegen onderzoek te doen naar geweldsincidenten én hiervan te leren, anderzijds door het afleggen van verantwoording over geweld in de jaarverantwoording politie. Samen met de politie blijf ik zoeken naar manieren op deze transparantie blijvend te bevorderen.

¹⁶ Online raadpleegbaar via: Afspraken over gebruik social media (politie.nl) en Afspraken beeldgebruik social media (politie.nl).

Beleidsdoorlichting

Zoals aangekondigd in mijn brief van 8 september 2020 (zgn. Harbersbrief) geeft mijn departement uitvoering aan de beleidsdoorlichting van rijksbegrotingsartikel 31.2 – bekostiging politie.¹⁷ Sinds het interdepartementaal beleidsonderzoek (IBO) effectiviteit politie¹⁸ is in verschillende trajecten gewerkt aan verbeterd zicht op en inzicht in effectiviteit van politie. De beleidsdoorlichting heeft tot doel om de opvolging hiervan in kaart te brengen en – zowel beleidsmatig als in de vorm van te entameren onderzoek – mogelijke vervolgstappen hierin te identificeren. Hiertoe zijn in de Harbersbrief de volgende twee onderzoeksvragen opgenomen.

1. Op welke wijze is er uitvoering gegeven aan de aanbevelingen van het IBO in de periode 2016-2020?, en
2. In hoeverre heeft de implementatie van deze aanbevelingen daadwerkelijk bijgedragen aan het beoogde effect?

Tijdens de totstandkoming van de beleidsdoorlichting bleek dat deze twee vragen geen recht deden aan beleid dat niet direct aan het IBO gerelateerd is. Daarom is besloten de onderzoeksvragen met één vraag uit te breiden.

3. Zijn er in de beschikbare onderzoeken voorbeelden van andere maatregelen – niet genomen naar aanleiding van het IBO effectiviteit politie – gericht op de effectiviteit van de politieorganisatie en in hoeverre hebben deze bijgedragen aan het beoogde effect?

De beleidsdoorlichting betreft een syntheseonderzoek. Daarbij wordt gebruik gemaakt van zowel beheersmatig georiënteerde literatuur, als onderzoek naar de taakuitvoering bij de politie. Deze kennis wordt aangevuld met interviews met stakeholders.

De uitbreiding van het aantal onderzoeksvragen en het houden van de benodigde interviews hebben tot gevolg dat er meer tijd nodig is om de beleidsdoorlichting af te ronden dan oorspronkelijk was voorzien.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**

Datum
2 december 2021

¹⁷ Kamerstukken II 2019-2020, 33199, nr. 38.

¹⁸ Kamerstukken II 2016-2017, 29628, nr. 699.