



# Begroting en beheerplan

**2023-2027**

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Vooruitblik en samenvatting .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Strategie en ontwikkeling.....</b>	<b>10</b>
2.1 Strategische agenda.....	10
2.2 Doorontwikkeling korps en ontwikkeldoelstellingen 2023.....	13
<b>3. Kerntaken politie.....</b>	<b>17</b>
3.1 Veiligheid voor iedereen in Nederland .....	17
3.1.1 Veiligheidsagenda 2023-2026 .....	17
3.2 Hulp bij nood en het bewaken van de openbare orde .....	17
3.2.1 GGP .....	17
3.2.2 Dienstverlening.....	19
3.3 Voorkomen, bestrijden en opsporen van criminaliteit.....	20
3.3.1 Opsporing incl. Forensische opsporing en financieel economische criminaliteit.....	20
3.3.2 Modernisering Wetboek van Strafvordering (MWvSv).....	24
3.3.3 Ondernijning .....	26
3.3.4 Zeden .....	27
3.3.5 Cybercrime .....	28
3.4 Innovatie, technologie en digitalisering .....	29
3.4.1 Intelligence.....	29
3.4.2 Technologie en innovatie.....	31
3.4.3 Cybersecurity.....	36
3.5 Bewaken en Beveiligen .....	36
3.6 Internationale politiesamenwerking .....	37
3.6.1 Internationale Politiesamenwerking .....	37
3.6.2 Politiële migratietaken/ Vreemdelingenzaken en migratiecriminaliteit.....	39
3.6.3 Implementatie programma Grenzen en Veiligheid .....	40
3.7 Overige politietaken .....	40
3.7.1 Korpscheftaken (waaronder samenwerken met Buitengewoon opsporingsambtenaar) .....	40
<b>4. Bijzondere accenten .....</b>	<b>42</b>
4.1 Politieacademie.....	42
4.2 Landelijke eenheid.....	43
4.3 Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) .....	47
<b>5. Bedrijfsvoering .....</b>	<b>50</b>
5.1 Ontwikkelprogramma Bedrijfsvoering .....	50
5.2 Doorontwikkelen Begroten en Budgettering .....	51
5.3 Duurzaamheid .....	52
5.4 Qualiteitstelsel .....	52
5.5 Personeel .....	53
5.5.1 Begrotingsmodel: middelen inzichtelijk gemaakt naar de eenheden .....	53
5.5.2 Inzet middelen ten behoeve van de operatie .....	53
5.5.3 Infographic inzet personeel .....	56
5.5.4 Personeelsbeleid en ontwikkeling .....	57

5.5.5	Stelsel beroepsgerelateerd letsel .....	60
5.5.6	Organisatie- en formatiebeleid .....	60
5.5.7	Diversiteit, inclusie en het tegengaan van discriminatie.....	61
5.5.8	Politie voor iedereen.....	62
5.6	Materieel.....	67
5.6.1	Huisvesting per eenheid en huisvestingsbeleid .....	67
5.6.2	Vervoer per eenheid .....	69
5.6.3	ICT per eenheid.....	71
<b>6.</b>	<b>Beheerthema's .....</b>	<b>72</b>
6.1	Strategische risicomanagement.....	72
6.2	Kwartiermakerorganisatie Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie.....	76
6.3	Stelselherziening geweldsaanwending politie .....	77
<b>7.</b>	<b>Financiën.....</b>	<b>78</b>
7.1	Begroting in één oogopslag .....	78
7.2	Financiële randvoorwaarden .....	78
7.3	Waarderingsgrondslagen/uitgangspunten .....	79
7.4	Toelichting op exploitatieresultaat en kengetallen .....	79
7.5	Toelichting op de balans .....	83
7.5.1	Activa .....	83
7.5.2	Passiva .....	87
7.6	Toelichting op kasstroomoverzicht.....	88
7.7	Toelichting financiering .....	88
<b>Bijlagen</b>		
Bijlage 1.	Formatieplan.....	91
Bijlage 2.	Model A: Balans .....	92
Bijlage 3.	Model B: Exploitatierekening.....	93
Bijlage 4.	Model C: Kasstroomoverzicht .....	94
Bijlage 5.	Model D: Personeelsinformatie (in- en uitstroom 2023-2027) .....	96
Bijlage 6.	Kapstokmodel.....	98
Bijlage 7.	Overzicht bijzondere bijdragen 2023 .....	102
Bijlage 8.	Politieacademie .....	103
Bijlage 9	Afkortingenlijst .....	105

# 1. Vooruitblik en samenvatting

Met de begroting en beheerplan 2023-2027 deelt het korps haar doelstellingen voor de betreffende periode en de beoogde resultaten.

Het beroep dat op de politie wordt gedaan groeit. De spanningen en polarisatie in onze samenleving zijn toegenomen. Meerdere groepen voelen zich niet vertegenwoordigd en dankzij sociale media kunnen zij elkaar heel eenvoudig vinden. En worden zij steeds makkelijker gevonden door radicale influencers. Een deel komt vaker tegenover elkaar én tegenover de politie te staan. Daarmee komt onze positie als politie in verbinding met iedereen, zowel op straat als online, onder druk te staan. De aanpak van Corona vroeg veel, het handhaven van maatregelen en begeleiden van demonstraties, maar ook zelf blijven volhouden. Op straat, op kantoor of thuis. Vooruitkijkend blijft Bewaken en Beveiligen een prominent thema. Maar ook de oorlog in de Oekraïne en de stikstofcrisis gaan beslag leggen op (schaarse) politiecapaciteit. Het korps staat voor de doelstellingen en ambities die hier staan opgenomen. Maar in de wetenschap dat het werk een mate van onvoorspelbaarheid kent. En dat er een inzet gevraagd kan gaan worden die, zeker in het licht van de onderbezetting, niet gerealiseerd kan worden zonder andere doelstellingen en ambities bij te stellen of misschien zelfs los te laten. Daar zal -in verbinding met de gezagspartners - het gesprek over gevoerd worden.



## **Financieel evenwicht**

Het Coalitieakkoord brengt het korps trapsgewijs naar structureel € 200 mln. extra voor de versterking van het fundament van de politieorganisatie. Dit is een belangrijk element in de financiële stabiliteit van het korps. Daarnaast zijn eerder middelen voor o.a. Ondernijning en de veiligheidsenveloppe toegevoegd. Een volledig evenwicht tussen de beschikbare middelen en huidige en nieuwe taken is echter nog niet bereikt. Het korps heeft zelf maatregelen getroffen en ombuigingen in kaart gebracht en gerealiseerd zonder de taakuitvoering en de operaties te belasten. Dit leidt nog niet tot volledige structurele dekking.

Tegelijk ziet de politie zich gesteld voor een stevig huisvestingsvraagstuk. In dat kader wordt de politie geconfronteerd met sterk stijgende bouwrijzen, aanvullende eisen en steeds schaarser wordende geschikte locaties door de groeiende ruimtelijke druk. Dit zorgt voor een uitdaging om in 2023 en verder binnen de (financiële) kaders van het Strategisch Huisvestingsplan 2013-2025 te blijven. Om in te spelen op deze ontwikkelingen is de politie in 2022 het programma Toekomstbestendige Huisvesting gestart dat door loopt in 2023. Met de blik gericht op zowel het huidige strategische huisvestingsplan als verder richting 2040, vindt in dit programma een herijking plaats van de kaders en de huisvestingsplannen per eenheid, de daarvan afgeleide huisvestingsprogramma's en de wijze van sturing daarop.

Feit is dat er nog een restant aan problematiek is op te lossen. Daartoe worden momenteel voorstellen en keuzes voorbereid. Waarbij de operationele taakuitvoering niet ontzien kan worden. De inzet is dat door deze keuzes het eigen vermogen boven de grens blijft die in de regelgeving is opgenomen (1,5% van de gemiddelde bijdragen in de voorafgaande drie jaar). Op dit moment (medio 2022) is het beeld dat het korps structureel nog tussen de € 100 – € 130 mln. nodig heeft om geïdentificeerde de risico's voldoende te mitigeren. De 4 maandsrapportage van 2022 geeft een prognose voor een negatief jaarresultaat van € 45 mln..

De belangrijkste aandachtpunten en doelstellingen voor de komende jaren zijn:

### **1. Capaciteit en inzetbaarheid**

In de paragraaf Strategisch Risicomanagement (6.1.1) staan de belangrijkste risico's weergegeven. Twee samenhangende punten worden hier uitgelicht. De inzetbare capaciteit en de arbeidsmarkt. Net als 'Verbinden met de samenleving' komt het thema 'Capaciteit en inzetbaarheid' terug in veel onderdelen van de begroting en beheerplan. Van strategie, tot doelstellingen, bij de verschillende kerntaken en in de paragraaf Personeel. Vooral in de basisteams staat de capaciteit onder druk. Er is niet alleen sprake van een aanzienlijke vervangingsvraag (verband houdend met de veelal leeftijdsgerelateerde uitsroom), maar er wordt ook substantieel geïnvesteerd in een uitbreiding van het aantal agenten in de wijk. Werving en opleiding kosten nu eenmaal tijd. Daarom zal pas op termijn (vanaf 2024/2025) sprake zijn van evenwicht tussen formatie en bezetting. De feitelijk groei van het aantal startbekwame agenten zal vanaf 2026 gestalte krijgen. In verband met de huidige onderbezetting van de Operationele Sterkte worden verschillende lange en korte termijn maatregelen getroffen om de druk enigszins te verlichten (zie 3.1.1. en 5.5.4). De gespannen arbeidsmarkt maakt dat het ook voor een aantrekkelijke werkgever als de politie geldt, dat meer moeite gedaan moet worden om de juiste mensen te werven en te behouden en diversiteitsdoelstellingen te realiseren. Dat vormt een extra risico in het licht van de onderbezetting en de stapeling van opgaven die van de politie de komende jaren worden gevraagd, de opgave is meer balans te brengen en indien keuzes nodig zijn deze tijdig in beeld te brengen.

### **2. Fysiek én digitaal verbonden met de samenleving**

Fysiek en digitaal politiewerk raakt steeds meer verweven. De legitimiteit van de politie en haar optreden wordt in belangrijke mate bepaald door de verbinding met de samenleving en het vertrouwen dat burgers in de politie hebben. Deze verbinding komt terug in de strategie en werkt vanuit daar door in de doelstellingen op het gebied van Opsporing. Verbinding tussen politie en burgers vormt een rode draad in de Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP). Het is daarnaast een belangrijk thema in de ontwikkeling van (ICT) dienstverlening naar de burgers en het uitbreiden van IV voorzieningen. De digitale ontwikkelingen in de buitenwereld gaan razend snel. Ze betekenen nu en ook straks iets voor het dagelijks politiewerk in wijk en buurten. Digitaal kent geen grenzen van plaatsen, provincies of zelfs landen. Er zijn veel plekken online te bedenken waar nog weinig toezicht op is en waar regels ontbreken. Het gebrek aan toezicht en handhaving van orde beïnvloedt de leefwereld van burgers. Criminaliteit verplaatst zich meer en meer naar online omgevingen. Om hier binnen de politie goed om in te kunnen spelen is op alle vakgebieden sprake van een digitale transformatie. Zo is het van belang de digitale vakontwikkeling verder te versterken, zoals met het nog jonge en sterk groeiende netwerk van digitaal wijkagenten. En het toepassen van enkele nieuwe digitale opsporingsbevoegdheden: de ontgrendeling van biometrisch beveiligde gegevensdragers, netwerkzoeking na inbeslagneming en onderzoek na inbeslagneming van een smartphone van later binnenkomende berichten.

### **3. Bestrijden van criminaliteit die mensen het meeste raakt**

De aanpak van zedencriminaliteit wordt versterkt door zowel nieuwe wetgeving, internationale samenwerking, uitbreiding van de capaciteit, vakontwikkeling van de medewerkers en verbetering van de bejegening van slachtoffers. Daarbij wordt geïnvesteerd in digitale voorzieningen en de digitale opsporing wordt versterkt. In paragraaf 3.3.4 staat dit nader uitgewerkt.

#### Bewaken en Beveiligen

De afgelopen twintig jaar is door de politie en andere organisaties flink geïnvesteerd in het stelsel Bewaken en Beveiligen. Echter, de laatste jaren is het korps ingehaald door een nieuwe werkelijkheid, die indertijd niemand voor mogelijk hield. Voorheen ging de politie uit van **voorspelbaarheid**. Acties werden gebaseerd op concrete dreigingsinformatie. Nu is ook **voorstelbaarheid** in toenemende mate

een factor. En voorstelbaar is vrijwel alles gebleken. Denk aan de moorden op de broer van kroongetuige Nabil B., advocaat Derk Wiersum en journalist Peter R. de Vries. Voor de politie betekent deze nieuwe werkelijkheid dat het stelsel Bewaken en Beveiligen grondig moet worden herzien. Daarom ook wordt bewaken en beveiligen binnen de politie een hoofdtaak, net als noodhulp en opsporing. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan een belangrijke aanbeveling van de Commissie Bos. Deze stap zal leiden tot een verdere versterking van de taak Bewaken en Beveiligen binnen de politie. Mits kan worden voorzien in de benodigde (middelen voor )extra capaciteit voor deze taak, zorgt dit op termijn ook voor lucht bij alle collega's uit de basisteams die Bewaken en Beveiligen nu noodgedwongen als neventaak uitvoeren. Daarmee komt dan weer capaciteit vrij voor het werk en de zichtbaarheid in de wijk, die nu ernstig onder druk staan. Momenteel zijn circa 1000 tot 1500 politiemedewerkers dagelijks bezig met bewaken en beveiligen. Door de inzet van deze medewerkers in het kader van bewaken en beveiligen staat de operationele capaciteit van de politie voor de uitvoering van de reguliere taken in de basisteams onder grote druk.

#### **4. Ingrijpen in criminele en ondermijnende systemen**

Ook de aanpak van ondermijning/georganiseerde criminaliteit vormt onderdeel van de Veiligheidsagenda. De aandacht en investeringen in Ondermijning komen samen in het Brede Offensief Tegen Ondermijnende Criminaliteit (BOTOC), waar de politie één van de partners is. In paragraaf 3.3 wordt ingegaan op de doelstellingen van het korps in de bestrijding van ondermijnende criminaliteit door het korps zelf en in samenwerking met partners in de Nationale Samenwerking tegen Ondermijnende Criminaliteit (NSOC).

#### **5. Met gezag aanwezig in het digitale domein**

De digitale verbinding met de samenleving komt ook terug in het digitaal opsporen. Digitaal opsporen is het verzamelen, opslaan, analyseren en duiden van digitale sporen in alle vormen van criminaliteit. Digitaal opsporen kan daarmee worden ingezet voor cybercrime, voor gedigitaliseerde criminaliteit en alle andere (klassieke) vormen van criminaliteit. Jaarlijks neemt cybercrime en gedigitaliseerde criminaliteit met zo'n 25 procent toe. Vooral het groeiende aantal gevallen van oplichting en hacken valt op. Cybercriminelen zijn moeilijk op te sporen. Ze opereren vaak grensoverschrijdend en wisselen regelmatig van server.

In Nederland wordt ingezet op vier sporen gericht op een brede bestrijding met het maatschappelijke effect als uitgangspunt. De overheid investeert in opsporing en wetenschappelijk onderzoek. Naast de opsporing, zetten politie en justitie steeds meer in op het voorkomen en verstoren van cybercrime. Dit gebeurt samen met (internationale) partners. Een ander onderdeel is dat de opsporing wordt versterkt en de overheid slachtoffers ondersteunt om te voorkomen dat zij herhaald slachtoffer van cybercrime worden. Er zijn speciale teams tegen bankenfraude (Electronic Crimes Taskforce), kinderporno (Team ter Bestrijding van Kinderpornografie en Kindersekstoerisme) en high tech crime, ofwel de meest geavanceerde vormen van cybercrime (Team High Tech Crime). De cybercrimetteams, het Team High Tech Crime (THTC) en de informatieorganisatie werken op landelijk niveau intensief samen in het Landelijk Operationeel Cybercrime Overleg (LOCO) om op basis van landelijke trends en ontwikkelingen de juiste interventies te plegen. Internationaal werkt de Nederlandse politie in de opsporing samen met onder meer Europol, Interpol en de FBI.

#### **6. Politie voor iedereen**

De politietop kijkt naar collega's die discriminatie of uitsluiting hebben ervaren. In veel gevallen wordt grensoverschrijdend gedrag binnen het team geadresseerd en opgelost of kunnen collega's bij hun leidinggevende terecht. Maar dat lukt niet altijd. Die collega's moeten met hun verhaal op een veilige plek terecht kunnen, bijvoorbeeld bij de 'Luisterend Oor lijn'. Die mogelijkheden bestaan al, maar de collega's kunnen daarin beter op weg worden geholpen.

In 2022 is mede naar aanleiding van een documentaire een (aanvullend) actieplan opgesteld. De inclusie binnen het korps moet beter worden. Alle medewerkers hebben recht op een veilig werkklimaat.

De documentaire liet zien dat uitsluiting, discriminatie en racisme nog altijd voorkomen binnen de organisatie. De politietop is duidelijk: de organisatie heeft een voorbeeldfunctie bij het bestrijden van discriminatie en racisme. De korpsleiding, het korpsmanagementteam, de Centrale Ondernemingsraad en de Nederlandse politievakbonden hebben gezamenlijk met een videoboodschap nogmaals aangegeven dat voor discriminatie en uitsluiting geen plaats is binnen de organisatie. Die duidelijke norm gaat gehandhaafd worden. Er is een landelijk coördinator voor de bestrijding van racisme en discriminatie binnen de organisatie aangesteld. Deze is betrokken bij alle meldingen en incidenten en heeft de regie op de ontwikkeling van een landelijke eenduidige afdoening van zaken.

#### **7. *Zorg voor elkaar en de menselijke maat***

De aandacht en zorg voor politiemedewerkers, die opereren onder soms zware omstandigheden, wordt verder geprofessionaliseerd. In het nieuwe Stelsel Beroepsziekten wordt bij fysieke of mentale beschadiging samen met betrokkenen naar oplossingen gezocht, waarbij naar herstel, behoud en re-integratie het streven is. Medio 2022 zal besluitvorming over het nieuwe stelsel beroepsgerelateerd letsel plaatsvinden, waarna het proces van implementatie wordt voorbereid en de nieuwe werkwerkwijze beroepsgerelateerd letsel vervolgens in werking treedt. De zorg gaat uit naar alle medewerkers. De druk van het werk en de onderbezetting slaan neer op de schouders van de individuele medewerker. Het is zeker de komende jaren nog een uitdaging en verantwoordelijkheid om het dagelijks werken én de ontwikkeling van medewerkers te combineren.

#### **8. *Doorontwikkeling korps – commissie Schneiders***

De commissie Schneiders heeft in opdracht van de Minister van Justitie en Veiligheid een onderzoek uitgevoerd naar de (her)positionering van de Landelijke Eenheid (LE). De hoofdboodschap van het uitgebrachte tussenadvies is dat – mede in het licht van de ontwikkeling van de huidige en toekomstige - veiligheidsdreigingen een transitie naar een andere, toekomstbestendige LE noodzakelijk is. Dat zal moeten leiden tot een herbezinning op de positie van de LE binnen de Nationale Politie, heroverweging van de taken van de LE en ontwikkeling naar een toekomstbestendige LE die is toegesneden op de trends en ontwikkelingen in het veiligheidsdomein. De opvolging van de aanbevelingen zal niet alleen de Landelijke Eenheid raken, maar ook van invloed zijn op de politieorganisatie als geheel.

De korpsleiding ziet het tussenadvies van de Commissie Schneiders als een positieve en gerichte stap in dat kader. De commissie heeft in juni 2022 haar eindadvies uitgebracht, dat een verdere inkleuring geeft aan het tussenadvies. De adviezen en aanbevelingen van de commissie vormen een leidraad voor de doorontwikkeling van de politie-organisatie in de komende jaren.

## Kengetallen

Onderstaand is een beknopte weergave van de financiële informatie in de begroting en het beheerplan 2023-2027. Verdere duiding van de cijfers is te lezen in hoofdstuk 7.

### Onderverdeling exploitatiekosten 2023

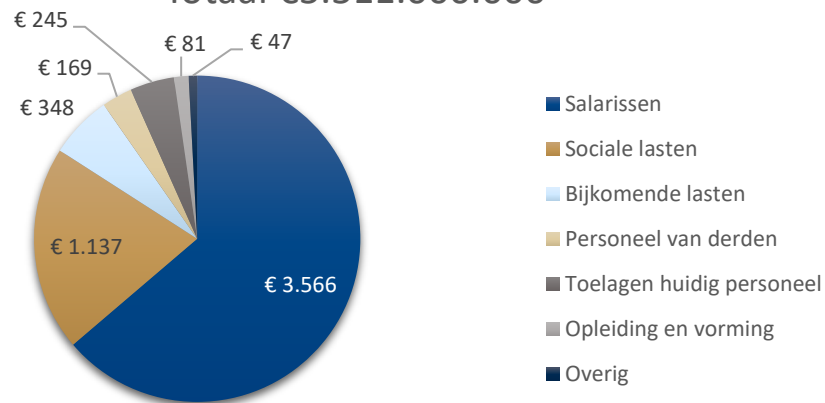
Totaal € 7.306.000.000



Bedragen x €1miljoen

### Inzicht personele kosten 2023

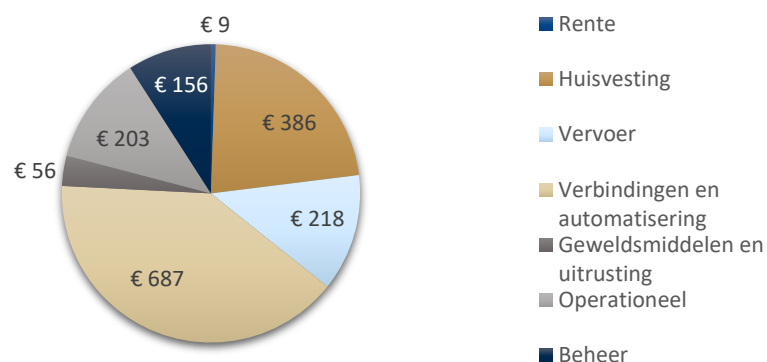
Totaal €5.511.000.000



Bedragen x €1miljoen

### Inzicht materieel 2023

Totaal €1.795.000.000



Bedragen x €1miljoen



### Balans meerjarig

Bedragen x €1miljoen

Balans meerjarig	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Activa</b>							
Vaste activa	2.522	2.551	2.640	2.642	2.606	2.544	2.482
Vlottende activa	776	547	475	885	787	696	625
<b>Totaal Activa</b>	<b>3.298</b>	<b>3.098</b>	<b>3.115</b>	<b>3.527</b>	<b>3.393</b>	<b>3.240</b>	<b>3.106</b>
<b>Passiva</b>							
Eigen vermogen	147	163	136	136	136	136	136
Voorzieningen	549	373	368	331	284	237	207
Langlopende schulden	1.183	1.391	1.336	1.727	1.650	1.550	1.446
Kortlopende schulden	1.420	1.171	1.275	1.333	1.323	1.316	1.317
<b>Totaal Passiva</b>	<b>3.289</b>	<b>3.098</b>	<b>3.115</b>	<b>3.527</b>	<b>3.393</b>	<b>3.240</b>	<b>3.106</b>

### Exploitatie meerjarig

Bedragen x €1miljoen

Exploitatierekening	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Rijksbijdragen</b>							
Rijksbijdragen	6.412	6.424	7.298	7.447	7.316	7.352	7.359
Overige rijksbijdragen (o.a. gemeenten)	12	7	8	7	7	25	25
<b>Totaal Rijksbijdragen</b>	<b>6.424</b>	<b>6.431</b>	<b>7.306</b>	<b>7.454</b>	<b>7.323</b>	<b>7.377</b>	<b>7.384</b>
<b>Personeel</b>	<b>4.949</b>	<b>4.842</b>	<b>5.511</b>	<b>5.665</b>	<b>5.589</b>	<b>5.642</b>	<b>5.647</b>
Rente en soortgelijke kosten	7	7	9	10	15	16	17
Opleiding en vorming	75	81	81	81	81	81	81
Huisvesting	394	348	386	385	385	385	385
Vervoer	182	210	218	221	221	221	221
Verbindingen en automatisering	517	518	687	671	609	610	610
Geweldmiddelen en uitrusting	35	71	56	60	60	60	60
Operationeel	155	192	203	204	205	204	205
Beheer	136	161	156	157	158	158	158
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Resultaatbestemming

Bedragen x €1miljoen

Resultaatbestemming	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Resultaatverwerking</b>	<b>-26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Bestemming exploitatieresultaat</b>	<b>-26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# 2 Strategie en ontwikkeling

## 2.1 Strategische agenda

### Waakzaam en dienstbaar in een turbulente samenleving

De kerntaak van de politie is tijdloos. Onveranderd is de politie ‘waakzaam en dienstbaar’ aan de waarden van de rechtsstaat. Deze missie vervult de politie door, afhankelijk van de situatie, te beschermen (mensen en goederen), te begrenzen (onoorloofd, eventueel gewelddadig gedrag) en te bekrachtigen (ondersteuning van gewenst gedrag). Het signaleren van ontwikkelingen in de samenleving, adviseren de partners daarover en overleggen met het bevoegd gezag over het handelingsperspectief dat daarbij past. De politie is zichtbaar en vertrouwenwekkend, en kan snel schakelen als de context daarom vraagt. Gericht op hulp verlenen, veiligheid bieden, recht doen én versterken van sociale vrede in de leefomgeving van burgers, zeker voor de meest kwetsbaren.

We doen dat werk in een wereld die bepaald niet stilstaat en steeds onvoorspelbaarder lijkt te worden. De tweedeling in de samenleving lijkt steeds groter te worden en polarisatie lijkt toe te nemen. Globalisering, migratie, groeiende ongelijkheid, tanende bestaanszekerheid en de coronacrisis voeden fragmentatie in onze samenleving. Dat gebeurt in een tijd waarin we als politie onze eigen organisatie verder ontwikkelen en we tegelijkertijd te maken hebben met een capaciteit die onder druk staat. Technologie en informatie veroorzaken of versnellen een groot deel van de maatschappelijke veranderingen, maar kunnen tegelijk ook helpen om ons werk slimmer te doen en slimmer samen te werken binnen onze organisatie en met onze partners. Om dit alles het hoofd te kunnen bieden, is het belangrijk om een koers te hebben waarop we kunnen terugrijpen als we keuzes moeten maken.

De strategische agenda van de politie is opgebouwd langs drie lijnen: (1) Midden in de samenleving, (2) Met en voor mensen en (3) Passend georganiseerd.



### Midden in de samenleving

De legitimiteit van de politie en haar optreden wordt bepaald door de verbinding met de samenleving en het vertrouwen dat burgers in de politie hebben. Die legitimiteit wordt uitgedaagd door snelle veranderingen. De voortschrijdende digitalisering vereenvoudigt samenwerking en communicatie, maar introduceert ook nieuwe dreigingen en vormen van criminaliteit. Het heeft invloed op de manier waarop

mensen tot elkaar in verhouding staan. De waarheid staat niet altijd meer onomstotelijk vast. Mensen organiseren zich sneller, om elkaar te helpen maar ook om anderen dwars te zitten. Nationaal én internationaal. Dit heeft invloed op alles wat de politie doet en het stelt ons telkens voor nieuwe uitdagingen. Maar de verwachting die burgers van de politie mogen hebben, is onveranderd. We zijn een politie die veiligheid waarborgt, vertrouwen wekt en verbinding maakt.

Onder deze strategische lijn vatten we vier grote opgaven:

- Fysiek én digitaal verbonden met de samenleving
- Bestrijden van criminaliteit die mensen het meeste raakt
- Ingrijpen in criminele en ondermijnende systemen
- Met gezag aanwezig in het digitale domein

Wat we al doen:

- In de ontwikkelagenda GGP met de titel [Podium voor goed politiewerk](#) besteden we aandacht aan de vervagende grens tussen wijk en web, de wereldproblematiek in de wijk en wendbare nabijheid.
- De [ontwikkelagenda opsporing](#) richt zich op het vereenvoudigen van de aansturing van de opsporing en het verbeteren van de aansluiting tussen gebiedsgeboden politie en de opsporing.
- Aan de hand van de [ontwikkelagenda Intelligence](#) bouwen we een gestructureerde informatiepositie op met betrekking tot incidentele en structurele dreigingen, versterken we het vermogen om intelligence-gestuurd te werken en vergroten we het innovatievermogen op het gebied van intelligencewerk.
- De [Nationale Samenwerking tegen Ondermijnende Criminaliteit](#) is een landelijk team waarin experts van zes organisaties, waaronder politie, structureel samenwerken voor het delen van informatie en het bedenken van nieuwe methoden om criminele structuren en hun verdienmodellen te verstoren.
- We ontwikkelen een meerjarige strategie op het thema [maatschappelijk ongenoegen](#), waarin we de drijvende krachten achter polarisatie onderzoeken en de rol die de politie speelt en moet gaan spelen.
- Met het bepalen van de [positie in de informatiesamenleving](#) bereiden we de politie voor op een gezaghebbende positie in het digitale deel van de samenleving. In dit kader zullen we ook de dialoog voeren over moreel-ethische kwesties.

### **Met en voor mensen**

Politiewerk doen we met en voor mensen. Met mensen die bij de politie werken, in alle uithoeken van de samenleving tot alles wat we achter de schermen in huis hebben. Politie mensen die andere mensen helpen, de kwetsbaren in de samenleving beschermen en de regels handhaven waar nodig. Daarbij is iedereen voor ons gelijk. Zeker in een turbulente en polariserende samenleving is het belangrijk dat ons werk vertrouwen wekt. Onze legitimiteit wordt in belangrijke mate bepaald door de wijze waarop wij optreden. Dat is een belangrijk punt, omdat we in toenemende mate samenwerken met mensen van andere veiligheidsdiensten, partners in het sociale domein, private organisaties of met burgers. Ook in die samenwerking staat de legitimiteit van ons optreden telkens centraal.

Onder deze strategische lijn vatten we vier grote opgaven:

- Politie voor iedereen.
- Zorg voor elkaar.
- De menselijke maat.
- Vakontwikkeling.

Wat we al doen:

- Het programma [Politie voor iedereen](#) staat voor een politie die er is voor iedere burger die hulp of bescherming nodig heeft, waar iedereen bij kan komen werken en waar iedere collega ertoe doet.
- Met de [grondtoon leiderschap](#) wordt de beweging versterkt naar meer sturing op waarden, sterk (persoonlijk) leiderschap en ruimte voor variatie in de vorm van ons samenspel en onze organisatie.
- De [ombudsfunctionaris van de politie](#) ziet toe op een veilige, gezonde en inclusieve werkomgeving voor alle collega's, met aandacht voor Post-Traumatische stressstoornis (PTSS) als beroepsziekte en interne veiligheid.
- In het nieuwe [Stelsel Beroepsziekten](#) zoeken we bij fysieke of mentale beschadiging samen met betrokkenen naar oplossingen waarbij we streven naar herstel, behoud en re-integratie.
- Met [Politieonderwijs 2021](#) zetten we stappen naar de toekomst door het basispolitieonderwijs te moderniseren, inclusief bijpassende didactische methoden en instrumenten. We richten ons op nieuwe beroepsprofielen en leren in de praktijk en het moet bijdragen aan versnelde instroom van nieuwe agenten.
- De ambitie van het [Qualiteits-stelsel](#) (kwaliteitsstelsel) is om zelf toe te zien op de kwaliteit van de taakuitvoering en publieke verantwoording af te leggen.
- De uitvoering van het [ontwikkelprogramma Bedrijfsvoering](#) zorgt ervoor dat de ondersteunende taken van de bedrijfsvoering dichter op de operatie worden georganiseerd.

### Passend georganiseerd

Alles bij elkaar wordt politiewerk en het organiseren daarvan bepaald niet eenvoudiger. Er wordt een groot beroep gedaan op politiemensen en de politieorganisatie om nieuwe werkwijzen te ontwikkelen, creatieve oplossingen te bedenken, verbinding te maken met een complexe en hybride samenleving, nieuwe samenwerkingsverbanden aan te gaan, een nieuwe cultuur en nieuw leiderschap te ontwikkelen en bij dit alles het vertrouwen van onze eigen mensen en de samenleving te behouden. Voor dit alles moeten we kunnen terugvallen op een organisatie waarin alle randvoorwaarden goed geregeld zijn. Voor een deel kunnen we daar zelf voor zorgen, en voor een deel zijn we daarvoor afhankelijk van anderen.

Onder deze strategische lijn vatten we vijf grote opgaven:

- Politie in beweging
- Digitaal fit en innovatief
- Gezaghebbend leiderschap
- Flexibel samenwerken
- Stabiele financiering

Wat we al doen:

- Het programma [Politie in beweging](#) geeft vorm aan flexibilisering van de organisatie en besteedt daarbij ruime aandacht aan veranderingen in operationeel leiderschap en leiding, experimenteerterruimte en intern ondernemerschap.
- Aan de hand van de [Ontwikkelagenda Gebiedsgebonden politiezorg](#) bouwen we aan de positie van de basisteams, het organiseren van "klein binnen groot", het ontwikkelen van beter samenspel en vernieuwend werken.
- Met programma's en opgaven op het gebied van [digitalisering en innovatie](#) werken we aan het onderzoek naar de betekenis van sleuteltechnologieën en de toepassing van technologie in het politiewerk.
- Onder de noemer [marktwerking in de veiligheidssector](#) onderzoeken we hoe de veiligheidssector de afgelopen jaren is veranderd en wat dit betekent voor de wijze waarop in de toekomst uitvoering zal worden gegeven aan de politietaak.

- In het [position paper voor de TK-verkiezingen in 2021](#), zoals in de inleiding benoemd, hebben we ruim aandacht besteed aan het geld en de capaciteit die de politie nodig heeft om het politiewerk op een verantwoorde en effectieve manier te kunnen blijven uitvoeren.

### **Uitwerking van de strategische agenda**

Een verdere toelichting op elk van de hierboven genoemde opgaven is te vinden in de brochure “Veiligheid, vertrouwen & verbinding - Strategische agenda politie 2021-2025”. De onderdelen van deze agenda worden uitgewerkt in dialoog met de regionale eenheden, de Landelijke Eenheid en het PolitieDienstenCentrum (PDC). Daarbij wordt vastgesteld welke landelijke opgaven het best passen bij de vraagstukken en ontwikkelingen van iedere eenheid en hoe bestaande oplossingen en ontwikkeltrajecten elkaar aanvullen. Daarnaast worden alle onderdelen momenteel uitgewerkt in termen van overkoepelende ‘capabilities’ of ‘vermogens’ waarover de politie in 2025 (en verder) moet beschikken. De uitkomsten hiervan zijn sterk medebepalend voor de meerjarige ontwikkeldoelstellingen.

## **2.2 Doorontwikkeling korps en ontwikkeldoelstellingen 2023**

Afgeleid van de strategie heeft het korps doelstellingen voor 2022-2026 geformuleerd. Het zijn meerjarige doelstellingen die ieder jaar meer specifiek en concreet zullen worden ingevuld. De doelstellingen zijn geformuleerd op een viertal aandachtsgebieden; Wijken & Veiligheid, Opsporing, Digitalisering & Intelligence en Bedrijfsvoering.

De aandachtsgebieden hangen samen met de kerntaken van de politie. Ze geven inhoud aan het ontwikkelgerichte deel. En dragen zo bij aan de vernieuwing binnen de kerntaken. In hoofdstuk 5 (Bedrijfsvoering) staan de activiteiten die bijdragen aan de doelstellingen op het terrein van de bedrijfsvoering van de politie, die onderstaand zijn opgenomen.

### **Aandachtsgebied Wijken & Veiligheid**

Dit aandachtsgebied omvat:

- GGP
- Crisisbeheersing
- Dienstverlening
- Zorg en Veiligheid
- Kennismanagement



Doelstellingen:

1. Het versterken van de relatie met de burgers door het verder professionaliseren van de dienstverlening aan het publiek, het aangaan van partnerschappen met andere organisaties en het zijn van een politie voor iedereen.
2. Het transparant verantwoorden van aangewend geweld aan de samenleving, en het beter leren van aangewend geweld door het uitvoeren van een meerjarig ontwikkelprogramma en het implementeren van nieuwe wet- en regelgeving.
3. Het versterken van de taakuitvoering door de basisteams door het verbinden met de samenleving, een structurele doorontwikkeling en vernieuwing en het creëren van een continu lerende organisatie.

### **Aandachtsgebied Bedrijfsvoering**

Dit aandachtsgebied omvat:

- Bedrijfsvoering
- Verzuim
- Capaciteitsmanagement

Doelstellingen:

1. Door ontwikkelen van de dienstverlening door het werken met een integrale Dienstverleningstafel waarmee de verbinding met de diverse klantgroepen wordt geoptimaliseerd en zodoende gericht werk wordt gemaakt van impactvolle dienstverlening;
2. Inzetten op het aantrekken en behouden van een passende bemensing door zo veel mogelijk te voldoen aan de vijf HRM kernopgaven
  - I. De politie steeds goed en juist bezet,
  - II. Politie duurzaam inzetbaar,
  - III. Bekwame politie, nu en in de toekomst,
  - IV. Wendbare politie die flexibel inspeelt op ontwikkeling
  - V. Effectieve sturing: opgave, talent en budget steeds met elkaar verbonden en tegelijkertijd de instroomopgave voor 2023 te realiseren;
3. Versterken en op orde houden van het fundament van de ICT van de politie door specifieke focus op de cybersecurity (integriteit, beschikbaarheid, vertrouwelijkheid en beveiliging van de informatie(voorziening) om de continuïteit en stabiliteit van de systemen te waarborgen, de politie informatie te beveiligen en datalekken en ander oneigenlijk gebruik van politie informatie te voorkomen.

### **Aandachtsgebied Digitalisering & Intelligence**

Dit aandachtsgebied omvat:

- Intelligence
- Innovatie
- Vernieuwend registreren
- Digitalisering
- Ethiek en privacy

Doelstellingen:

Als overkoepelende doelstelling richt dit aandachtsgebied zich op het werken aan digitale transformatie door een voortdurend vernieuwende, hoogtechnologische, intelligence gestuurde en ethisch verantwoord opererende politie om veiligheidsvraagstukken in een snel veranderende samenleving adequaat aan te pakken. Digitale vaardigheid van medewerkers is daarvoor een belangrijke randvoorwaarde. Dit is onder andere uitgewerkt in de volgende doelstellingen:

1. Proactieve, zorgvuldige en legitieme toepassing van sleuteltechnologie (AI-kunstmatige intelligentie, Sensing) en strategische samenwerking met partners, om veiligheidsvraagstukken in de moderne samenleving aan te pakken, door in 2023 enkele nieuwe proeftuinen uit te voeren waarin sleuteltechnologie gebruikt wordt om operationele vraagstukken op te lossen.
2. Intelligence gestuurd werken door vakbekwame professionals met kwalitatief hoogstaande intelligence voor een goede informatiepositie van de politie met haar partners, door in 2023 aan de hand van een visie en strategie een legitiem en verantwoord gebruik van data en informatietechnologie binnen de operatie te realiseren. In specifieke zin gaat het hier dan om de realisatie en implementatie van de tool Helios (op basis van een data model informatiebeelden ten behoeven van veiligheidsvraagstukken genereren dat rechtmatig, juridisch en ethisch verantwoord is). Hierdoor zijn hoogwaardige analyses mogelijk die sneller opgeleverd kunnen worden. Daarnaast worden heldere richtlijnen opgeleverd voor het creëren van een informatiepositie met behulp van Open Source Intelligence (OSINT) (art. 3 PW) in samenspraak met de diverse partners in het domein (Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV), Operationeel Managementoverleg(OMO), Bureau Regio Burgemeesters, Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG)).

3. In werking brengen van de innovatiefunctie (Visie op innovatie) en het organiseren van de samenwerking op innovatie door in 2023 een meer eenduidig innovatieproces te realiseren binnen het korps en te zorgen dat de basis op orde is zodat innovatietrajecten professioneel gefaciliteerd kunnen worden. Daarnaast wordt ingezet op de toepassing van een innovatieagenda die richtinggevend is op welke innovaties zal worden ingezet en waarmee overzicht wordt gehouden over de voortgang van lopende innovatietrajecten.
4. Ontwikkeling en implementatie van ethische en juridische kaders en instrumenten voor de legitieme en verantwoorde toepassing van technologie en het gebruik van data bij de aanpak van veiligheidsvraagstukken, een algoritmeregister in te richten en (een netwerk van) ethische deskundigheid in de eenheden te realiseren.
5. Het verbeteren van de digitale vaardigheid (kennis, vaardigheden en attitude) van politiemedewerkers in hun eigen functie voor de gedefinieerde doelgroepen in de GGP, geprioriteerde doelgroepen in de Opsporing en de Intel (na onderzoek naar het huidige kennisniveau) en het realiseren van de bijbehorende randvoorwaarden, door in 2023: te zorgen voor kennishorizonten op het digitale domein passend in een (in-, non-) formeel leeraanbod.

### **Aandachtsgebied Opsporing**

Dit aandachtsgebied omvat:

- Ondernijning
- Vreemdelingenzaken en migratiecriminaliteit
- Generieke opsporing
- Specialistische Opsporing
- Thematische Opsporing
- Contra Terrorisme, Extremisme en Radicalisering (CTER)

Veiligheid bieden en recht doen. Dat is waar we ons dagelijks voor inzetten. Van internationale zaken rond drugs- en wapenhandel met daarbij het onderscheppen van grote hoeveelheden versleutelde berichten tussen criminelen, tot onderzoek naar straatroof en relatief kleine zaken als inbraken. Klein, maar zo impactvol. De Nederlandse opsporing hoort tot de betere van de wereld, en daar zijn we trots op. De wereld en dus ook de criminaliteit verandert wel doorlopend en steeds sneller. Ze wordt digitaal en brutaler, wat van politie vraagt te blijven ontwikkelen en innoveren.

Vanuit de commissie opsporing zijn onderstaande drie doelstellingen geformuleerd die waar relevant per portefeuille uitgewerkt worden in de portefeuillejaarplannen 2023. In deze jaarplannen vindt de concrete uitwerking plaats, de resultaten worden gemonitord in rapportages. Hierbij wordt benadrukt dat de randvoorwaarden die nodig zijn voor het behalen van deze doelstellingen, portefeuille en commissie overstijgend zijn. Dit vraagt wat van de governance van het korps. Realisatie van deze doelstellingen hangt nauw samen met de keuzes die worden gemaakt en de werk- en wendbaarheid van onze organisatie, waarbij de mogelijkheden van de bedrijfsvoering een cruciale factor is.

#### **Doelstellingen**

1. Realisatie van de landelijke beleidsdoelstellingen die in de afspraken binnen de Veiligheidsagenda 2023-2026 zullen worden opgenomen op de thema's 'ondernijning en georganiseerde criminaliteit', 'cybercrime (inclusief online seksueel kindermisbruik) en gedigitaliseerde criminaliteit', 'verbinding met de samenleving, maatschappelijke onrust en polarisatie' en 'mensenhandel'.
2. Realisatie van de ontwikkelagenda opsporing en de houtskoolschets opsporing waarbij de inzet van state of the art intelligence en technologie een voorwaarde is. Dit vraagt de komende jaren om een andere wijze van opsporen met nieuwe werkvormen, een nieuw personeelsarrangement,

wetgeving en breder kennisgebruik om digitale en fysieke sporen sneller, met meer duiding en in groter volume beschikbaar te laten komen.

Door:

- het actievermogen | door: doorontwikkeling en realisatie van initiatieven in de lijn van t=0 (presentatie en prestatie komen samen) zoals Zo Snel Mogelijk (ZSM, snelle afhandeling van veel voorkomende criminaliteit) 3.0, forensisch onderzoek, snelrecht, domein overstijgende informatie gestuurde werkwijze (DIGW) en het tijd kritisch Plaats Delict (PD); en het inzetten van opsporing op effect.
  - het lerend vermogen | door: bevorderen van leven lang leren en ontwikkelen o.a. door: vaststelling van een gezamenlijke leerarchitectuur met inzet van formeel leren en non-formeel leren en versterken van leren in het werk; bevorderen van samenhang bij de introductie van nieuwe leermethodieken zoals VR en inzet van kwaliteitsnetwerken, ontwikkelpleinen en de intel- en opsporingsacademie; het faciliterend vermogen van lijn en organisatie te versterken door condities voor leren en ontwikkelen te articuleren en bijpassend instrumentarium te ontwikkelen; leren en ontwikkelen als resultaat te benoemen bij realisatie van t=0 en t=-1 (criminaliteit voorkomen).
  - het intelligence- en datagestuurde werken | door: het werkend maken van de 'driehoeken' van intel, opsporing en specialistische opsporing of bijvoorbeeld GGP te betrekken in opsporingsonderzoek en bij de aanpak van fenomenen / facilitators.
  - het samenwerkend vermogen | door: het ontwikkelen van professionele standaarden en methodieken om te kunnen werken vanuit gezamenlijke operationele opdrachten waarbij de inzet van state of the art intelligence, data en technologie en het bereiken van effect door samenwerking een voorwaarde is.
  - de innovatie in de opsporing | door: het in werking brengen van de 'innovatietafel opsporing' om innovatie een integraal onderdeel te laten zijn van de strategie en organisatie.
  - het versterken van de digitale transitie in het opsporingsdomein | door: het werken aan een voortdurend vernieuwende, hoogtechnologische, intelligence gestuurde en ethisch verantwoord opererende politie om veiligheidsvraagstukken in een snel veranderende samenleving adequaat aan te pakken, en hierbij meer gedigitaliseerde sporen en bronnen sneller beschikbaar te laten zijn waardoor de effectiviteit en de efficiency in onderzoek en waarheidsvinding vergroot wordt.
3. Het benutten van kansen die samenwerking met burgers, met publieke en met private partners en (inter) nationale partners in de veiligheidsketen biedt in de aanpak van onder andere ondermijnende criminaliteit, financiële criminaliteit, mensenhandel, milieu en CTER. In ketenverband bijdragen aan de verbetering van het beheer van de Europese buitengrenzen en de Nederlandse grens.

Door:

- beschrijving en implementatie van de werkende principes van Publiek Private Samenwerking (PPS) met verankering in de politie-eenheden, en het stimuleren en ondersteunen van collega's in het beter benutten van kennis van andere diensten, burgers, publieke en private partijen in het veiligheidsdomein. (deze wordt aangepast met de nieuwe ambities op datagedreven opsporing)
- De realisatie van afspraken zoals vastgelegd in het traject Grenzen & Veiligheid.



## 3. Kerntaken politie

### 3.1 Veiligheid voor iedereen in Nederland

#### 3.1.1 Veiligheidsagenda 2023-2026

De nieuwe Veiligheidsagenda (VA) is nog niet gereed. De thema's die worden opgenomen in de nieuwe VA komen wel terug in dit beheerplan. In het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie (LOVP) is afgesproken voor een viertal thema's landelijke beleidsdoelstellingen voor de politie uit te werken. Het betreft:

- ondermijning/georganiseerde criminaliteit,
- cybercrime en gedigitaliseerde criminaliteit (incl. online seksueel kindermisbruik),
- verbinding met de samenleving/ maatschappelijke onrust/ polarisatie,
- mensenhandel.

Milieucriminaliteit en zeden zullen in de nieuwe Veiligheidsagenda ook een plek krijgen, echter zonder er landelijke beleidsdoelstellingen op te formuleren. Op beide thema's wordt hiermee het commitment aan doorontwikkeling en reeds ingezette verbeteracties gemarkeerd.

### 3.2 Hulp bij nood en het bewaken van de openbare orde

#### 3.2.1 GGP

Door maatschappelijke veranderingen, ontwikkelingen in de criminaliteit en digitalisering en de huidige onderbezetting in de basisteams, staat de lokale verankering van de politie onder druk. Door de basisteams en de daarbinnen werkzame (wijk-)agenten is de politie verankerd in de wijken en buurten, zowel in de stad als op het platteland. De politie heeft goede kennis van de plaatselijke verhoudingen, biedt een eerste aanspreekpunt voor burgers en is de ogen en oren op straat. Deze verbondenheid is een van de grootste krachten van de politie en de inzet is om die in de nabije en verdere toekomst te behouden en te versterken, met name ook op het web. Het is nodig dat de dienstverlening van de politie aan de burgers naast traditionele ook steeds meer modernere vormen aanneemt.

De interne en externe opgaven uit de ontwikkelagenda 'Podium voor goed politiewerk' van de portefeuille GGP sluiten voor de komende jaren (nog steeds) aan bij de strategische keuzes die door de politieorganisatie zijn gemaakt. Om aansluiting te blijven houden is door de portefeuille GGP de keuze gemaakt om langs vier zogenoemde programmalijnen te ontwikkelen: Digitale veranderingen, Nieuwe collega's in de operatie, Samenwerking met partners & Verandering van de politietaak en de uitvoering daarvan. De GGP beschikt over een bijdrage van ongeveer 9,9 miljoen per jaar (versterkingsgelden) voor de realisatie hiervan.

#### Digitale veranderingen

De digitale ontwikkelingen in de buitenwereld gaan razend snel. Ze betekenen nu en ook straks iets voor het dagelijks politiewerk in wijk en buurten. Op PD's vinden we digitale sporen boordenvol informatie. In afgesloten digitale gemeenschappen weten mensen elkaar razendsnel te vinden en te mobiliseren. Digitaal kent geen grenzen van plaatsen, provincies of zelfs landen. Er zijn veel plekken online te bedenken waar nog weinig toezicht op is en waar regels ontbreken. Onze kinderen spelen minder buiten, maar begeven zich in digitale spelomgevingen waar geen regels zijn en geen enkel toezicht is. Het gebrek aan toezicht en handhaving van orde beïnvloedt de leefwereld van burgers. En wat we online zien, is dat wel echt of is het nep? De toepassingen en technische mogelijkheden van Deepfakes worden steeds geavanceerder en komen in handen van het brede publiek. Criminaliteit verplaatst zich meer en meer naar online omgevingen. En onze virtuele identiteit wordt misschien straks nog wel belangrijker en vooral moeilijker te beschermen dan ons echte zelf in de echte wereld.

Om hier binnen de basisteams goed om in te kunnen spelen is het onder meer van belang dat we de digitale vakontwikkeling verder versterken. Dit doen we bijvoorbeeld door het opzetten van menukaarten. Hierin kan je per doelgroep in de GGP zien hoe je je verder kan ontwikkelen op digitaal gebied. Ook communicatie over initiatieven en mogelijkheden speelt een belangrijke rol. Daarnaast zetten we samen met andere programma en portefeuilles in op het bundelen van krachten op het digitale terrein, we starten experimenten, doen onderzoek op het thema en komen met standpunten over bijvoorbeeld de rol van de politie op het internet. Ook hechten we veel waarde aan het nog jonge en sterk groeiende netwerk van digitaal wijkagenten, dat nu nog actieve inbreng van de portefeuille GGP vraagt.

### **Nieuwe collega's in de operatie**

Het gebiedsgebonden politiewerk als identiteit, filosofie en uitgangspunt staat onder druk. Dit komt door een aantal bewegingen die nu en in de komende jaren plaats gaan vinden, waaronder veranderende concepten van politiewerk, het nieuwe politieonderwijs (PO21) in combinatie met een grote instroom van nieuwe collega's en de wens van medewerkers voor meer loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden. Om hieraan het hoofd te kunnen bieden is een sterke focus op de menskant van deze veranderingen nodig. Enerzijds is hierbij focus op de wat hardere kant waarbij gekeken gaat worden naar de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en houdingsaspecten. Daarnaast is er focus op het aantrekkelijk maken en houden van de GGP als plek om te werken.

Het versterken gebeurt door het ontwikkelen van beleidskaders, het ontwikkelen of katalyseren van ontwikkelprogramma's en het faciliteren van samenwerking. Een voorbeeld hiervan is onze ondersteuning van het proces 'Van start- naar vakbekwaam. Daarnaast is het van belang dat de nieuwe generatie medewerkers laagdrempelig vertrouwd gemaakt wordt met bewegingen als Politie in Beweging, Politie voor Iedereen, Qualiteitsstelsel en Rijker verantwoord. Als laatste gaan we de aantrekkelijkheid van de GGP vergroten door meer aandacht te gaan geven op het vertrouwen in elkaar en de organisatie, aandacht te hebben voor elkaar en we gaan proberen om iedereen die bij de politie werkt weer trots te laten zijn op onze organisatie en het belangrijke werk dat we doen.



### **Samenwerking met partners**

De samenleving verandert en daarmee ook de invulling van de politietaak. Het duurzaam aanpakken en zo mogelijk oplossen van bestaande en actuele complexe problemen vergt samenwerking met en expertise van anderen. Samenwerking met burgers en partners zoals gemeenten, ondernemers, Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) en jongerenwerkers is daarom van groot belang. Bijvoorbeeld om signalen van georganiseerde criminaliteit in een vroeg stadium op te pakken of om voor personen met verward gedrag de juiste zorg te kunnen inschakelen.

Het is belangrijk om te komen tot een goede samenwerking en rol- en taakverdeling met partners, zodat de politie een reëel beeld kan geven wat burgers en samenleving wel en niet van haar kunnen verwachten. Dat is in ieder geval wel het bevorderen van een duurzame gezamenlijke aanpak van die problemen die burgers raken en een goede verbinding met de samenleving.

### **Verandering van de politietaak en de uitvoering daarvan**

Een deel van de huidige politietaken zal verdwijnen. Nieuwe politietaken zullen zich aandienen. Per saldo zal er altijd meer politiewerk zijn, dan dat er aan politiecapaciteit beschikbaar is. Dit maakt dat wij

voortdurend ons werk moeten vernieuwen, innoveren en efficiëntie moeten verbeteren om vraag en aanbod met elkaar te laten matchen. Vrijwel alle incidenten, ontwikkelingen en strafbare feiten dienen zich het eerst aan binnen de GGP. De GGP is de voordeur van onze organisatie en het toegangsporaal naar de rest van onze organisatie. Daarmee is de GGP het fundament van politiewerk. Dit vraagt van politiewerk en politiemensen in de GGP het vermogen om zich voortdurend aanpassen om vanaf het eerste moment de juiste analyse en triage op situaties toe te passen, en om andere politieconcepten aanbieden om tot adequaat politiewerk te komen.

Dit doen we onder meer door ruimte te bieden aan innovatie. Hierbij is dit geen doel op zich maar staat ten dienste van ontwikkelvraagstukken van de organisatie en het verbeteren van de doelmatigheid en efficiëntie van het politiewerk. We zullen goede ideeën van medewerkers uit de praktijk, die passen bij ontwikkelvraagstukken, zoals de veranderende politietaak omarmen, ontwikkelen en laten landen in de organisatie. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan het ontwikkelen van de virtuele afhandeling van meldingen, het inrichten van een proeftuin om een automatische drone in de praktijk in te zetten en de integratie van kantoorautomatisering in het dienstvoertuig.

### **Capaciteitsproblematiek**

De situatie van onderbezetting binnen de Gebiedsgebonden politie, vooral binnen de Incidentenafhandeling (24/7) kondigde zich al enige tijd aan en zet de komende jaren nadrukkelijk door. De verwachting is dat vanaf 2024-2025 de bezetting een nieuw evenwicht zal bereiken. Om de periode tot 2025 te overbruggen heeft de politie op lokaal, (boven)regionaal en landelijk niveau de afgelopen jaren meerdere acties, maatregelen en besluiten genomen om de druk binnen de Incidentenafhandeling (basisteams) te verlagen. Aanvullend is er een set aan maatregelen afgekondigd voor zowel de korte-als de (middel)lange termijn. De korte termijn maatregelen waar sinds medio 2021 gevolg aan wordt gegeven, zijn in belangrijke mate gebaseerd op het treffen van zogenaamde ‘noodmaatregelen’, zoals de inzet van vrijwilligers en oud collegae, het meedraaien van solidariteitsdiensten door operationele (generiek opgeleide) politiemensen, het ontlasten van de basisteams door de Regionale Service Centra, het reguleren van de doorstroming vanuit/naar de basisteam, het versneld breder opleiden van Niveau 2 opgeleide politiemensen (assistent GGP, Beveiliging, Intake en Service(I&S)), en dergelijke.

De focus van de maatregelen voor de (middel)lange termijn ligt daarentegen op het verduurzamen, moderniseren en aantrekkelijk maken van het gebiedsgebonden politiewerk. De hieruit voortvloeiende maatregelen sluiten hiermee naadloos aan op de gewenste ontwikkel- en veranderopgave(n) van de politieorganisatie. De doorlooptijd van de (middel)lange termijn maatregelen kent qua planvorming en effectuering een periode van 3 jaar, omdat een belangrijk deel van de beoogde maatregelen onderdeel uitmaakt van majeure verandertrajecten, die de nodige impact zullen hebben op de politieorganisatie, zoals het onderzoek naar de Incidentafhandeling van de toekomst, maar ook de effectuering van allerhande beleidsinitiatieven in het kader van het genereren van meer flexibiliteit en maatwerk. Het is uiteindelijk aan de politiechefs van de regionale eenheden om de maatregelen daadwerkelijk te effectueren in hun eenheid.

De huidige situatie van krapte binnen de basisteams in ieder geval tot 2025, maakt het onvermijdelijk dat er ook keuzes en prioriteitsstellingen zullen moeten worden gemaakt in relatie tot de werkvraag. Dit laatste geschiedt uiteraard in overeenstemming met het gezag op landelijk, regionaal en lokaal niveau en andere betrokkenen.

### **3.2.2 Dienstverlening**

Dienstverlening binnen de Politie is vormgegeven middels de visie genaamd “Politie in Verbinding” (PiV). Politie in Verbinding gaat over het contact tussen burger en politie en is noodzaak voor de politie van overmorgen. De politie moet meebewegen met haar omgeving.

Vanaf 2023 e.v. wil de politie met haar Dienstverlening nog gericht een bijdrage leveren aan het optimaliseren van het contact tussen burgers en politie. Hierdoor krijgt de omnichannelstrategie een prominentere positie. Met als doel een zo hoog mogelijke tevredenheid van de burger, ook als slachtoffer, over het contact met de politie. Hiertoe worden de Ontwikkelagenda Dienstverlening en de visie Politie in Verbinding uitgevoerd. Een belangrijke opgave daarin is het verankeren van digitale nabijheid in de dienstverlening, uiteraard zonder het belang van fysieke nabijheid uit het oog te verliezen.

Door omnichannel toe te passen, worden alle kanalen met elkaar gekoppeld waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van ieder afzonderlijk kanaal. Hierbij is er sprake van een uniforme wijze van communiceren via diverse kanalen zoals de Virtueel Assistent (Chatbot), Livechat, telefonisch contact, politie.nl in combinatie met het fysieke contact met politiemedewerkers. De burger maakt daarmee de keuze via welke kanaal zij geholpen wenst te worden.



Om hier uitvoering aan te kunnen geven wordt rekening gehouden met de onderstaande kosten:

- |  |            |
|--|------------|
| • Informatie voorziening (IV)-uren       | 60.000 uur |
| • Human Resource Ontwikkeling (HRO) uren | 340 uur    |
| • Politie Academie (PA) uren             | 700 uur    |
| • Financiële middelen                    | € 800.000  |

Daarnaast is een bijzondere bijdrage voor de implementatie van EU Richtlijn minimumnorm slachtoffers Regionaal Service Centrum (RSC) en Opsporing. Die bedraagt 3,9 mln. euro in 2023 en 5,2 mln. euro vanaf 2024.

Deze middelen worden ingezet voor de uitvoering van de taken 'informereren over rechten' en de Individuele Beoordeling van slachtoffers door twee verschillende functiegroepen: de regionale servicecentra (RSC) van de politie (0900-8844) en de opsporing (districtsrecherche en Dienst Regionale Recherche). Dit draagt bij aan het structureel en gestructureerd de kwetsbaarheid van slachtoffers te beoordelen en waar nodig gericht beschermingsmaatregelen te nemen.

### **3.3 Voorkomen, bestrijden en opsporen van criminaliteit**

#### **3.3.1 Opsporing incl. Forensische opsporing en financieel economische criminaliteit**

De Minister van JenV heeft in 2018 zijn visie op forensisch onderzoek gepresenteerd. Deze visie is door de ketenpartners uitgewerkt in plannen, ondersteund door een convenant gericht op samenwerking. Dit heeft geleid tot een keten IV strategie waarvan realisatie nu en in de komende jaren plaatsvindt. Dit heeft ook geleid tot de opmaak van een aantal ketenproeftuinen en een keten-sourcingstrategie waarvoor de Minister structurele gelden beschikbaar heeft gesteld. De politie sluit aan op deze ontwikkeling in het gedachtegoed van de houtskoolschets opsporing.

Bij het realiseren van de visie op Forensisch Onderzoek (FO) wordt van alle ketenpartners een bijdrage gevraagd. De bijdrage van de politie vindt haar grondslag in de planvorming rond herpositionering van FO, deze zijn gebaseerd op 15 richtinggevende uitspraken. Dit betekent dat de politie werkt naar een systeem waarin eerstelijns werkzaamheden worden uitgevoerd binnen en door eenheden. Tweedelijns worden activiteiten gecentreerd en waar mogelijk verantwoord uitbesteed op een aantal plaatsen in het

land. De investering voor de komende jaren worden op deze plannen afgestemd. Sporen moeten sneller, met meer duiding en in hogere volume beschikbaar komen zodat forensische informatie helpt richting te geven aan het opsporingsproces.



De herpositionering van FO wordt uitgevoerd met als doel het verzamelen en - steeds vaker internationaal - sneller en tegen lagere kosten duiden van meer sporen, waardoor eerder richting geven kan worden aan het opsporingsonderzoek. Het onderzoek op DNA, drugs (chemische analyse), vingerafdrukken, gezichtsherkenning en digitale sporen wordt hierbij gezien als kansrijk. Het delen van deze data vergroot het actievermogen, het lerend vermogen, het intelligence-gestuurd werken, het samenwerkend vermogen, de innovatie in de

opsporing en het versterken van de digitale transitie. Hiervoor is nodig blijvend in te zetten op ketendigitalisering (ICT en techniek) en de inzet van een robuuste organisatie binnen politie. Dit betekent het standaardiseren van werkprocessen en inzet van een gemeenschappelijke FO voorziening.

#### **Concreet betekent dit:**

##### *Gemeenschappelijke voorziening*

De inrichting van een gemeenschappelijke voorziening welke zorgt voor samenhang, agendering, planvorming (project en programmamanagement), kwaliteit en accreditatie en stakeholdermanagement in het forensisch domein. De teamchefs sturen vanuit het collectief op de gemeenschappelijkheid en standaardisatie van het werk waar dit de voorziening ondersteunt. De gemeenschappelijke FO voorziening moet eind 2023, uiterlijk zomer 2024 op eigen benen kunnen staan.



##### *Herpositionering FO*

Aanvang van de herpositionering FO met de organisatie van proeftuinen en mogelijke invoer van nieuwe manieren van (samen)werken. Dit wordt tot en met 2024 ondersteund door het landelijk programma FO, in lijn met de uitkomsten van het sourcingstraject. Vanuit het programma worden de komende jaren vaardigheden als project en programmamanagement, stakeholdermanagement, organisatie van de communicatie, planvorming en evaluatie zo goed mogelijk uitgeleerd aan de collega's in de staande organisatie. Om dit te optimaliseren en te versnellen worden de landelijke voorziening en het programma na de zomer 2022 samen gehuisvest en onder eenduidige dagelijks sturing gebracht.

##### *Digitaal opsporen*

Digitaal opsporen is het verzamelen, opslaan, analyseren en duiden van digitale sporen in alle vormen van criminaliteit. Digitaal opsporen kan daarmee worden ingezet voor cybercrime, voor gedigitaliseerde criminaliteit en alle andere (klassieke) vormen van criminaliteit. Om samenwerking tussen de politie-eenheden te bevorderen en veilig te kunnen werken, wordt gewerkt aan kennisdeling en het verstevigen en doorontwikkelen van de centrale voorzieningen zoals ondergenoemd Transferium en het Internetknooppunt als toegang tot internet voor de digitale opsporing. Daarbij worden de eerste stappen gezet op het vlak van uitlezen van data in auto's en onderzoek van audio-sporen.

### *IV ontwikkelingen*

De bouw en implementatie van Havank, Catch, het laden van FO data in de Basis Voorziening Informatie (BVI) en het omzetten naar informatieproducten (wat breder is dan FO) wordt eind 2022 / begin 2023 over gedragen aan de staande organisatie. De bouw FO module en de gevolgen voor de BVI, alsmede het saneren van Technische Recherche Informatie Systeem (TRIS), Landelijk Sporen Volgsysteem (LSV) en Landelijk Coördinatiebestand Sporen (LCS) worden nu vooralsnog gecoördineerd vanuit het programma FO en in de loop van 2024 overgedragen aan de staande organisatie. Business development op de digitale ontwikkeling (het benutten van de mogelijkheden) ligt na 2024 geheel bij de lijn en de staande organisatie. Wat betreft digitaal opsporen wordt gewerkt aan de het forensisch dataplatform Hansken, de basis van het Transferium als backbone van de data infrastructuur in de opsporing, en het dataverwerkingssysteem Pandora.

### **Ketensamenwerking**

In opdracht van het Bestuurlijk Keten Beraad strafrechtketen (BKB) is in een brede samenwerking tussen politie, Openbaar Ministerie (OM), Rechtspraak, ministerie van Justitie en Veiligheid, Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB) en overige executiepartners zoals Dienst Justitiële Inrichting (DJI), Reclassering (3RO) en Raad voor de Kinderbescherming het Actieplan Strafrechtketen van de grond gekomen. De activiteiten in het plan moeten zichtbare effecten opleveren voor slachtoffers, verdachten en andere betrokkenen in het strafproces en het vertrouwen van de burger in de strafrechtspleging vergroten. Voor het Actieplan is het uitgangspunt om zoveel mogelijk aan te sluiten op wat in de operatie al gebeurt, en dat te versterken.

Het gaat om verbeteringen die op korte termijn kunnen worden geïmplementeerd en die zichtbaar effect hebben voor slachtoffers, verdachten en de samenleving. Daarom is gekozen om naast het betekenisvol afdoen van zaken de focus ook te leggen op versnelling van doorlooptijden en het terugdringen van de voorraden in het gehele proces via de inzet van (super)snelrecht en Zo Snel Mogelijk (ZSM) op veelvoorkomende criminaliteit (VVC) en bepaalde vormen van high impact crimes (HIC). Voor deze delict soorten is gekozen vanwege de grote impact ervan op de samenleving en het grote aandeel (ruim 70%) ervan in de totale instroom. De doorlooptijden worden versneld door bestaande instrumenten met betrekking tot (super)snelrecht en de doorontwikkeling van ZSM in alle regio's/arrondissementen toe te passen, waarbij meer dan tot nu toe scherpe ketenlogistieke werkafspraken, gezamenlijke monitoring en inzicht over de inzet van capaciteit voor deze processen regionaal worden uitgewerkt en gefaseerd worden ingevoerd.

### **Concreet betekent dit:**

#### *Datagedreven werken*

De politie werkt met de ketenpartners aan de doorontwikkeling van de Data Alliantie Strafrechtketen (DAS). Hiernaast kan gebruik worden gemaakt van het kwaliteitsdashboard VVC dat is opgebouwd vanuit het programma Kwaliteit Politie-OM. Onderdeel van dit traject is het investeren in datakwaliteit.

#### *ZSM (snelle aanpak van veelvoorkomende criminaliteit)*

Met de realisatieagenda ZSM 2021 – 2024 heeft het landelijk bestuur besloten dat de verbeterpunten uit de Ontwikkelagenda 2018-2020 in de aankomende jaren verder gerealiseerd dienen te worden. Het betreft ondermeer de ontwikkeling van de digitale samenwerking en systeemcheck op personen, rechtsbijstand, aansluiting van het strafrecht domein op het sociaal domein, herstellbemiddeling en implementatie van het kwaliteitsdashboard ZSM.

### Logistieke kwaliteit

Politie zal met partners de deelketens jeugd en zeden doorlichten. Hierin ziet politie de mogelijkheid tot organisatie van meer eenduidige afspraken over o.a. het inzenden van dossiers en het realiseren en gebruik van digitale voorzieningen. Deze afspraken komen voort uit (ketenbrede) procesanalyses die per deelketen worden uitgevoerd.

### IV ontwikkeling

In het kader van keteninformatisering zijn er zowel binnen de politie als in de strafrechtketen digitaliseringstrajecten in voorbereiding of reeds gestart waarop in samenhang regie gevoerd wordt vanuit het programma Ketensamenwerking. Deze trajecten zijn de realisatie en implementatie van het Digitaal Proces Dossier, de Ondertekenvoorziening (OTV), de Digitale Samenwerkingsruimte ZSM (DSR) en Multimedia. Ten aanzien van deze trajecten heeft de programmadirecteur Ketensamenwerking opdracht gekregen voor de realisatie en implementatie hiervan. Deze opdracht is nader uitgewerkt en uitvoering hiervan vindt plaats onder regie van het programma.

### Financieel opsporen

In 2022 is de koers op financieel opsporen herzien met als nieuwe hoofddoelstelling **'Het positioneren van het financieel perspectief als een basisonderdeel van de aanpak van criminaliteit.'** Hieronder wordt verstaan het voorkomen detecteren en bestrijden van criminaliteit al dan niet in samenwerking met publieke en/of private partners.

Het financieel-economisch perspectief moet niet langer gezien worden als een specialisme maar als (het begin van een) algemene strategie om criminaliteit aan te pakken. Niet alleen levert financieel opsporen een bijdrage aan de waarheidsvinding ("financieel als bewijsvoering") maar door met een financieel



economische blik naar criminaliteit te kijken, is het mogelijk het bedrijfseconomisch proces van criminelen te ontleden en kan worden bijgedragen aan het effect dat men wil bereiken. Enerzijds kan dat door het afpakken van crimineel vermogen. Anderzijds door het verstoren van criminele geldstromen (b.v. door het aanpakken van faciliteerders) en het criminele verdienmodel (in samenwerking met partners). De inzet van financieel opsporen wordt feitelijk vooral afgebakend door het **effect** dat men wil bereiken.

### Om dit te bereiken wordt ingezet op de volgende realisatielijnen:

#### Basis op orde

Dit betreft het werkend maken en borgen van het financieel-economische perspectief in de generieke werkprocessen (opsporing, GGP, intelligence), het vergroten van het **lerend vermogen** door het bevorderen van leven lang leren en ontwikkelen, er voor zorgen dat we de juiste mensen op de juiste plek hebben en de operatie continu blijven ondersteunen met de juiste (IV-) tools.

#### Vernieuwing

De vernieuwingen binnen financieel opsporen staan niet alleen in het teken van vernieuwing binnen het vakgebied – denk hierbij onder meer aan de inzet van het financieel perspectief vanaf de start, het ontwikkelen en toepassen van financiële Intel producten en het stimuleren van kennisontwikkeling en innovatie – maar ook aan de realisatie van de **ontwikkelagenda Opsporing** en de **houtskoolschets Opsporing**.

### *Verrichten*

Ten eerste betreft dat de realisatie van de afspraken die in de Veiligheidsagenda 2023 t/m 2026 onder het thema 'ondermijning en georganiseerde criminaliteit' zullen worden opgenomen met betrekking tot financieel opsporen uit Veiligheidsagenda (presterend vermogen). Ten tweede gaat het hier om het financieel-economisch perspectief en specialisme inbrengen en versterken in de andere onderwerpen van de Nationale Veiligheidsagenda. De aandacht voor kwalitatieve doelstellingen in de Nationale Veiligheidsagenda vloeit voort uit Het is de wens om opsporing in te zetten op effect (vergroten actievermogen).

### *PPS*

Alleen opsporing is niet genoeg en daarom dienen de kansen te worden benut die samenwerking met burgers, met publieke en met private partners en (inter)nationale partners in de veiligheidsketen biedt. Als politie participeren we in relevante samenwerkingsverbanden, niet alleen op strategisch niveau maar ook op tactisch en operationeel niveau (projecten en detachering van financieel experts). Voorbeelden van deze samenwerkingsvormen: Proeftuin verzekeringsfraude, Serious Crime Task Force en nog vele andere samenwerkingen.

### *Internationale samenwerking*

De internationale strategie en samenwerking op financieel opsporen wordt vormgegeven in lijn met de nieuwe landelijke koers voor internationale politie samenwerking (**IPS 2.0**). Doel van het Internationaal Fenomeenprogramma (IFP) is om meer inzicht te krijgen in internationale criminele geldstromen en verdienmodellen om deze te kunnen verstoren (barrières) en aan te pakken/ af te pakken in samenwerking met nationale en internationale partners.

### **3.3.2 Modernisering Wetboek van Strafvordering (MWvSv)**

De modernisering (inclusief implementatie) van het Wetboek van Strafvordering (WvSv) is een grote meerjarige veranderopgave voor de politie. Het Wetsvoorstel is voorjaar 2021 voor advies gestuurd aan de Raad van State en zal naar verwachting medio 2022 naar de Tweede Kamer worden gestuurd voor behandeling. Het huidige kabinet heeft de benodigde middelen voor de implementatie van het nieuwe Wetboek in het Coalitieakkoord opgenomen, daarmee is met de huidige inzichten aan de voorwaarde van voldoende financiële dekking voldaan. In het eindrapport van de Commissie Letschert is goed onderbouwd welke activiteiten door de politie worden verricht en welke kosten daarmee gemoeid zijn, dit vormt daarmee een goede basis voor de toedeling van de in het Coalitieakkoord beschikbaar gestelde middelen. In totaal is 450 mln. euro voor 2023-2025 beschikbaar. Voor de politie is het totale bedrag 287 mln., waarvan 24 mln. in 2023.

De modernisering loopt al sinds 2014. De veranderopgave bevindt zich op dit moment in de onderzoeks-/voorbereidingsfase. Doel is om de politieorganisatie zodanig in gereed te brengen dat op de datum van invoering van het nieuwe wetboek (nader te bepalen, huidige planning 2026) gewerkt kan worden met het nieuwe Wetboek, strafvordering in bijzondere wetten en alle onderliggende regelgeving. Dit betekent o.a.:

- Aanpassen van alle relevante werkprocessen, inclusief bijbehorende verandertrajecten in de operatiën
- Aanpassen van relevante ondersteunende ICT systemen, noodzakelijke nieuwe IV oplossingen implementeren.
- Aanpassen van alle opleidingen en aanpassen van gevalideerde kennis op Kompol.
- Opleiden van alle nieuwe en zittende medewerkers met opsporingsbevoegdheden (48.500) en docenten qua nieuwe kennis en toepassingscomponenten.



- Doorvoeren van overige consequenties voor de bedrijfsvoering zoals bijvoorbeeld op het facilitaire terrein.

Voortzetting, definitieve opdracht en planning zijn afhankelijk het wetgevingsproces en de inrichting van de programmaorganisatie en -begroting. De politie werkt bij de (voorbereiding van) de implementatie nauw samen met alle relevante ketenpartners uit de strafrechtketen en het ministerie van Justitie en Veiligheid. In de periode 2022-2023 zal na besluitvorming over het wetboek in de Tweede Kamer (TK) en Eerste Kamer (EK) een steeds nauwkeuriger beeld van de incidentele en structurele effecten van het nieuwe Wetboek worden verkregen. Vanaf 2023 (i.e. na EK versie) zal gestart worden met de implementatiewerkzaamheden.

### *Pilots Innovatiewet Strafvordering*

Anticiperend op de implementatie van het nieuwe Wetboek worden vanaf medio 2022 wetteksten beproefd in een aantal pilots Innovatiewet Strafvordering. De pilots hebben vanaf de start een doorlooptijd van 2 jaar. De voorbereidingen op het terrein van aanpassing werkprocessen IV en opleidingen voor de pilots zijn gestart in 2019 en in samenspraak met het ministerie en relevante organisaties in de strafrechtketen.

Het gaat om de volgende pilots:

- Uitoefenen van lichtere opsporingsbevoegdheden van de Officier van Justitie door de hulpofficier van justitie;
- Gebruik maken van opnamen van een verdachtenverhoor met behulp van audio visuele registratie (AVR) en van camerabeelden als dossierstukken ter vervanging van een volledig proces-verbaal;
- Toepassen van enkele nieuwe digitale opsporingsbevoegdheden te weten: de ontgrendeling van biometrisch beveiligde gegevensdragers, netwerkzoekling na inbeslagneming en onderzoek na inbeslagneming van een geautomatiseerd werk (bijv. een smartphone) van later binnenkomende berichten.

Na het uitvoeren en evalueren van de pilots vindt besluitvorming plaats over aanpassing van het Wetboek van Strafvordering en invulling van de benodigde randvoorwaarden voor landelijke implementatie van de pilots.

### **Risico's**

- De voorbereiding en invoering van het gemoderniseerde Wetboek kent in dit stadium de volgende risico's op hoofdlijnen (voetnoot: zie advies commissie implementatie nieuw WvSv, december 2020):
- Ontbreken van financiële middelen: de implementatie is een majeure operatie van grote omvang. Additionele financiering is nodig om te kunnen waarborgen dat de implementatie tijdig en kwalitatief goed plaatsvindt en andere opgaven voor de politie door de implementatie van het wetboek niet verdrongen worden.
- Onvoldoende capaciteit en middelen voor de implementatie als gevolg van externe herprioritering in opgaven voor de politie c.q. beleidsdrukte.
- Wijzigingen in inhoud en planning van het wetgevingstraject: inhoudelijke wijzigingen kunnen leiden tot andere impact en wijzigingen in de veranderopgave. Verschuivingen in de planning kunnen leiden tot herprioritering van capaciteit en middelen en een langere implementatietijd.
- Afhankelijkheden van andere programma's, portefeuilles en ontwikkelingen die de komende jaren op de politie afkomen. Zowel qua inhoud als qua planning zoals bijvoorbeeld het Programma Vernieuwend Registreren.
- Afspraken en nadere uitwerking van (keten-)werkprocessen
- Absorptievermogen van de organisatie in combinatie met de te maken prestatieafspraken. Specifiek in relatie tot de omvangrijke leeropgave.

### 3.3.3. Ondernijning

De politie heeft de meerjarige doelstelling om de strategie aanpak ondernijnende criminaliteit duurzaam in werking te brengen. Deze strategie strekt van versterking van de aanpak en lerend vermogen in en tussen eenheden, bijdrage aan weerbaarheid van overheid en publiek-private partijen, versterking van informatie en kennispositie en sturing op nationale en internationale bestrijding van georganiseerde ondernijnende criminaliteit. Ook de bijdrage van politie aan het Breed Offensief Tegen Georganiseerde Ondernijnende Criminaliteit (BOTOOC) maakt onderdeel uit van deze aanpak. Deze voortdurende inspanningen kennen nauwelijks tot geen jaarlijks af te bakenen opgaven. De politie geeft uitvoering aan de afspraken die in de Veiligheidsagenda 2023 t/m 2026 zullen worden opgenomen onder het thema 'ondernijning en georganiseerde criminaliteit'. De maatschappelijke effecten van de meervoudige en multidisciplinaire aanpak worden als onderdeel van de Veiligheidsagenda frequent met partners besproken.

#### **Concreet betekent het:**

##### *Portefeuille nationaal*

Het landelijk programma ondernijning ondersteunt de politie-eenheden in het versterken van de aanpak van ondernijnende criminaliteit door, vooral, kennisuitwisseling. Gekeken wordt vanuit de gemeenschappelijke opgave van politie, met de strategie Chess als onderton. Politie hanteert de strategie op aanpak ondernijning (Chess) die vorm krijgt in samenwerking met publieke en private partners. De politie streeft daarbij naar een stelsel waarbij op basis van een multidisciplinaire strategische kennis-positie, up-to-date keuzes gemaakt worden voor een samenhangende aanpak die partijen in staat stelt om lokaal, nationaal en internationaal interventies te plegen die het crimineel proces fundamenteel verstoren. Binnen de aanpak Chess gaat bijzondere aandacht uit naar het terugdringen van de handel, productie en doorvoer van drugs; handel en gebruik van illegale wapens; en het terugdringen van de voedingsbodem waar ondernijning op kan bloeien. Deze doelstellingen worden conform de meerjarige strategie van ondernijning Chess uitgewerkt langs vijf lijnen: het versterken van de maatschappelijke weerbaarheid, het versterken van de lokale aanpak van ondernijnende criminaliteit, het ontwikkelen van kennis en inzicht, de bestrijding georganiseerde criminaliteit en dynamische regie op de bestrijding van ondernijning. In 2022 zal onder andere door inzet van webinars, flyers en actieweek aandacht gevraagd worden voor de criminele invloeden op vastgoed- en verhuurmakelaars, worden videoclips ingezet bij de preventie van jongerencriminaliteit en wordt door inzet van intelligence van politie met partnerorganisaties in gezamenlijke teams gewerkt aan passende interventies op verschillende werkgebieden. Vanuit de gemeenschappelijke opgave wordt samengewerkt met partners binnen het Landelijk Informatie- en Expertise Centrum (LIEC) Regionaal Informatie- en Expertise Centrum (RIEC) stelsel, bestuur en private organisaties.

##### *Portefeuille internationaal*

Onderdeel van de strategie Chess is de internationale samenwerking op het gebied van aanpak ondernijnende criminaliteit. De Internationale Politie Samenwerkingstafel (IPS tafel) ondernijning richt zich op coherentie en samenhang van de internationale fenomeen strategieën die raken aan ondernijning.

##### *BOTOOC*

In het kader van de invulling van het BOTOOC werkt politie in 2023 met partners verder aan het invulling geven met onder meer Nationale Samenwerking tegen Ondernijnende Criminaliteit (NSOC), het Strategisch Kenniscentrum (SKC) Georganiseerde Ondernijnende Criminaliteit (SKC GOC) en de opdracht op Bewaken en beveiligen ter versterking van het stelsel. Met een koerswijziging gaat het Multidisciplinair Interventie Team (MIT) verder in de strijd tegen georganiseerde criminaliteit onder de naam Nationale Samenwerking tegen Ondernijnende Criminaliteit (NSOC). De samenwerking tussen de politie, het Openbaar Ministerie, de Douane, de Belastingdienst, de Fiscale inlichtingen- en

opsporingsdienst, de Koninklijke Marechaussee en andere onderdelen van het ministerie van Defensie is nodig voor het delen van informatie en het bedenken van nieuwe methoden om criminele structuren en hun verdienmodellen te verstoren. Dat wordt de kerntaak van het vernieuwde samenwerkingsverband.

De operationele slagkracht en capaciteit om misdadigers op te pakken en hun netwerken met handlangers op te rollen zit bij de diensten zelf. De samenwerkende partners gaan vanaf 1 juli 2022 met een nieuwe focus aan de slag als NSOC. De opdracht is om versneld in te zetten op het ontwikkelen van nieuwe methoden om de (financiële) verwevenheid van onder- en bovenwereld bloot te leggen en te ontvlechten. De nieuwe focus zal liggen op de aanpak criminele geldstromen en de achterliggende bedrijfsstructuren, zoals witwaspraktijken via handelsstromen en financiële dienstverleners die criminelen bij bedrijven helpen, corruptie en geweld. Ook wordt gericht gekeken naar logistieke dienstverleners van criminelen, aangezien onze goede infrastructuur met de grote transportsector, lucht- en zeehavens helaas ook voor illegale zaken wordt misbruikt. Na een periode van 18 maanden wordt de nieuw ingezette werkwijze geëvalueerd en beoordeeld op resultaten en de toegevoegde waarde van het samenwerkingsverband. De opdracht voor de NSOC is om interventiemogelijkheden te ontwikkelen die anders en vernieuwend zijn ten opzichte van wat de moederorganisaties zelf al doen. Met de gedeelde informatie binnen de NSOC kunnen operationele diensten van de moederorganisaties verdere slagen maken in de strijd tegen de georganiseerde misdaad.

### **3.3.4 Zeden**

#### ***Kinderpornografie (online seksueel misbruik)***

De inzet bij de aanpak van kinderpornografie (online seksueel misbruik) is gericht op de aanpak van plegers (verdachten/verdenkingen). Dit wordt onderverdeeld in drie rubrieken (in volgorde van prioriteit en arbeidsintensiteit) te weten: misbruikers/vervaardigers, keyplayers/netwerken, en downloaders/verspreiders. Ten behoeve van de aanpak van kinderporno wordt onder meer geïnvesteerd in digitale voorzieningen en wordt gebruik gemaakt van de kansen die publiek-private samenwerking biedt. De politie geeft uitvoering aan de afspraken die in de Veiligheidsagenda 2023 t/m 2026 over het thema online seksueel misbruik worden opgenomen.

#### ***Kindersekstoerisme***

De bestrijding van kinderekstoerisme maakt onderdeel uit van de Internationale Fenomeen Strategie. Inzet op dit thema bestaat onder meer uit deelname aan de doorontwikkeling van de Transnational Sexual Child Offenders Monitor (TSCO-monitor) en de inzet van liaisons op dit specifieke thema.

#### ***Implementatie nieuwe Wet Seksuele Misdrijven***

Er is een impactanalyse opgesteld waarin het effect van de implementatie van de nieuwe wet voor de eenheden, Politieacademie en het Politiedienstencentrum is opgenomen. Om het implementatieproces goed te begeleiden en te zorgen dat de politie op de beoogde inwerkingtreding van 1 januari 2024 klaar is voor de nieuwe wet is een projectleider aangesteld. De implementatieopgave voor de politie intern richt zich op de uitvoerende portefeuilles (zedekinderporno-kindersekstoerisme en gebiedsgebonden politiezorg) en vraagt om intensieve ondersteuning van Informatie management (IM)/Informatie Voorziening (IV), Politieacademie, Human Resource Management (HRM)/ Human Resource Ontwikkeling (HRO), betrokken korpsstafdirecties en van communicatie. De personele werving en het opleiden van de medewerkers maakt een belangrijk onderdeel uit van deze implementatieopgave.

#### ***Uitbreiding zedencapaciteit (motie-Klaver)***

Om de doorlooptijden in zedenzaken te verbeteren wordt geïnvesteerd in extra zedencapaciteit (incl. digitaal en intelligence), in forensische opsporing en in de opleiding tot zedenrechercheurs. Daarbij wordt uiteraard aansluiting gezocht bij de uitgangspunten van de houtskoolschets opsporing en het

strategisch personeelsplan. De instroom van extra mensen vraagt zowel van HRM als van de Politieacademie extra inzet.

#### *Plan van aanpak inspectierapport JenV bejegening van slachtoffers*

Met de uitvoering van Verbeterplan Bejegening en Doorlooptijden waar het plan van aanpak Inspectierapport JenV bejegening slachtoffers is geïntegreerd richt de politie zich de komende jaren zowel op het oplossen van de problemen van werkdruk en doorlooptijden als op de verbeterpunten uit het onderzoek van de Inspectie van Justitie en Veiligheid over bejegening van slachtoffers van seksuele misdrijven. Praktisch en doortastend werken vormen de basis.

Op vier punten wordt aan verbetering gewerkt:

1. Verbeteren van de triage (selectie aan de voorkant) en opvolging van meldingen, die beter aansluit bij de behoeften van slachtoffers.
2. Doorontwikkelen van de huidige sturing in samenwerking met het Openbaar Ministerie, met als doel de doorlooptijden te verkorten.
3. Organiseren van meer maatwerk in het gehele opsporingsproces, zodat beter wordt aangesloten bij behoeften van slachtoffers, er meer flexibiliteit ontstaat en efficiënter kan worden gewerkt.
4. Aanpakken capaciteitsproblematiek en terugdringen werkvoorraden.

#### **Versterking digitale opsporing binnen het zedendomein**

Feiten als sexting, wraakporno, heimelijk filmen, seks met dieren, grooming, kinderporno en kinderseksstoerisme hebben als gemeenschappelijk element dat er sprake kan zijn van beeldmateriaal met een strafbaar karakter. Enerzijds is het in het belang van het slachtoffer om dit beeldmateriaal te verwijderen van bepaalde plekken van het internet. Anderzijds is het in het belang van de opsporing dat nieuw beeldmateriaal wordt opgeslagen en gecategoriseerd en er geen tijd wordt geïnvesteerd in reeds bekende zaken. Door zowel te investeren in uitbreiding van digitale opsporingscapaciteit als in digitale voorzieningen, wordt aan beide belangen tegemoet gekomen.

#### *Vakontwikkeling*

Gezien de ontwikkelingen op maatschappelijk en digitaal gebied, het continu veranderende juridisch kader, de grote politieke aandacht maar ook de complexiteit en de psychische belasting van het werk, is permanente vakontwikkeling binnen het vakgebied van groot belang. Hiertoe wordt onder meer ingezet op leren in de praktijk, webinars, profchecks, landelijke zedendagen, studiedagen en de doorontwikkeling en toekomstbestendig maken van het zedenonderwijs.

#### *Internationaal*

Zeker bij kinderporno en kinderseksstoerisme is er vaker wel dan niet sprake van een internationale dimensie. Vandaar dat voor het vakgebied een internationale fenomeen strategie en een internationale fenomeen programma zijn ontwikkeld. Het uitvoeren maar ook het updaten van strategie en programma gaan in 2023 gewoon door.

#### *Innovatie*

Het vakgebied kan niet zonder innovatie. Deels betreft dat het ontwikkelen en implementeren van nieuwe digitale voorzieningen, deels betreft dat het vinden van nieuwe manieren om aan preventie te doen.

### **3.3.5 Cybercrime**

Cybercrime kenmerkt zich onder andere door grenzeloosheid, encryptie, anonimiteit en door een grote invloed van private partijen. Ook is er een grote criminele dienstensector die deze criminaliteit faciliteert en eenvoudig toegankelijk maakt. Voor de aanpak van cybercrime is daarom vanaf 2019 gestart met het inwerking brengen van een andere strategie, die zich kenmerkt door een proactieve, landelijke aanpak

van fenomenen en dadergroepen. Naast opsporing wordt daarbij ook ingezet op alternatieve interventies met partners, zoals preventie, voorkomen van (verdere) schade, slachtoffernotificatie en verstoring. Er is sprake van een brede bestrijding met het maatschappelijke effect als uitgangspunt.

Deze fenomeenaanpak is in de afgelopen jaren in werking gebracht. De cybercrimeteams, het Team High Tech Crime (THTC) en de informatieorganisatie werken op landelijk niveau intensief samen in het Landelijk Operationeel Cybercrime Overleg (LOCO) om op basis van landelijke trends en ontwikkelingen de juiste interventies te plegen. In 2023 wordt de aanpak verder doorontwikkeld. Dat gebeurt mede op basis van het Ontwikkelplan 2021-2023 dat begin 2021 in uitvoering is genomen. Daarin zijn op basis van een analyse van de huidige en gewenste situatie de belangrijkste ontwikkellijnen voor de komende jaren opgenomen en uitgewerkt.

**De eerste ontwikkellijn** is het inrichten van een structuur en governance, waarbij samenwerking tussen de cybercrimeteams in de eenheden verder wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. Hierbij moet er voor de aansturing van de cybercrimeteams een goede balans worden gevonden tussen landelijke en regionale taken. De cybercrimeteams worden de komende jaren eenduidig ingebed in de organisatie.

**De tweede lijn** betreft het datagedreven werken en digitalisering van de Intake en Service (I&S). Het bedrijfsprocesmodel heeft grote toegevoegde waarde in het mogelijk maken van het datagedreven werken voor cybercrime. Dit model moet verder worden uitgeleerd en breder draagvlak krijgen binnen de eenheden. Door een datawetenschappelijke manier van onderzoek is de politie beter in staat om cybercriminele fenomenen te doorgronden. Digitale aangifte is op dit moment beperkt mogelijk. Met het aandachtsgebied Dienstverlening wordt samengewerkt om digitale aangiftes per fenomeen te realiseren. Slachtoffers van betaalverzoekfraude kunnen inmiddels online aangifte doen. Het is de bedoeling dat dit wordt uitgebreid naar phishing, helpdeskfraude en ransomware.

**Ontwikkellijn drie** is het ontwikkelen van nieuwe interventies. Binnen de politie wordt opsporing met als doel vervolging van verdachten nog steeds gezien als dominante interventie, terwijl cybercrime op grotere schaal slachtoffers kan veroorzaken in verschillende geografische gebieden. Samen met publiek-private, publiek-publieke partners en met de gezagen is en wordt geïnvesteerd in het ontwikkelen van alternatieve interventies (bijvoorbeeld voorlichting, preventie) om de opkomende cybercriminaliteit beter te kunnen bestrijden. Hierbij wordt naast en aanvullend óp de opsporing ter vervolging, nadrukkelijk ingezet op het maatschappelijk effect bij de keuze van interventies. De verwachting is dat de komende jaren steeds meer zaken alternatief afgedaan zullen worden. Het traject Rijker Verantwoord wordt geïntensiveerd tegen de achtergrond van de nieuwe Veiligheidsagenda.

**De laatste ontwikkellijn** betreft kennisontwikkeling. Het kennisniveau van de huidige medewerkers op het gebied van cybercrime en overige digitale criminaliteit is nog onvoldoende ontwikkeld. Daarnaast is er een tekort aan trainingen en opleidingen om medewerkers naar het juiste niveau te brengen. Om de samenwerking te versterken wordt binnen de cybercrime teams kennis onderling uitgeleerd, mede met als doel een olievlekwerking omtrent kennis van digitale criminaliteit in de eenheden. Er wordt gewerkt aan een digitaal vaardige organisatie en medewerkers. Voor verschillende doelgroepen zijn en worden menukaarten opgesteld. Op de menukaart is per doelgroep een selectie gemaakt uit het leeraanbod. De inhoud van de menukaarten sluit aan op de benodigde kennis op cybercrime, digitale opsporing, gedigitaliseerde criminaliteit en digitale vaardigheid. Dit wordt in 2023 verder geïmplementeerd.

## **3.4 Innovatie, technologie en digitalisering**

### **3.4.1 Intelligence**

Er verandert veel en snel. Het trekt zich weinig van grenzen aan. En soms gaat het heel plotseling. Nieuwe technologie heeft veel invloed. De impact van digitalisering is groot. En soms zet een virus zaken op z'n

kop. De veranderingen zie je ook als je kijkt naar criminaliteit en problemen met de openbare orde. Rellen rond de avondklok en protesten tegen coronabeleid worden georganiseerd via sociale media. Vaak afgeschermd. Het is daarom moeilijk te achterhalen wie dit organiseert, waarom, wanneer, met welk doel. Criminaliteit kent steeds minder grenzen. In heel veel betekenissen van dat woord. Oplichting zoals WhatsAppfraude kent geen locatie. Voor de aanpak ervan is een IP-adres interessanter dan een woonadres. Ondernijvende criminele netwerken kennen geen landsgrenzen. Dat gaat altijd tussen web, wijk en wereld.

Burgers vertrouwen dat we ons werk goed en fatsoenlijk doen. Daarbij hoort dat we in uitzonderlijke situaties geweld mogen gebruiken, inbreuk mogen op iemands rechten en brede informatieposities kunnen opbouwen. De intelligenceorganisatie van de politie draagt daaraan bij vanuit een vaste kern.

De intelligenceorganisatie maakt het mogelijk dat politiewerk wordt uitgevoerd op basis van operationele informatie en intelligence. Alle operationele collega's en partners kunnen daar over beschikken. Door veiligheidsvraagstukken als Contra Terrorisme, Extremisme en Radicalisering (CTER), cybercrime en ondermijning wordt steeds meer themagericht gewerkt. Deze thema's lopen altijd over grenzen van de wijk, het district, de eenheid of het land. De thema's lopen ook dwars door de afdelingen heen. Tegelijkertijd begint het opbouwen van de informatiepositie vaak lokaal. Het idee van themagericht werken is dat mensen uit verschillende disciplines en teams met elkaar een informatiepositie op dat thema opbouwen. Soms gaat dat breder dan de intelligenceorganisatie, bijvoorbeeld samen met de opsporing met de houtskoolschets. Dan werken disciplines uit verschillende operationele processen met elkaar aan een thema: Intelligence, Tactiek, en Specialisme. Hetzelfde gebeurt op het gebied van de openbare orde. Het concept van dynamisch sturen wordt hieraan toegevoegd.

Een belangrijke ontwikkeling binnen de portefeuille Intelligence is het programma Helios waarbij informatie wordt samengebracht in één intelligence warehouse. Dit op basis van gevalideerde datamodellen conform eenduidige werkprocessen en met applicaties (Helios) die dit ondersteunen. Hiermee realiseert de politie één structurele en actuele intelligencepositie op geprioriteerde veiligheidsthema's, voor de intelligence, opsporing en handhaving. Helios is een van de drie pijlers onder het realiseren van de ontwikkelagenda en draagt bij aan zowel het opbouwen van informatieposities als de bevordering van intelligence gestuurd politiewerk. In de samenwerking met De Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) wordt ook naar innovatieve toepassingen gekeken.

Bij intelligence staat datagedreven werken centraal. Datagedreven werken vraagt een investering van de huidige medewerkers en van toekomstige. Op de taakvelden analyse, bijzondere getuigen en online gegevensvergaring is een versterking noodzakelijk. De vakontwikkeling voor intelligence sluit aan bij de digitaliseringcompetenties van de gehele organisatie en vraagt aandacht in brede zin. Opleiding en toerusting bij het optreden in het digitale domein heeft prioriteit.

In 2021 is gestart met de implementatie van het kwaliteitskader Big data waarmee een proces in gang is gezet om de toepassing van Big data big de politiepraktijk te voorzien van waarborgen op het gebied van legitimiteit en rechtmatigheid. Hieraan worden steeds meer ethische waarborgen toegevoegd.

Tenslotte wordt met partners uit de wetenschap gekeken naar innovatieve toepassingen in samenwerking om datascience succesvol in te zetten voor Intelligence Gestuurde Politie (IGP). Door de politieacademie wordt onderzocht hoe de politie haar innovatiekracht kan versterken en dit delen we met partners als Koninklijke Marechaussee (KMar), Douane en Defensie. Met interne partners als de IV organisatie wordt gewerkt aan het slim koppelen van systemen die compliant zijn, wordt er gewerkt aan state- of -the- art -technology; gekocht, zelf ontwikkeld of in combinatie. Met partners als JenV, OM en

Bureau Regioburgemeesters werken we aan vraagstukken op het gebied van informatiepositie, gezag en bevoegdheden.

### 3.4.2 Technologie en innovatie

Het werkveld van de politie wordt steeds digitaler, net als de criminaliteit. Fysiek en digitaal politiewerk raakt steeds meer verweven. De maatschappij wordt disruptief veranderd door IT, het politiewerk dus ook. Dat vraagt veel van de informatievoorziening (IV) die daarvoor nodig is. Meer en meer politiewerk wordt in het digitale domein uitgevoerd en steeds grotere delen van politiewerk worden data-gedreven. Daarmee is IV niet meer ondersteunend aan politiewerk, maar maakt hier integraal onderdeel van uit, *“IV zit in het hart van het politiewerk”*. Omdat deze beweging disruptief is, vraagt dat van de politie-IV om daarin ook sneller en flexibeler mee te bewegen en te faciliteren, want *“wat goed was voor vandaag is dat misschien niet voor morgen”*. Daarom is het nodig dat ‘op systeemniveau’ een aantal ingrijpende maatregelen genomen worden en het duurt even voordat daar de resultaten van zichtbaar worden.



### IV in het hart van de strategische agenda politie 2021-2025

IV is cruciaal voor het realiseren van de strategische agenda van de politie komende jaren. Meer blauw op straat is niet langer de enige oplossing voor het opvangen van de groei en complexiteit van politiewerk in de turbulente maatschappij van morgen; *de inzet van IV maakt het verschil in het politiewerk van vandaag én morgen*.

Uit de **strategische agenda van de politie** is de **IV visie** afgeleid in vier ambities voor de komende jaren:

#### 1. Een betrouwbaar fundament en de basissystemen zijn op orde

De politie heeft een actuele, veilige, betrouwbare én wendbare informatie-infrastructuur die aansluit bij de (veranderende) wensen en eisen van de operatie en/of de externe omgeving. Onze informatiebeveiliging is op orde, operationele innovaties en lokale/eigen beheeromgevingen (EBO's) kunnen geïntegreerd worden in deze infrastructuur. En we voldoen aan wet en regelgeving zoals Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), Wet politiegegevens (Wpg) en Baseline informatiebeveiliging Overheid (BIO).

#### 2. Digitale transformatie en iedereen digitaal fit

IV maakt mogelijk dat politiewerk effectiever, efficiënter en digitaal wordt. De politie volgt het tempo van de wereldwijde digitale transformatie en weet het verschil te maken met slimme IV. Politie mensen worden ontlast en zijn bezig met hun primaire taken. Samenwerking met ketenpartners transformeert en digitaliseert mee. En alle politiemensen zijn digitaal fit.

#### 3. Datagedreven politiewerk

De politie maakt transparant, legitiem en ethisch verantwoord gebruik van relevante en kwalitatief hoogwaardige data en algoritmes (zelf of via partners). We ontwikkelen toepassingen van data gedreven werken, zowel met meerwaarde voor de operatie als voor onze bedrijfsvoering. De focus ligt daarbij naar buiten: veiligheid in de samenleving, in de keten, in samenwerkingsverbanden en voor de burger. Burgers krijgen regie op hun gegevens (voor zover mogelijk). We koppelen data waar mogelijk los van systemen en leggen deze eenmalig vast via gestandaardiseerde interfaces. We versturen geen data maar ontsluiten ze intern en extern in ketens en samenwerkingsverbanden, nationaal of internationaal. De benodigde competenties om datagedreven te werken zijn bij de politie aanwezig.

#### 4. In de top van innovatieve korpsen Europa

De politie heeft haar IV op orde. De primaire systemen zijn fit en toekomst vast, er is voldoende ruimte voor vernieuwing en innovatie. In de wereldwijde digitale transformatie is de Nederlandse politie een

innovatieve organisatie die in de top van de toonaangevende en innovatieve Europese politiekorpsen staat. Niet als doel op zich maar om met IV het verschil te maken in de wedloop met de digitale transformatie van criminaliteit en samenleving. Door de positie van Nederland (zeer goede digitale infrastructuur, veel Intel en data beschikbaar, maar ook door de rol van Nederland in de drugscriminaliteit) zijn we dat ook aan de maatschappij verschuldigd. De politie is een gewaardeerde samenwerkingspartner die 'best practices' en innovaties deelt met partners en andere korpsen.



### Groeiende vraag IV

IV is een strategisch middel geworden en zit in het hart van politiewerk: *IV = Politiewerk = IV*. Daarmee is een sterk groeiende vraag naar IV en de inzet daarvan in de operatie ontstaan. IV wordt in toenemende mate ingezet voor:

- de politie **op straat**, waarbij mobiel en kantoor zijn verbonden. IV wordt ingezet op de gewenste werkplek en dat is vaak op straat. Applicaties worden met moderne device onafhankelijke technologie zo gemaakt dat ze zowel gebruikt kunnen worden op kantoor als op straat.
- **Tijd- en plaats-onafhankelijk werken**. Dat doet men sinds de Coronacrisis plotseling met grootschalige thuiswerkvoorzieningen, maar ook met beeldbellen met burgers vanuit de basisteams en in toenemende mate de regionale service centra en meldkamers, televerhoren en vergaderingen in ketenoverleg.
- **Cybercrime aanpak**. De criminaliteit digitaliseert mee met de maatschappij. Digitale criminaliteitsvormen groeien snel zoals phishing, online fraude met handelsplatforms zoals marktplaats e.a., identiteitsfraude, social media misbruik (vriend in nood fraude, online smaad, doxing, hacking, darkweb transacties, etc. Dat noopt niet alleen tot investeren in IV om de nieuwe vormen van criminaliteit aan te pakken, maar ook tot het telkens aanpassen aan de wijzigende criminele IV in een "digitale wapenwedloop".
- **Maatwerk en specialistische IV toepassingen**. Niet in alle IV kan worden voorzien met standaard oplossingen en diensten. Eenheden ontwikkelen daarom in sommige gevallen hun eigen IV, de zgn. Eigen Beheerde Omgevingen (EBO's). Met name vanuit Security-oogpunt bestaat de behoefte om deze ontwikkelingen in beheer door de IV organisatie op te nemen. Dit is ook een vorm van toenemende IV vraag, namelijk aan IV beheer.
- **Bedrijfsvoering** en ondersteunende functies. Niet alleen de vraag naar IV in het operationele werk groeit sterk, ook in onze ondersteuning. Administraties, toegang en beveiliging van gebouwen, middelen inzet en andere bedrijfsvoering zijn in hoge mate gedigitaliseerd en met IV ondersteund.
- **Infrastructurele voorzieningen** voor transport, opslag en verwerking van data. Dit leidt tot een sterk toenemende vraag aan capaciteit (netwerk bandbreedte, storage, cloud services etc.)

### IV-Strategie 2022-2025

De nieuwe IV strategie gaat uit van de strategische agenda politie 2021-2025, het nieuwe regeerakkoord (RA) en onze samenwerking met ketenpartners. IV in verbinding: de IV-organisatie van de politie, IV in de eenheden tot en met korpsleiding. In verbinding met de operatie, met de maatschappij, de ketenpartners én met ontwikkelingen van buiten. Met elkaar verantwoordelijk voor het leveren van betrouwbare, wendbare en veilige IT. Hierbij gebruik makend van de innovatiekracht van de hele politieorganisatie, door het omarmen van de functionaliteit van EBO's en deze verder te brengen. Dit vraagt veel van de IV-organisatie, maar óók van alle medewerkers van de politie om "digitaal fit" mee te kunnen in ontwikkelingen binnen de maatschappij en de politie.

Om de stap vooruit te zetten voor de IV van morgen en uitgaande van IV-uitdagingen kiest de politie voor drie oplossingsrichtingen voor de komende jaren: *sneller, simpeler en samen*.



### Sneller

We willen méér met IV en sneller geleverd krijgen. Daarvoor moeten we directer sturen op de samenhang tussen projecten/programma's, IV-ketens verkorten en het IV vakmanschap vergroten. De effectiviteit en efficiency van IV moet omhoog om alle IV ambities van de politie komende jaren te kunnen realiseren.

### Simpeler

Eenvoudige en simpele systemen zijn makkelijk aan te passen en bieden het voordeel dat de IV daarmee flexibeler wordt. Alle ontwerpen en projecten van IV worden beoordeeld op eenvoudigheid en we maken alleen dát wat nodig is om politiewerk goed te kunnen doen. Daarmee gaan we werken en pas daarna besluiten we of we dat willen uitbreiden.

### Samen

Als IV politiewerk is en politiewerk IV wordt, is IV van de hele politieorganisatie en moet maximaal gebruik gemaakt worden van alle beschikbare kennis. Waar nu op meerdere plaatsen ongeveer hetzelfde ontwikkeld wordt, wordt ontdudd, zodat meer mensen en middelen vrijkomen voor vernieuwing. De IV community van de politie bestaat niet alleen uit de dienst IV en de directie IV maar ook uit alle IV-professionals in de operatie en bij de ketenpartners. Hoe beter wordt samengewerkt als één IV-community, hoe beter de oplossingen zijn en hoe sneller de producten kunnen worden gebruikt. Zo wordt er capaciteit vrijgespeeld voor het wegwerken van technische schuld, extra werk en innovatie. Werken vanuit de waardeketens gebeurt wel met één IV-organisatie, met een integrale manier van werken (agile), met dezelfde tooling, beheerprocessen, architectuur, security, Human Resource (HR), finance etc.

### We starten met de eerste 6 initiatieven

1. **IV-waardeketens:** We werken toe naar nauw samenwerkende IV-waardeketens en niet meer met 'demand-supply'. IV-clusters voegen we samen we tot samenhangende stevige IV-domeinen. In deze IV-waardeketens beleggen we zowel het eigenaarschap voor 'run' én 'change'. De IV-keten wordt aangestuurd vanuit één verantwoordelijkheid die ook een afweging moeten maken tussen investeringen in beheer / continuïteit / security versus vernieuwing.
2. **Rolling portfolio:** We hebben grote visies in programma's als Programma Vernieuwend Registreren (PVR) en MIB maar werken daarbinnen in kleine overzichtelijke projecten waarin zo vaak mogelijk werkende producten opleveren. Het totale portfolio wordt daardoor binnen IV ketens en politiebreed bestuurbaarder. Het totale portfolio maken we voortaan niet één keer per jaar maar herzien we een aantal keer per jaar en sturen bij waar nodig ('rolling').
3. Versterken van de **architectuurfunctie:** Bij alles wat wordt ontworpen, gemaakt of gekocht, kijken architecten mee en zijn die de waarborg op eenvoudige en simpele IV oplossingen en systemen.
4. **Samenwerkende innovaties:** De innovatiekracht van de hele politieorganisatie wordt gebruikt en de functionaliteit van EBO-ontwikkelingen wordt omarmd en verder gebracht in één gezamenlijk landelijk proces verder ('innovatie-funnel'). Daardoor worden innovaties onderling gedeeld en wordt in gezamenlijkheid gekozen welke innovaties worden opgeschaald. En als er wordt opgeschaald dan worden beheer, licenties, budget, eigenaarschap, enzovoort ook samen georganiseerd, zodat het meerjarig stabiel gebruikt kan worden als onderdeel van het IV-landschap.
5. **'Staat van IV':** Om intern en extern grip te krijgen op geld en performance van de IV van de politie ontwikkelen we "de Staat van de IV" waarin we periodiek en getrappt rapporteren over alle IV stuurvariabelen in 'run en change'.
6. **Transparante sturing:** Er komt een 'Chief Information Officer (CIO)-beraad politie' (I-board) voor integrale IV Regie. Hier komen de samenwerkende IV ketens en het IV-aanbod samen.

### IV-prioriteiten 2023

Voorjaar 2021 zijn de belangrijkste IV-prioriteiten voor 2022 vastgesteld: Programma Vernieuwend Registreren (PVR), Modernisering IV Bedrijfsvoering (MIB), Interceptie en CTO/Cyber. Omdat het nieuwe interceptiesysteem eind 2022 wordt geïmplementeerd en de komende jaren het nieuwe Wetboek van Strafvordering enorme implementatieconsequenties heeft, is de top-prioriteitenlijst voor 2023: PVR, MIB, Wetboek van Strafvordering en Chief Technology Officer (CTO)/Cyber. De totale IV-kosten bedragen ongeveer 13,9% van de politiebegroting. Door verdere digitalisering verschuift de balans tussen IV-kosten en alle andere kosten van de politie. Het streven is daarom dit komende jaren structureel te laten groeien naar meer dan 15%. Om naast de genoemde prioriteiten ruimte te bieden aan

de brede veranderbehoefte van de politie zullen er op verschillende niveaus keuzes gemaakt moeten worden. Daarvoor is onder meer het traject “kiezen op korpsniveau” en de commissie Veldhuis opgezet. Met ‘waardendialogen’ maken we komende maanden inhoudelijke keuzes in de deelportfolio’s.

### **Projectcontrole en sturing**

Om de ambitie van de politie te realiseren worden veel projecten en programma’s uitgevoerd. Sinds enkele jaren vallen ook de IV-projecten van de politie onder het Bureau ICT-toetsing (BIT), nu Autoriteit ICT Toetsing (AIT). In voorbereiding op de toetsing door de AIT dient eerst door de politie zelf een oordeel opgesteld te worden. Deze CIO-oordelen worden opgesteld vanuit de CIO-office.

### **Data**

De datastrategie is één van de uitwerkingen van de IV-strategie. In de datastrategie wordt helder wat de kaders (o.a. privacy en ethisch verantwoord) zijn om met data-analyse en –verwerking het politiewerk wordt verbeterd. Het doel is om innovatieve en beheersbare ondersteuning voor de (o.a.) opsporing- en intelligencefuncties neer te zetten. Datastrategie raakt meerdere beleidsterreinen (denk aan archiefwet) en wetgeving (vooral AVG en WPG).

### **Privacy en Security by Design**

Privacy en de bescherming van persoonsgegevens zijn een grondrecht van elke burger ten opzichte van de overheid en een belangrijke waarde in de samenleving. Om uitvoering hieraan te geven is voor alle ontwikkeling binnen de politie het Uitvoeringskader Privacy, Security en Duurzame Toegankelijkheid by Design (PSDbD) van toepassing. Dit kader moet vertaald worden naar handvatten en instructies voor de uitvoering. Dat betekent dat de principes uit dit beleid vertaald zullen worden naar taken van de verschillende disciplines binnen de IV organisatie. Uitgangspunt is dat de volwassenheid van de organisatie op het gebied van PSDbD wordt verhoogd.

### **Duurzaamheid**

De verduurzaming van de Politie is niet alleen belangrijk om bij te dragen aan het milieu en de ambitie van de regering op dit punt, het is ook een belangrijk instrument om de maatschappelijke functie van de Politie vorm te geven, zo de relatie met de burger te versterken en bij te dragen aan een veiliger Nederland. De wijze waarop wij deze ambities realiseren wordt per thema of onderwerp uitgewerkt in verschillende routekaarten. Eén ervan is routekaart van de verduurzaming van Informatie Voorziening.

De politie werkt aan een toekomstbestendige Informatievoorziening (IV) die het politiewerk faciliteert en innovatie en digitale transformatie van de politie mogelijk maakt en richting geeft aan de ontwikkelambities van belang voor de politieorganisatie van vandaag en in de toekomst. Dit wordt vormgegeven langs drie hoofdlijnen: versterken van de basisinfrastructuur ten behoeve van continuïteit; realiseren van vernieuwing; en het vergroten van de cybersecurity. De behoefte aan IV blijft groeien. Dit vraagt om kaderstelling en prioritering, zodat er gewogen keuzes te maken zijn ten aanzien van activiteiten die in uitvoering worden genomen en waarmee een goede balans wordt gevonden tussen beheerkosten, stabiliteit en vernieuwing.

### **Continuïteit**

Betrouwbare, werkende, wendbare en veilige ICT is essentieel voor politiewerk. Een huidig en toekomstbestendig ICT landschap vereist voortdurende aandacht en investeringen. Hiervoor is een passende balans tussen beheer en vernieuwing van belang. Onvoldoende uitgeven aan beheer, vooral Life Cycle Management, leidt op termijn tot hogere beheerlasten (technische schuld) en risico’s ten aanzien van o.a. cybersecurity. Hier staat tegenover dat te weinig inzetten op vernieuwing op termijn leidt tot verouderde functionaliteit. Met het oog op het structureel functioneren van de IV werkt de politie - conform de adviezen uit het Onderzoek personele en materiele lasten 2021-2025 - aan het in balans brengen van beheer en vernieuwing. Een verhouding van 70% (beheer, stabiliteit) en 30% (vernieuwing) wordt als een duurzame en in de ICT breed geaccepteerde verhouding gezien.

## **EBO's**

Om recht te doen aan de continue operationele innovatiebehoefte en tegelijkertijd de kraan voor het ontstaan van nieuwe Eigen Beheerde ICT Omgevingen (EBO's) dicht te draaien, heeft het EBO programma het technisch innovatieplatform HaaS gerealiseerd. Dit platform is operationeel, veilig en ook gecertificeerd. Op dit platform kan de operatie veilig en snel haar innovaties ontwikkelen en landelijk schalen. In overleg met het LOVP heeft de politie op 1 maart 2021 besloten over het voorstel om deze problematiek op te lossen door de EBO's en het bijbehorende beheer over te brengen naar het PDC, door deze te laten landen op het HaaS-platform. Ook in 2022 e.v. werkt de politie aan het opruimen van de bestaande EBO's, nieuwe EBO's te voorkomen en innovatie in de operatie te faciliteren.

## **Vernieuwing**

Op basis van de korpsvisie "Politie van Overmorgen" wordt in 2021 de IV-strategie herijkt en vernieuwd. Met deze strategie wordt concreet houvast en richting gegeven aan de ontwikkelambities die van belang zijn voor de politieorganisatie van vandaag en in de toekomst (zoals in hoofdstuk 3 beschreven). Een toekomstbestendige IV-organisatie is hierbij van groot belang om innovatie en digitale transformatie van de politie mogelijk te maken. Langs de uitgangspunten van de IV-strategie wordt uitvoering gegeven aan het ontwikkelportfolio van de politie.

## **Programma Vernieuwend Registreren (PVR)**

De ambitie van PVR is om in de komende jaren een stabiele en duurzame registratieve voorziening voor de politie te realiseren en daarmee 12 legacy systemen, waaronder de Basis Voorziening Handhaving (BVH) en Summ-IT (voor opsporing), te vervangen. Met het opleveren van de module Winkeldiefstal is de basis voor de vervanging gelegd. In 2022 e.v. werkt de politie aan een gefaseerde, modulaire vervanging van de huidige functionaliteiten inclusief in- en externe koppelingen, waarbij in navolging van het advies van Deloitte de prioriteit ligt op het vervangen van zogenoemde "must have" functionaliteit.

## **Modernisering Informatievoorziening Bedrijfsvoering**

Het huidige bedrijfsvoeringapplicatielandschap van de politie is gebaseerd op applicaties en bedrijfsprocessen uit de voormalige regiokorpsen. De huidige kolomgerichte oplossingen maken het ondersteunen van integrale processen en realiseren van integrale management informatie moeizaam en kostbaar. De contractduur en lifecycle van systemen nemen af, waardoor de tijd dringt voor vernieuwing. Om sturing te geven aan deze grote meerjarige veranderopgave is in 2020 het programma Modernisering Informatievoorziening Bedrijfsvoering gestart. In 2022 e.v. werkt de politie stap voor stap aan het vernieuwen van de bedrijfsvoeringprocessen en bijbehorende applicaties.

## **IV Next Base**

Nog meer dan nu al het geval is, worden zaken als uniformering en het delen of het consolideren van grote hoeveelheden informatie van groot belang voor het politiewerk. Het programma IV Next Base werkt op het gebied van werkplekken, connectiviteit, platformen en IV-voortbrenging aan de state of the art IV die nodig is om al het werk binnen de politieorganisatie te blijven uitvoeren. Hierbij worden onder meer de doelplatformen aangepast aan de specifieke eisen van beschikbaarheid, veiligheid en performance waarmee voorzien wordt in een kortere time-to-market, lagere exploitatielasten en het verbeteren van de flexibiliteit. Met het programma IV Next Base werkt de politie in 2022 e.v. aan de continuïteit en wendbaarheid van de IV.

## **Informatiebeveiliging**

Digitale kwetsbaarheid en hackpogingen om daar misbruik van te maken nemen overal toe en de impact van hacken ransomware aanvallen wordt steeds zichtbaarder. De politie zorgt dat zij wendbaar en weerbaar is en blijft tegen digitale dreigingen en aanvallen. Dat betekent niet alleen actie ondernemen tegen actuele dreigingen (reactief), maar ook het borgen dat de politie in de toekomst weerbaar is en

blijft (proactief). De politie moet blijvend anticiperen op de veranderende dreigingen in de buitenwereld. In 2022 e.v. hanteert de politie een risico-gebaseerde aanpak, geleid door de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). De politie neemt daarbij zowel organisatorische als technische maatregelen om de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van gegevens en de dienstverlening aan de maatschappij zo goed als mogelijk te borgen.

### **Projectbeheersing**

Binnen de politieorganisatie is in 2021 een CIO-office ingericht. Daarnaast worden sinds 2019 startende projecten met een meerjarige IV-component van meer dan € 5 miljoen aangemeld bij het Adviescollege ICT-toetsing (voorheen BIT). Voorafgaand hieraan worden deze projecten aan een interne pre BIT-toets onderworpen en wordt een CIO-oordeel opgesteld. Op deze wijze wordt de beheersbaarheid van grote IV-projecten vergroot en kunnen risico's vroegtijdig worden gemitigeerd. Ten behoeve van het Adviescollege ICT-toetsing stelt de politie, onder regie van de CIO, jaarlijks een zogeheten BIT-toets kalender op waarin alle projecten met een meerjarige IV-component van meer dan € 5 miljoen zijn opgenomen.

#### **3.4.3 Cybersecurity**

Digitale kwetsbaarheid en hackpogingen om hiervan misbruik van te maken nemen overal toe en de impact van hacken en ransomware aanvallen wordt steeds zichtbaarder. De politie zorgt dat zij wendbaar en weerbaar is en blijft tegen digitale dreigingen en aanvallen. Dat betekent niet alleen actie ondernemen tegen actuele dreigingen (reactief), maar ook het borgen dat de politie in de toekomst weerbaar is en blijft (proactief). De politie moet blijvend anticiperen op de veranderende dreigingen in de buitenwereld. Vanaf 2022 e.v. hanteert de politie een risico-gebaseerde aanpak, geleid door de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). De politie neemt daarbij zowel organisatorische als technische maatregelen om de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van gegevens en de dienstverlening aan de maatschappij zo goed als mogelijk te borgen.

### **3.5 Bewaken en Beveiligen**

Bewaken en beveiligen is bij een aantal organisaties lange tijd slechts als een neventaak gezien. Dit volstaat echter niet meer. Het aantal personen en objecten dat langdurig en intensief bewaakt en beveiligd wordt, is de afgelopen jaren flink toegenomen en zal naar verwachting blijven stijgen. Structurele inrichting, zowel qua expertise en capaciteit, en aandacht is nodig om het vakgebied effectief te kunnen uitvoeren en door ontwikkelen. Binnen alle organisaties zijn daarom verschillende ontwikkelingen in gang gezet met als doel het vakgebied te professionaliseren, de aansturing te vereenvoudigen en de besluitvorming te verbeteren.

De politie richt bewaken en beveiligen nu in als kerntaak, gelijk aan andere kerntaken als opsporing, handhaving en noodhulp. De coördinatie op de taak bewaken en beveiligen tussen de politie-eenheden en de verschillende organisatieonderdelen daarbinnen wordt versterkt, zodat landelijk meer sturing kan plaatsvinden. Bij de KMar is bewaken en beveiligen reeds ingericht als hoofdtaak. Zie kamerbrief 'Voortgang versterking stelsel bewaken en beveiligen' (vergaderjaar 2021-2022 Kamerstuk 29911, nr. 347 dd. 20-04-2022).

Nu zijn dagelijks heel veel politiemensen bezig met bewaken en beveiligen. De Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging (DKDB) zorgt voor persoonsbeveiliging, de Bewakingseenheid verricht persoonsbegeleiding en beveiligt strafprocessen zoals Marengo en Eris. Hierbij wordt intensief samengewerkt met medewerkers van Defensie, Dienst Vervoer & Ondersteuning, Rechtbankbeveiliging, Nationaal Coördinator Terrorisme en Veiligheid (NCTV) en Openbaar Ministerie. Teams Bewaken en Beveiligen en cameratoezicht beveiligen objecten. Daarnaast verzamelen medewerkers van de Intel-organisaties binnen alle eenheden informatie, om mogelijke dreigingen in kaart te brengen en de ernst ervan in te schatten. Binnen de opsporing gaat veel capaciteit naar het opsporen van personen die

verantwoordelijk zijn voor (strafbare) dreigingen en voorbereidingshandelingen plegen voor de uitvoering daarvan.

Een aanzienlijk deel van de werkzaamheden op het gebied van bewaken en beveiligen wordt binnen de politie gedaan als neventaak, door de Bewakingseenheid (BE). Deze eenheid telt momenteel 450 politiemedewerkers uit basisteams. Om het stelsel Bewaken en Beveiligen toekomstbestendig te maken, gaat de politie de komende jaren een nieuw organisatieonderdeel bouwen dat zich uitsluitend richt op bewaken en beveiligen. Voor het nieuwe organisatieonderdeel, dat bij de Landelijke Eenheid wordt ondergebracht en valt binnen de portefeuille Crisis en Conflict Beheersing (CCB) buigt de regering zich in de voorjaarsnota over het gevraagde bedrag.

Wat gaat er onder meer gebeuren:

- Uitbreiding hoogste segment (DKDB, Persoonsbeveiliging en Iris-team)
- Inrichting van een nieuw organisatieonderdeel voor middensegment, die de BE vervangt;
- Voor opsporingshandelingen die voortkomen uit dreigingen wordt overwogen om een aparte opsporingseenheid op te richten;
- Er is een nationale 'Intel-tafel', die wordt versterkt en uitgebreid, waar alle informatie uit het land samenkomt en wordt gedeeld in het stelsel.

Het stelsel is en blijft decentraal in de eenheden, net zoals het nationale domein bij de DKDB blijft, maar centrale coördinatie gaat ervoor zorgen dat informatie door eenheden op dezelfde manier wordt vertaald in maatregelen en er keuzes kunnen worden gemaakt bij schaarste.

## 3.6 Internationale politiesamenwerking

### 3.6.1 Internationale Politiesamenwerking

Aan de hand van het strategisch kader *Internationale Politiesamenwerking 2.0 (IPS 2.0) (2019-2023)* ontwikkelen portefeuillehouders in 2022 op basis van fenomeenbeelden, internationale fenomeenstrategieën en internationale programma's de internationale inzet van de Nederlandse politie op prioritaire criminaliteitsfenomenen in het buitenland. Uitvoering vindt in 2022 en 2023 plaats. Uitgangspunt is het *concept van upstream disruption* waarbij de fenomenen zoveel mogelijk in bron- en transitlanden bestreden worden. Deze bestrijding vindt met name plaats vanuit de *whole-of-government approach* waar de politie met haar belangrijkste (internationale) ketenpartners instrumenten inzet om de meest efficiënte interventies na te streven. Uiteindelijk doel van IPS 2.0 is een beter operationeel resultaat en meer maatwerk in de keuze om met andere landen, regionale-, mondiale organisaties en samenwerkingsverbanden zoals de EU en INTERPOL samen te werken. Hierbij staat het veiligheidseffect voorop, is de politie een betrouwbare partner, wordt er rekening gehouden met de belangen van partners (wederkerigheid) en wordt er vanuit centrale sturing geopereerd. Naast de focus op criminaliteitsfenomenen is er in het kader een tiental uitzonderingslanden benoemd die vanwege hun aard bijzondere aandacht genieten. Het betreft hier de buurlanden (België en Duitsland), strategische partnerlanden (Verenigde Staten en Verenigd Koninkrijk) en politiek-gevoelige landen (China, Suriname, Cariben, Marokko, Turkije, Rusland). Op België, Duitsland, VK, de Cariben, China, Turkije en Suriname heeft de Korpschef (KC) een Politiechef (PC) gemandateerd om het (strategisch) relatiebeheer met deze landen te onderhouden en daarbij de fenomeenportefeuillehouders te faciliteren en ondersteunen in de uitvoering van hun werkzaamheden in deze landen. De relatiebeheerders maken daarvoor een activiteitenoverzicht met bijbehorende begroting. Het gaat daarbij om activiteiten zoals voortgang overleggen en inkomende en uitgaande delegaties. De overige landen heeft de KC zelf in beheer en daar maakt Automatic Identification System (AIS) een activiteitenoverzicht voor.



Tenzij conflicterend met IPS 2.0 is in het kader van grootstedelijke problematiek ruimte voor regionale/lokale veiligheidsvraagstukken en aansluiting bij bestuurlijke ontwikkelingen van belang. Grote steden varen vanwege het lokale gezag een eigen koers en kunnen vanuit grootstedelijk belang internationale activiteiten ontplooiën. Daar maken de betreffende Politiechefs een plan met bijbehorende begroting voor. Dit draagt bij aan het realiseren van de korps- doelstelling om de politie van

overmorgen te verbinden met de wijk, het web en de wereld.

Programma IROO (internationale rechtshulp op orde) is 12 juni 2019 gestart met als doel de internationale rechtshulp op orde te brengen. Meerdere incidenten waren voor zowel Politiek als Politie aanleiding de projecten en initiatieven die reeds waren genomen tot verbetering van de internationale rechtshulpvoorziening te clusteren tot het programma IROO. Belangrijke wijzigingen in het geactualiseerde programmaplan zijn verlenging van de looptijd en borging van de financiering en portfolio na 31 december 2022. Waar bij aanvang van het programma het inzicht was dat de doelstellingen gerealiseerd zouden kunnen worden voor 31 december 2022 is het huidige inzicht dat voor de uitvoering van de werkpakketten Informatieproces en Digital International Assistance System (DIAS) Keten ook 2023 en wellicht een deel van 2024 nodig zullen zijn. De uiteindelijke looptijd wordt bepaald door het tempo van realisatie en implementatie van deze werkpakketten.

De politie wil bijdragen aan de Europese beleidsontwikkeling ter bevordering van de politiesamenwerking. Om die reden ontwikkelt de politie op geprioriteerde thema's een Europese behoefte. Dit om het ministerie van JenV van de juiste informatie vanuit het politiewerk te voorzien ten behoeve van zijn onderhandelingspositie in het Europese beleidsproces. De politie heeft eerder in overleg met het ministerie van JenV de volgende drie thema's geprioriteerd: ondermijning met specifiek drugs, cybercrime met specifiek kinderporno en de nieuwe technologieën met specifiek Artificial Intelligence. In 2022 en 2023 wordt in Brussel op de Permanente Vertegenwoordiging een politiemedewerker geplaatst die in nauwe samenwerking met JenV mogelijkheden tot beïnvloeding verkent op de voor de politie relevante thema's.



Ten behoeve van de vakontwikkeling wordt ook gekeken naar internationale benchmarking en kennisdeling op het bredere spectrum van het politiewerk. Voor wat betreft internationale strategische allianties en plaatsingen wordt gewerkt langs de kaders die in 2020 voor een periode van vier jaar zijn vastgelegd. Aan de hand van het beoordelingskader wordt beoordeeld of een alliantie/plaatsing zal worden aangegaan met inachtneming van budget en capaciteit. Daarin wordt ook

meegewogen of een alliantie/plaatsing voor de doorontwikkeling van het korps op 'internationaal' wordt aangegaan. Binnen de politieorganisatie moet voldoende kennis, expertise en competenties aanwezig zijn om de diverse internationale aspecten van politiewerk naar behoren uit te kunnen voeren. Voor de selectie van kandidaten en de voorbereiding wordt samengewerkt met het Management development (MD) bureau voor de politie en het MD strategische top.

De randvoorwaarden voor de uitvoering van bovengenoemd beleidskader vindt plaats door enerzijds de beschikbare (bestaande) capaciteit in de eenheden (zowel eenheid als portefeuillehouder), PDC, Staf en

Politieacademie en anderzijds vanuit voldoende financiering van het ministerie van JenV via het beschikbaar stellen van een bijzondere bijdrage op Internationale Politie Samenwerking.

### **3.6.2 Politiële migratietaken/ Vreemdelingenzaken en migratiecriminaliteit**

De politie, en in het bijzonder de afdelingen Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM), heeft diverse taken met betrekking tot het vreemdelingendomein, zoals identificatie & registratie (I&R), toezicht op en handhaving van de Vreemdelingenwet. Over deze taken worden resultaatafspraken gemaakt met het gezag, zijnde de staatssecretaris van Justitie en Veiligheid en met het OM m.b.t. de opsporing. De nieuwe resultaatafspraken 2023-2027 treden op 1 januari 2023 in werking. Deze nieuwe afspraken zullen in overleg met de portefeuillehouder vreemdelingenzaken en migratiecriminaliteit en de uitvoering van politie worden opgesteld.

Naast de politieke migratietaken wordt in 2023 ook de nieuwe Veiligheidsagenda (VA) voor 2023 t/m 2026-2027 van kracht. De politie geeft uitvoering aan de afspraken die daarin over het thema mensenhandel zullen worden opgenomen.

#### *Capaciteit en middelen*

De afspraak is nu te kiezen voor afspraken gericht op 2023, met een meerjarige doorkijk. Herijking kan na het opstellen van het Ketenplan voor de migratieketen, dat naar verwachting medio 2022 gereed zal zijn. Dit sluit aan bij eerder gemaakte afspraken in het Gezagdragersoverleg van november 2021 met betrekking tot de jaarlijkse herijking van de resultaatafspraken binnen het vreemdelingendomein.

Bij het maken van de afspraken voor 2023 zal de wijze van monitoring worden meegenomen. Er wordt nagegaan wat de politie kan aanleveren (waaronder het rijker verantwoorden) en hoe het departement de geleverde resultaten gepresenteerd wil krijgen. Waar mogelijk zal de monitoring in ketenverband worden gezien en afgestemd met de betrokken ketenpartners. Deze prioritering zal plaatsvinden op basis van de in 2023 beschikbare middelen. Voor alle taken geldt, dat afhankelijk van de inhoud van de afspraken en in afstemming met de lokale driehoek, de inzet dusdanig is, dat dit met de bestaande capaciteit en middelen zal worden vormgegeven.

Wat betreft het Identificatieproces worden de laatste fte's waarvoor gelden zijn in 2023 geworven. Daarmee is de politie georganiseerd op een asielinstroom van 22.000 1<sup>e</sup> asiel aanvragers. De laatste fte's die worden geworven, worden (structureel) betaald uit de gelden uit de motie Segers/Asscher en uit de gelden die extra zijn toegevoegd vanuit DGM, DGPenV en politie zelf.

#### *Opsporing*

Binnen het vreemdelingendomein wordt, naast ID-fraude, door de politie aandacht besteed aan andere vormen van migratiecriminaliteit. In het bijzonder aan mensenhandel. In 2023 wordt nog verder geïnvesteerd in de capaciteit voor de aanpak mensenhandel vanuit de gelden van de motie Segers/Asscher. In 2023 zullen nog ongeveer 10 fte's worden geworven vanuit deze gelden. Met de huidige en nieuwe fte's samen zal ingezet worden op de nieuwe aanpak van online misbruik, en worden gekeken naar een meer eenheid overstijgende aanpak van mensenhandel. Dit doet de politie door de ontwikkeling van een landelijke samenwerking, het Landelijke overleg en Coördinatie Online Mensenhandel signalen (LOCOM). Deze nieuwe aanpak moet de landelijke operationele samenwerking op mensenhandel via het in 2022 vormgegeven Coördinatiepunt Eenheid overstijgende Mensenhandel Interventies (CEMI) verder versterken. De afspraken in de Veiligheidsagenda bieden de kans om zowel intern als extern de prioriteit voor het bestrijden van mensenhandel hoog te houden. Daarbij is ketensamenwerking randvoorwaardelijk. In dit kader wordt dan ook aangehaakt bij het programma "Samen tegen mensenhandel" van het departement. In dit programma zal ook een Nationaal actieplan worden opgenomen met betrekking tot de online aanpak van mensenhandel. Om in het kader van rijker verantwoorden een zo goed mogelijk beeld te geven van de versterking van de aanpak van mensenhandel

zal de inzet van de politie zijn vooral te kijken naar kwalitatieve doelstellingen. Wat betreft andere vormen van migratiecriminaliteit (zoals mensensmokkel, ID-fraude, schijnhuwelijken) geldt dat dit going concern is en dat hiervoor geen extra capaciteit of middelen worden begroot. Tenzij dit in overleg met het gezag intensivering vraagt.

### **3.6.3 Implementatie programma Grenzen en Veiligheid**

De Europese Commissie heeft het initiatief genomen om de bestaande informatiesystemen voor grensbeheer, migratie en veiligheid van de betrokken landen beter te koppelen en de werkprocessen te versterken. Dit met als doel om o.a. de veiligheid binnen het Schengengebied te vergroten. In 2023 moet dit leiden tot één integraal Europees informatiesysteem voor 'slim' grensbeheer. Dat geeft de kans om o.a. beter zicht te krijgen op onder meer migratiestromen.

De doelstelling die vanuit de politie voor 2023 hiervoor is geformuleerd, is als volgt: In ketenverband bijdragen aan de verbetering van het beheer van de Europese buitengrenzen en de Nederlandse grens, door implementatie van het programma Grenzen en Veiligheid, de toepassing van moderne technologie en gebruik van slimme oplossingen. Deze moeten er toe leiden dat Nederland tijdig aan de Europese Verordeningen voor "slimme grenzen" voldoet, en hebben als doel: grensoverschrijdingen door mensen van buiten de Europese Unie met goede bedoelingen te faciliteren en met kwade bedoelingen – specifiek: terrorisme, migratiecriminaliteit en illegaal verblijf – te belemmeren.

De politie heeft financiële dekking ontvangen voor circa 90 fte's en is gestart met het werven van personeel.

## **3.7 Overige politietaken**

### **3.7.1 Korpscheftaken (waaronder samenwerken met Buitengewoon opsporingsambtenaar)**

Korpscheftaken gaan over werken in de veiligheid (particuliere beveiligers en Boa's) en werken aan de veiligheid (verlofverlening, toezicht). Korpscheftaken zijn de door de wetgever aan de korpschef opgedragen taken met betrekking tot uitvoerende taken (adviesing, vergunningverlening en toezicht) ingevolge enkele bijzondere wetten (wapens, munitie, jacht, explosieven, particuliere beveiligers) en met betrekking tot het uitoefenen toezicht op het functioneren van buitengewoon opsporingsambtenaren ingevolge het Besluit buitengewoon opsporingsambtenaar. De uitvoering van de korpscheftaken heeft verschillende interne koppelvlakken (Dienst Regionale Informatie Organisatie/juridische zaken/Basisteams etc.).

Voor de uitvoering van deze korpscheftaken zijn 394 fte nodig. Op vergunningverlening is een capaciteit tekort en dat heeft consequenties voor de taakuitvoering. Om het streven en de toezegging van de minister van Justitie en Veiligheid aan de Tweede Kamer om het werkproces kostendekkend te maken te realiseren, dient nog een toekomstbestendige financiële dekking van de formatie gerealiseerd te worden. Voor de verdere doorontwikkeling (optimalisering/professionalisering en modernisering) van het werkproces wordt in samenspraak met het ministerie van Justitie en Veiligheid een toekomstagenda korpscheftaken opgesteld en wordt toegewerkt naar een wetwijziging Wet wapens en munitie (WWM) en (Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus) WPBR.

Boa's zijn niet meer weg te denken als veiligheidspartner in onder andere de openbare ruimte. Het is van groot belang dat de politie en boa's door goede samenwerking elkaar zoveel mogelijk versterken en aanvullen. De beleids- en uitvoeringsagenda politie-boa's geven hiervoor belangrijke uitgangspunten. Om optimaal gebruik te maken van beschikbare handhavings- en opsporingscapaciteit ziet de korpschef - vanuit zijn rol als korpsbeheerder en als direct toezichthouder - toe op een goede samenwerking tussen politie en boa's.



Ter verbetering van de samenwerking tussen politie en boa's zijn de notitie: "Boa en politie, niet naast elkaar, maar elkaar (2018) en de bijbehorende uitwerkingsagenda (2019) door de Korpsleiding bekrachtigd. Deze stukken zijn opgesteld vanuit de professionele overweging dat boa's en politie niet naast elkaar, maar met elkaar werken aan een veiliger samenleving. Met het grote aantal spelers op het gebied van toezicht en handhaving - met verschillende taken, bevoegdheden en belangen - neemt niet alleen de slagkracht maar ook de complexiteit van veiligheidszorg toe. Daarmee zijn goede regie, heldere prioriteiten en afgestemde samenwerking essentieel.

De politie zet in 2023 in op het bekrachtigen van de samenwerking met boa's door het afsluiten en onderhouden van handhavingsarrangementen die de politie en boa's een basis bieden waarmee hun samenwerking verder kan worden geformaliseerd. Zo kunnen handhavingstaken worden geprioriteerd en zorgvuldig binnen de beschikbare capaciteit op elkaar worden afgestemd. In handhavingsarrangementen kunnen afspraken worden gemaakt over gezamenlijk optreden, overbrengen van aangehouden verdachten, toegang tot politiebureaus, administratieve afhandeling van zaken en het delen van informatie, uiteraard binnen de daarbij geldende kaders van het Boa-beleid en de Wet politiegevens.

Naast het verschil van taken en bevoegdheden waarmee de inzet van boa's wordt begrensd, dient extra aandacht te worden besteed aan eventuele risico's die verbonden zijn aan de uitvoering van handhavingstaken door boa's. Zo is de boa opgeleid en uitgerust voor handhaving en toezicht met een minimale gevaarzetting. Om de veiligheid van boa's te waarborgen, zal voorafgaand aan de inzet van boa's een zorgvuldige risico-inschatting moeten worden gemaakt. Waar handhaving van leefbaarheidsfeiten niet plaats kan vinden i.v.m. een te grote gevaarzetting voor de boa, verandert het werk in een politietaak: handhaven openbare orde en veiligheid. Indien boa's tijdens de uitvoering van hun handhavingstaken onverhoopt worden geconfronteerd met agressie en geweld kunnen zij uiteraard rekenen op back-up van de politie.

De verwerking van gegevens ingevolge de korpscheftaken, vallen onder een ander wettelijk kader dan de verwerking van gegevens ingevolge de politietaak. Bij de inrichting van de werkprocessen korpscheftaken spelen de Wet openbaarheid van Bestuur(WOB), de Wet Open Overheid(WOO), de Algemene wet bestuursrecht (AWB) en de Algemene verordening gegevensbescherming een grote rol. De korpschef vult zijn verwerkingsverantwoordelijkheid in deze wetten in binnen de teams korpscheftaken. De inzet is er steeds meer op gericht om de gegevens reeds vooraf te publiceren.

## 4. Bijzondere accenten

### 4.1 Politieacademie

De PA-kerntaken zijn de uitvoering en doorontwikkeling van:

1. Basis Politie Onderwijs (BPO)
2. Vakspecialistisch Politie Onderwijs (VPO)
3. Bachelor en Master Politieopleidingen (Hoger Politie Onderwijs – HO)
4. Kennis en Onderzoek

De ontwikkelingen binnen de Politiepraktijk en de opleidingsbehoeften van het Korps zijn leidend voor de manier waarop de Politieacademie (PA) haar kerntaken uitvoert. De combinatie van de grote uitstroom, de uitbreiding van de operationele sterkte en diverse ontwikkeling in de Politiepraktijk, maakt investeren in politieopleidingen noodzakelijk, zowel investeren in de opleidingscapaciteit als in de capaciteit voor grondige onderwijsvernieuwingen. Dit zal binnen de kaders van de Politiebegroting gebeuren.



Gegeven de opleidingsbehoeften van het Korps staat de PA in de jaren 2023-2025 voor diverse uitvoerings- en vernieuwingsopgaven:

- volledige invoering en borging van de nieuwe tweejarige basispolitieopleiding (PO21)
- opleiden van de afgesproken aantallen aspiranten en specialistische zij-instromers
- ontwikkeling van nieuwe Bachelor en Master Politieopleidingen volgens de Korpsbehoefte
- het beantwoorden van de veranderende Korpsvraag naar vakspecialistische opleidingen,
- onderwijsvernieuwing naar inhoud en vorm (flexibilisering, slimme leerroutes, digitalisering)
- bouwen aan toekomstbestendig opsporingsonderwijs)
- de leeropgave van het Korps in het kader van de modernisering Wetboek van Strafvordering.

In 2022 is de uitvoering gestart van de externe adviesopdracht tot ontwerp van een stabiele methodiek van bekostiging en een meerjarige budgetreeks voor het Politieonderwijs, gekoppeld aan de genoemde meerjarige opgaven van de Politieacademie. Dit externe advies zal worden benut bij het Hoofd Besluitvormingsmoment (HBvM) 2023, dat plaatsvindt eind 2022.

#### 1. Basis Politie Onderwijs (BPO)

Vanaf 2021 is een volledig nieuwe tweejarige basispolitieopleiding N4 (PO21) ingevoerd. In 2023 zal de eerste lichter aspiranten deze opleiding hebben afgerond en de politieorganisatie instromen. In de nieuwe opleiding leren de aspiranten in het eerste jaar hoofdzakelijk op school en in het tweede jaar hoofdzakelijk in de praktijk. Naast de basispolitieopleiding POI 21 voor aspiranten omvat het Basis Politie Onderwijs opleidingen voor Politiemedewerkers Specifieke Inzet (PSI-opleidingen). Dat zijn instromende specialisten die sinds 2019 als executief Politieambtenaar specifiek kunnen worden ingezet op Financieel Economische Criminaliteit, Digitale Opsporing, Forensische Opsporing en Intelligence. De meerjarige Korpsbehoefte aan basisopleidingen is neergelegd in het Korps instroomarrangement tot en met 2024. Elk jaar wordt dit arrangement de KL vastgesteld. Tot en met 2024 stromen jaarlijks 2184 aspiranten in, in de basispolitieopleiding PO 21.

De PA heeft de docentcapaciteit om dit aantal aspiranten en de vastgestelde aantallen zij-instromende specialisten op te leiden in de periode tot en met 2024. Voor het tweede leerjaar PO 21 is de aanwezigheid

van voldoende en geschoolde traject- en praktijkbegeleiders uit het Korps noodzakelijk. Het Korps draagt zorg voor de begeleidingscapaciteit binnen de eenheden en voor de professionaliteit van de praktijk- en trajectbegeleiders. Op twee belangrijke thema's brengt het Korps zijn precieze opleidingsbehoeften voor 2023 nog preciezer in kaart naar aard en omvang (benodigde aantallen) samen met de Politieacademie; dat zijn:

1. de vraag naar BOA-opleidingen in de diverse varianten
2. de opleidingsvraag ten aanzien van Bewaken en Beveiligen (BenB)

## 2. Vakspecialistisch Politie Onderwijs (VPO)

De VPO-opleidingen van de PA zijn vakopleidingen voor zittende Politied medewerkers en variëren van korte trainingen van één of meer dagen tot meerjarige leergangen. Het opleidingsaanbod is verdeeld over specialistische onderwijsteams, aansluitend bij de diverse Politievakgebieden. De KL heeft de ambitie te komen tot een meerjarige behoeftestelling aan VPO-opleidingen, vergelijkbaar met het meerjarig BPO-instreamarrangement. De Korpsvraag naar vakspecialistische opleidingen neemt de laatste jaren toe, vanwege de vervangingsvraag in de specialismen als gevolg van uitstroom. De beschikbare VPO-opleidingscapaciteit bij de PA blijft gelijk, gelet op het financieel kader. Gemiddeld kan de PA in 2023 50-60 % van de Korpsvraag naar vakspecialistische opleidingen beantwoorden. Bij de toekenning van de vraag ligt volgens afspraak tussen Korps en PA de prioriteit bij certificerende VPO-opleidingen vanwege hun operationele noodzaak voor de dagelijkse uitvoering van de Politietaken. Jaarlijks bespreekt de Korpsleiding welke knelpunten er ontstaan door de niet vervulde VPO-vraag vanuit de eenheden en portefeuilles en welke oplossingen denkbaar zijn. Eind 2021 heeft de Inspectie haar specifieke toezicht op het proces van de behoeftestelling afgerond met het oordeel dat het proces van behoeftestelling inmiddels zover is ingericht dat de randvoorwaarden voor Korps en PA aanwezig zijn om de jaarlijkse behoeftestelling realistisch te kunnen stellen. Daarnaast is er sprake van een veranderende Korpsvraag naar vakspecialistische politieopleidingen, die leidt tot de ontwikkeling van nieuwe opleidingen en trainingen, zowel naar inhoud als naar vorm.

## 3. Hoger Politie Onderwijs

In 2022 heeft de Korpsleiding de Korpsbehoefte bepaald aan nieuwe Bachelor en Master Politieopleidingen op basis van de nieuwe beroepsprofielen Politie en de door de Minister voorlopig vastgestelde kwalificaties. Het gaat in eerste instantie om de ontwikkeling van nieuwe Bacheloropleidingen Politieagent, Wijkagent, Rechercheur en politieleider.

## 4. Kennis en Onderzoek

De PA stelt na overleg met het Korps jaarlijks een onderzoeksprogrammering vast met de praktijkgerichte onderzoeken die ze in dat jaar uitvoert, binnen het inhoudelijk kader van de door de Minister vastgestelde meerjarige Strategische Onderzoeksagenda Politie.

## 4.2 Landelijke eenheid

---

*“De politie kent één operationele landelijke eenheid (LE) die belast is met de landelijke en specialistische uitvoering van politietaken. Daarnaast werkt de landelijke eenheid samen met de regionale eenheden bij het bieden van hoogwaardige operationele ondersteuning. De landelijke eenheid zorgt voor nationale operationele samenhang, opschaling en voor internationale verbondenheid. Tevens kent de landelijke eenheid een aantal zelfstandige en opgedragen taken, die vanwege hun aard en omvang landelijk georganiseerd zijn.”*

---

## **Toekomstbestendige LE**

De commissie Schneiders heeft op verzoek van de Minister een onderzoek uitgevoerd naar de herpositionering van de LE. De Commissie heeft in juni 2022 haar eindadvies uitgebracht. De hoofdboodschap van het uitgebrachte advies is dat de ontwikkeling van veiligheidsdreigingen vraagt om een transitie naar een andere, toekomstbestendige LE, waarvoor een herziening van de positie van de LE binnen de Nationale Politie, heroverweging van de taken van de LE en ontwikkeling naar een toekomstbestendige LE in het licht van trends en ontwikkelingen van veiligheidsdreigingen, nodig zijn. Een van de belangrijkste veranderingen is het opsplitsen van de Landelijke Eenheid in twee nieuwe, gelijkwaardige eenheden. Dat heeft de Minister besloten, na een advies daartoe van de Commissie. Zowel korps- als eenheidsleiding onderschrijven het besluit, dat moet leiden tot het ontstaan van twee toekomstbestendige, goed bestuurbare landelijke politieonderdelen, waar medewerkers veilig en professioneel hun werk kunnen doen.

In de ene landelijke eenheid worden expertisetaken belegd, waaronder de handhaving- en opsporingstaak op de infrastructuur (Dienst Infrastructuur) en de landelijke beveiligings- en opsporingstaak in het stelsel bewaken en beveiligen (Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging). Deze eenheid werkt voor het hele korps en levert ondersteuning op het vlak van expertise en materieel. In deze eenheid worden ook nationale intelligencetaken belegd.

De andere landelijke eenheid richt zich op landelijke opsporing van zware vormen van georganiseerde criminaliteit en terrorisme. Hier worden de landelijke rechetaken inclusief intelligence en expertise voor de opsporing ondergebracht, evenals de Dienst Speciale Interventies (DSI). Dit onderdeel wordt ook het primaire aanspreekpunt voor buitenlandse opsporingsdiensten.

De nieuwe eenheden moeten wendbaar zijn, data-gedreven werken en innovatie en vakontwikkeling stimuleren.

De korpsleiding ziet het advies van de Commissie Schneiders als een positieve en gerichte stap in de komende (her)positionering van de LE en de verdere ontwikkeling van het korps als geheel. De analyse van de criminogene context waarbinnen de politie acteert, vormt volgens de commissie mede aanleiding voor een herordening en deels fundamentele aanpassing van het takenpakket van de politie (internationaal, nationaal, lokaal). De korpsleiding onderschrijft die analyse en ziet de noodzaak van verdere versterking van interventiekracht, paraatheid, intelligence en innovatie op nationaal niveau.

De adviezen en aanbevelingen hieruit vormen een leidraad voor de doorontwikkeling van het korps en de LE in de komende jaren.

## **Operationele domeinen**

### *Opsporing*

Door de initiërende rol die de Landelijk Eenheid heeft opgebouwd in de nationale en internationale opsporing en het vermogen om vooruit te kijken op basis van datagedreven strategie, worden een zorgwekkende maatschappelijke ontwikkeling met verharding van de onderwereld en een kansrijke professionele ontwikkeling onderkend. Datagedreven opsporing biedt de politie een alomvattend raamwerk om de opsporing verder te ontwikkelen.

Als antwoord op de gewelddadige georganiseerde (drugs)criminaliteit is een taskforce Aanpak Criminele Machtstructuren (Taskforce ACM) ingericht die intensiveert op de aanpak van de belangrijkste machtstructuren die verantwoordelijk zijn voor excessief geweld tegen de rechtsstaat. Het afbreken van deze criminele machtstructuren en haar opvolgers vraagt een meerjarige en duurzame aanpak. Ook in

2023 zal daarom volop geïnvesteerd worden in deze aanpak, waarbij opsporing en intelligence nauw samenwerken.

Onze datagedreven opsporingsmethoden leveren baanbrekende onderzoeken op naar cryptoproviders zoals Encrochat en SkyEcc. Het is deze methode die Landelijke Eenheid en de rest van de Nationale Politie in staat stelt om de miljoenen onderschepte berichten om te zetten in aanhoudingen wereldwijd en het in kaart brengen van de belangrijkste machtsstructuren in de Nederlandse onderwereld. De Landelijke Eenheid biedt hiermee een vliegwiel bij het doorontwikkelen en uitrollen van datagedreven opsporen in de generieke en thematische opsporing in Nederland en werkt ook de komende jaren aan het behouden en verder versterken van haar rol, expertise en positie binnen de opsporing.

### *Intelligence*

De Landelijke Eenheid speelt een belangrijke en coördinerende rol op het gebied van nationale intelligence. De Landelijke Eenheid levert ook in 2023 weer een bijdrage aan de totstandkoming en uitvoering van de Nationale Intelligence Agenda (NIA) op de onderdelen nationale informatiecoördinatie t.b.v. beleid (overzicht thema's), de nationale informatiecoördinatie t.b.v. de operatie (overzicht incidenten of nationale evenementen) en de Fenomeenbeelden (inzicht en vooruitzicht). Datagedreven intelligence vormt de leidraad in het werk en zal in 2023 verder uitgebouwd en versterkt worden. De uitdaging daarbij is om vanuit de gigantische hoeveelheid informatie (big data) gezamenlijke operationele en strategische inzichten te ontwikkelen, die ook kunnen worden omgezet naar effectieve interventies. Verdere investeringen in thema's als data intelligence, Human Intel, OSINT en Sensing zullen daarbij een rol spelen.

### *Landelijke en Specialistische operationele ondersteuning*

Criminele fenomenen zijn complex, internationaal en steeds meer digitaal. Specialisme ontwikkelt zich continue mee met (inter)nationale modus operandi zoals bijvoorbeeld bij Cybercrime. Goede specialistische ondersteuning moet meegroeien met actuele ontwikkelingen in buiten- en binnenwereld en vraagt dus ook om investeringen en innovatie. Beheer van specialistische ondersteuning als



bijvoorbeeld de luchtvloot en speciale software vragen ook de komende jaren extra investeringen in het kader van vervanging en onderhoud. De hoogwaardige operationele ondersteuning ligt in hoofdzaak op het terrein van specialistische rechercheondersteuning (zoals voor infiltratie (werken onder dekmantel), getuigenbescherming, interceptie en toegang verschaffing), specialistische forensische ondersteuning, luchtsteun, operationele ondersteuning (zoals paarden en specialistische honden) en landelijke operationele coördinatie ten behoeve van het gehele korps. Ook in de komende jaren zal de Landelijke Eenheid hoogwaardige operationele ondersteuning aan het korps blijven bieden,

wat gezien de krapte aan mensen en middelen een hele opgave zal zijn.

### **Internationaal**

Criminelen houden zich niet aan grenzen en opereren wereldwijd. In data gedreven opsporing lopen de cyberspecialisten van de Nederlandse politie wereldwijd voorop en boeken zij regelmatig grote successen. Het belang van een goede internationale intelligencepositie blijft onverminderd groot. De LE

fungeert als één centraal aanspreekpunt voor internationale partners ten aanzien van de operationele samenwerking wanneer voor het buitenland niet duidelijk is tot wie zij zich moeten richten. Organisatie, coördinatie en logistiek van vredesmissies zijn ook belegd bij de LE.

De LE heeft het team politionele rechtshulp. Dit beheert de kanalen Interpol, Europol, Liaison Officers en coördineert de behandeling van politieke rechtshulpverzoeken in Nederland. Voor de komende jaren wordt een verdere stijging verwacht in het aantal rechtshulpverzoeken. Het functioneren van de rechtshulpafhandeling wordt daarom verder versterkt met ketengerichte systemen. Daarnaast is de LE vanuit haar taakstelling betrokken bij veel internationale projecten en stuurgroepen, zoals het Benelux verdrag, programma Grenzen en Veiligheid, European Multidisciplinary Platform Against Criminal Threats (EMPACT) programma en het uitvoeren van de operationele strategie Latijns Amerika. In de Internationale politie samenwerking zal ook in 2023 de nadruk liggen op het versterken van de internationale samenwerkingsverbanden en strategiebepaling ten behoeve van de bestrijding van ondermijnende en financiële criminaliteit.

### **Bijdrage LE binnen bijzondere stelsels**

De LE is verantwoordelijk voor de operationele gereedheid van zowel het Stelsel van Speciale Eenheden als het Stelsel Bewaken & Beveiligen.

#### *Ontwikkelingen Stelsel Bewaken & Beveiligen*

De DKDB is mede verantwoordelijk voor de beveiliging van personen conform het stelsel Bewaken en Beveiligen, verzorgt de landelijke coördinatie van bijzondere beveiligingsmiddelen, vormt het (inter-) nationale loket voor bewaken en beveiligen, borgt specifieke kennis en expertise voor bewaken en beveiligen en geeft vorm aan de regiefunctie op beveiligingsmaatregelen bij hoge dreiging.

De aanbevelingen van de commissie Bos en de opdracht van de nieuwe Directeur Bewaken en Beveiligen rondom een inrichtingsvoorstel voor het gehele domein BenB, maken dat er een nieuw punt op de horizon is gezet. De DKDB richt zich op een substantiële en duurzame verbetering in de afhandeling van complexe zaken. Daaronder valt onder meer de versterking van kennis en expertise en de doorontwikkeling van integrale beveiligingsconcepten. De komende jaren staat de doorontwikkeling van het integrale beveiligingsconcept bij de DKDB centraal om met meer flexibiliteit te kunnen inspelen op de toenemende vraag naar persoonsbeveiliging. Daarnaast zal de uitbreiding van capaciteit voor het hoge dreiging segment extra werving en opleidingscapaciteit vragen.

#### *Ontwikkelingen Stelsel van Speciale Eenheden*

De Dienst Speciale Interventies (DSI) is in navolging van de Politiewet 2012 verantwoordelijk voor het strafrechtelijk handhaven van de rechtsorde door het geven van een adequaat antwoord op levensbedreigende situaties, alle vormen van ernstig geweld dan wel terrorisme over het gehele geweldsspectrum. Binnen de Dienst Speciale Interventies DSI werken personeel van Defensie en Politie nauw samen.

#### *Versterken reactieconcept*

Omdat elke seconde telt bij een (mogelijke) terroristische aanslag wordt het reactieconcept van de DSI de komende jaren versterkt. Dit gebeurt op het gebied van sterkte, kwaliteit, flexibiliteit en snelle inzetbaarheid. De DSI heeft zich steeds fijnmaziger georganiseerd om ernstige vormen van geweld aan te kunnen en hierop snel te reageren en ter plaatse te zijn. Een aanslag is nooit 100% te voorkomen, maar de inzet is om er maximaal op voorbereid te zijn, mede door voortdurend te trainen.

Naast de inzet van DSI - met meerdere teams die verspreid zijn over heel Nederland, zoals de Rapid Response Teams, een Quick Reaction Force met lange afstand precisie schutters en de ontwikkeling van

een team Quick Reaction Air om met helikopters snel ter plaatse te kunnen zijn - zijn de basisteams, de operationele centra en medewerkers van intelligence en opsporing betrokken.

In 2023 wordt de operationele paraatheid verder verhoogd en zal de DSI de samenhang in het stelsel vergroten door meer rolduidelijkheid te creëren in de operationele samenwerking. Het reactieconcept wordt zowel intern, nationaal als ook internationaal vervolmaakt. Dit zal plaatsvinden door te innoveren op flexibiliteit en technologie en blijvend te investeren op inzetten in levensbedreigende situaties en/of grof geweld met een kleinschalig en dynamisch karakter.

### **4.3 Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS)**

Sinds 1 juli 2020 is de Wijzigingswet Meldkamers van kracht en de ministeriële regeling Hoofdlijnen van Beleid en Beheer, met hierin afspraken over de multi-governance en het beleid en beheer. Met deze wet is de politie verantwoordelijk geworden voor het beheer van meldkamers. Daartoe ontvangt de politie een bijzondere bijdrage meldkamers. Voor deze taak is het politieonderdeel Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) opgericht. De LMS had vijf jaar de tijd om zichzelf volledig neer te zetten; op 1 januari 2023 is de LMS formeel ingericht (sleutelmoment). De opdracht van de LMS is te komen tot een stevig netwerk van tien multidisciplinaire meldkamers aangesloten op één IV- en ICT-infrastructuur, waarbij de meldkamers zo nodig elkaars taken kunnen overnemen. Daarnaast om de continuïteit van de voorziening meldkamer (24/7 *lifeline* voor burgers en hulpverleners) te handhaven, nu en in de toekomst.

#### **Geprioriteerde onderwerpen en roadmaps**

In de multi-governance is een zestal betekenisvolle (lange termijn) onderwerpen geprioriteerd, waar de leiding van de LMS expliciet op stuurt en zich op wil verantwoorden. Hieronder wordt per beleidsprioriteit samengevat wat de realisatieplannen zijn voor het jaar 2023:

#### **1. Het realiseren van het netwerk van tien meldkamers aangesloten op één landelijk IV- en ICT- netwerk.**

In 2023 worden conform de metapanning twee meldkamers door de LMS aangesloten om uiteindelijk te komen tot het compleet netwerk van tien geschakelde meldkamers die elkaars taken kunnen overnemen. De fysieke samenvoeging en aansluiting van de nieuwe meldkamer van Oost-Nederland (Q1 2023) en het aansluiten van de meldkamer Den Haag op de landelijke IV- en ICT-infrastructuur (Q2 2023). Hiermee zijn dan in totaal acht meldkamers aangesloten op de landelijke IV- en ICT-infrastructuur: Noord-Holland, Rotterdam, Zeeland-West-Brabant, Oost-Brabant, Noord-Nederland (2022), Limburg (2022), Oost-Nederland (2023) en Den Haag (2023). Daarnaast worden in 2023 voorbereidingen getroffen om in 2024 de meldkamer Amsterdam aan te sluiten op de landelijke IV- en ICT-infrastructuur.

#### **2. Het verbeteren van de stabiliteit van de meldkamer infrastructuur**

Voor het verbeteren van de stabiliteit van de infrastructuur worden in 2023 de volgende stappen gezet:

- Navolging geven aan de masterplanning en verbeteraanpak Triple A 2.0 (met mijlpalen, tijdlijn en resultaten) op basis van ervaringen uit de stabilisatiefase.
- Uitvoering geven aan het plan rondom Regionale Standaard Omgeving (RSTO) conform de gedefinieerde technische aansluitcriteria. In 2023 staan vier RSTO-locaties op de planning.
- Doorontwikkeling van het Separaat Meldkamer Portaal (SMP), met de betrokkenheid van architecten (in afwachting van besluitvorming in 2022).
- Bedrijfs Informatie Applicatie Techniek (BIAT). De start-architectuur wordt in 2022 ontwikkeld en vormt het toetsingskader. Ook vloeien er gebruikerscriteria op de IV- en ICT

dienstverlening uit. Vooruitlopend op de benodigde besluitvorming wordt hier in 2023 rekening mee gehouden in de planning.

### **3. Beheer C2000 en de opvolger ervan**

- Naar verwachting zullen in Q4 2022 tot uiterlijk Q1 2023 alle radiobediensystemen (RABS) op de meldkamers zijn aangepast voor het nieuwe C2000 (migratie RABS-en naar eurofunk Operation Center Suite (eOCS)). 2023 zal in het teken staan van het in beheer nemen en mogelijk uitbreiden van de RABS-en en het overnemen van restpunten van programma Implementatie Vernieuwing C2000(IVC) door de LMS.
- Inbedding aanbesteding fallback C2000.
- Er wordt in totaal op 31 DIPP locaties gewerkt aan het oplossen van dekkingproblematiek. De realisatie hiervan loopt door in 2023 en 2024.

### **4. Verwerven en implementeren van het Nationaal Meldkamer Systeem (NMS)**

- Het programmaplan NMS is in het voorjaar van 2020 goedgekeurd. De planning is nadien bijgesteld ten gevolge van COVID-19, praktijkbevinding en Pré BIT validatie. In 2023 wordt conform programmaplan invulling gegeven aan de realisatie van het NMS.
- Er is een overbruggingstraject ontworpen, bedoeld om Geïntegreerd Meldkamer Systeem (GMS) operationeel en technisch voldoende werkbaar te houden om de verwachte aanbestedingstijd voor NMS te overbruggen. In het kader van de technische life cycle management en bijbehorende planning staat een tweede freeze periode gepland voor Geïntegreerd Meldkamer Systeem GMS in 2023.
- Maatregelen treffen op de stabiliteit van de webservice. In 2022 verbeterlagen op de GMS broker incl. webservice (korte reparatieslag). Krijgt vervolg in 2023; verbeterplan lange termijn naar een nieuwere, robuustere webservice, geschikt voor vitale dienstverlening en passend bij een intensievere gebruiksbehoefte. Onderdeel hiervan is een gezamenlijk traject met de gebruikers over de koppelingen op het GMS-systeem (webservice en GMS-replica).

### **5. Verbeteren van de informatiepositie van centralisten door verrijking in de ondersteunende informatie- en expertsystemen**

- Koppelingen met generieke basisvoorzieningen: beschikbaar maken van Manual Master op alle meldkamerlocaties.
- Koppelingen met geografische voorzieningen: verder standaardiseren GIS-applicatieportfolio en aanbesteden Cyclomedia.
- Pilot Beeldregie: evaluatie pilot en besluitvorming verwacht in 2022, met mogelijke impact voor 2023 (doorontwikkeling).
- In 2023 starten met een verkenning naar een Video Management Systeem (VMS).
- Gebruik van livestream bij meldingen (pilot Noord-Holland en Amsterdam): evaluatie pilot en besluitvorming verwacht in 2022, met mogelijke impact voor 2023 (doorontwikkeling).

### **6. Continuïteit en risicomanagement (C&RM), zowel fysieke als virtuele beveiliging**

In 2022 zal er op basis van de uitgangspunten uit de kadernotitie C&RM een roadmap gemaakt worden, die het startpunt vormt voor de volgende stappen die genomen gaan worden samen met een externe partner (Deloitte), op het gebied van:

1. business continuity management,
2. beveiliging (informatiebeveiliging en fysieke beveiliging) en
3. gegevensverwerking/privacy.



Parallel aan deze zes prioriteiten werkt de LMS in 2022 toe naar roadmaps per meldkamervoorziening, waarin de meerjarige ontwikkelingen concreet worden vastgelegd vanuit het perspectief van de experts in samenspraak met de gebruikers.

### **Lange (beleids)lijnen**

De meldkamerwereld is een wereld die enerzijds lange lijnen kent, anderzijds snel verandert. Een wereld waarin zowel de vraag- als aanbodzijde van nature gedifferentieerd en gecompartmenteerd functioneert en waarin het palet aan gebruikers en leveranciers eerder toe- dan afneemt. De LMS wil een adaptieve beheersorganisatie zijn, die zich continu kan aanpassen en mee kan bewegen met de behoeften en belangen van burgers, hulpverleners, centralisten en beheerders.

### **Planning & control**

De planning & controlcyclus is ingericht op deze veranderlijke wereld met lange lijnen. Jaarlijks maakt LMS in afstemming met het meldkamerveld een beleids- en bestedingsplan meldkamers, waarin de ontwikkeling van het meldkamerdomein is opgenomen. Hieraan gaat vooraf de vraagarticulatie richting het meldkamerveld, die formeel loopt van 1 december tot 1 maart. De minister stelt dit beleids- en bestedingsplan uiteindelijk vast (1 september), nadat de multi-governance akkoord is. Elke vier maanden rapporteert de LMS over de uitvoering van het beleid en het beheer. Deze 4-maandsrapportage eindigt met een kalibratie: de betekenis van de optelsom van de afgelopen periode op de volgende periode (impact op o.a. scope, tempo, timing, mogelijke financiële keuzes of benodigde besluitvorming). Daarnaast maakt LMS een jaarverantwoording over de realisatie van het beleids- en bestedingsplan die aan de multi-governance wordt voorgelegd. Deze jaarverantwoording is een verbijzondering van de jaarverantwoording politie over de bijzondere bijdrage Beheer meldkamers.

## 5. Bedrijfsvoering

### 5.1 Ontwikkelprogramma Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering draait om het ontwikkelen, implementeren en ondersteunen van én adviseren over bedrijfsvoeringsprocessen en - producten en het ondersteunen van de interne organisatie. De bedrijfsvoering van de politie zorgt er voor dat de (politie)medewerkers in de operatie optimaal worden ondersteund bij de uitvoering van hun werkzaamheden. In dit hoofdstuk wordt de bedrijfsvoering van de politie toegelicht. Als eerste komt het ontwikkelprogramma bedrijfsvoering aan bod, waarbij de belangrijke opgaven in de bedrijfsvoering voor de komende jaren kort worden toegelicht. In paragraaf 5.5 en 5.6 wordt inzicht gegeven op de inzet van mensen en middelen in en voor de operatie en de verdeling ervan over de eenheden. Dit vormt een basis waarop politiechefs in de driehoek het gezag kunnen adviseren en informeren over de operationele mogelijkheden van de inzet van de politie. Vervolgens zal er in paragraaf 5.5 en hoofdstuk 6 worden ingegaan op de specifieke beheerthema's waaronder het strategisch risicomangement, het professionaliseren van het capaciteitsmanagement en diversiteit en inclusie).

#### Ontwikkelprogramma Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering zorgt voor optimale ondersteuning van de (politie)medewerkers. De verbinding tussen de bedrijfsvoering en de operatie wordt hiermee continu verbeterd. In de context van een meerjarige strategische agenda van de politie, de lange termijn bewegingen Politie voor Iedereen en Politie in Beweging, sluit de bedrijfsvoering daar zo goed mogelijk op aan via de uitvoering van de bedrijfsvoering kernopgaven (BKO's). Essentieel in de bedrijfsvoering is de doorontwikkeling van de dienstverlening door de bedrijfsvoering. De integrale Dienstverleningstafel speelt hierin een belangrijke rol. In 2023 ligt de focus van de integrale Dienstverleningstafel op het verbeteren van de dienstverlening aan het veranderende klantlandschap, het klantenperspectief en de klantverwachting. De samenwerking en verbinding tussen het PDC en de diverse klantgroepen wordt geoptimaliseerd. Ook wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan een wijze van uitvoering, die hier goed op is uitgerust. Naast de doorontwikkeling van de dienstverlening is het zorgen voor een passende bemensing een belangrijke kernopgave. Concreet wordt het strategisch organisatie en personeelsbeleid uitgevoerd, waarmee maatschappelijke opgaven worden gekoppeld aan wat het Korps nodig heeft. Er wordt enerzijds invulling gegeven aan de instroomopgave 2023 en anderzijds wordt rekening gehouden met het op lange termijn werven van voldoende gekwalificeerde mensen op de juiste plek, het actuele uitstroomvraagstuk, de impact van digitalisering op het politiewerk en het beter in balans brengen van formatie en bezetting.

Om ervoor te zorgen dat de informatievoorziening de bedrijfsvoeringsprocessen integraal ondersteunt, is de modernisering van de informatievoorziening bedrijfsvoering (MIB) een belangrijk meerjarig speerpunt van de bedrijfsvoering. Het veranderingsprogramma MIB geeft vorm aan een meer flexibele en wendbare informatievoorziening voor de bedrijfsvoering waarin ketenprocessen centraal staan en waarmee de administratieve lastendruk binnen bedrijfsvoering en operatie wordt verlaagd.

Naast het werken aan een integrale informatiehuishouding is het verstevigen en op orde houden van het fundament van de ICT van de politie van groot belang zodat de integriteit, beschikbaarheid, vertrouwelijkheid en beveiliging van de informatie(voorziening) in de organisatie is verankerd, waardoor datalekken en ander oneigenlijk gebruik van politie-informatie zo goed mogelijk wordt voorkomen. Langdurige en intensieve aandacht voor Cybersecurity zal in 2023 en ook daarna steeds meer inspanningen vereisen.

Andere belangrijke BKO's binnen de bedrijfsvoering zijn Duurzaamheid, Anders werken en Door ontwikkelen Begroten en Budgetteren (DoBB) en de relatie naar het flexibiliseringsmodel. Naast het

realiseren van deze veranderopgaven zet de bedrijfsvoering in op het continu meten van de beoogde effecten van deze opgaven. Actief en met veel belangstelling wordt de ontwikkeling gevolgd hoe het Korps om wil gaan met Rijker verantwoord. Een extra element om daar waar noodtijdig en adequaat bij te kunnen sturen.

In 2023 en volgende jaren zijn de speerpunten van de bedrijfsvoering:

- Doorontwikkelen van de dienstverlening door het werken met een integrale Dienstverleningstafel waarmee de verbinding met de diverse klantgroepen wordt geoptimaliseerd en zodoende gericht werk wordt gemaakt van impactvolle dienstverlening, in samenhang met het doorontwikkelen van begroting en budgettering (DoBB);
- Inzetten op het aantrekken en behouden van een passende bemensing door zo veel mogelijk te voldoen aan de vijf HRM kernopgaven:
  - I. De politie steeds goed en juist bezet,
  - II. Politie duurzaam inzetbaar,
  - III. Bekwame politie, nu en in de toekomst,
  - IV. Wendbare politie die flexibel inspeelt op ontwikkeling
  - V. Effectieve sturing: opgave, talent en budget steeds met elkaar verbonden en tegelijkertijd de instroomopgave voor 2023 te realiseren;er ligt een meerjarige lijn op de vijf thema's en jaarlijks wordt voor die thema's een jaarschijf opgesteld.
- Vernieuwen van de bedrijfsvoering informatiesystemen zoals het capaciteitsmanagementsysteem en een financieel managementsysteem, zodat processen beter worden ondersteund en dit leidt tot meer gebruikersgemak voor de politiemedewerker. Voor deze ontwikkeling is een meerjarige roadmap opgesteld en hier zijn meerjarig middelen aan gekoppeld
- Versterken en op orde houden van het fundament van de ICT van de politie door specifieke focus op de cybersecurity om de continuïteit en stabiliteit van de systemen te waarborgen, de politie informatie te beveiligen en datalekken en ander oneigenlijk gebruik van politie informatie te voorkomen.
- In 2022 wordt de Strategische agenda bedrijfsvoering 2030 opgeleverd, die in de jaren daarna gerealiseerd wordt.
- Financiële integraliteit en vergroten van de transparantie.

Om de beoogde effecten via de veranderopgaven in 2023 te realiseren (Impactvolle dienstverlening, MIB, Passende bemensing, Cybersecurity en de rest van de BKO's) is in totaal 41.175 dagen nodig om de veranderingen te realiseren.

## 5.2 Doorontwikkelen Begroten en Budgettering

De doelstelling van het programma Doorontwikkelen Begroting en Budgettering (DoBB) is het beter in positie brengen van de politiechefs en (operationele) lijnchefs richting het lokaal gezag over de inzet van mensen en middelen. Dit gebeurt vooral door het verstrekken van inzichten die een feitelijke basis bieden voor het maken van keuzes in de mix van mensen en middelen en door toe te werken naar een meer op grondslagen gebaseerde budgetsystematiek.

Na eerder al het kader voor gebruik van de debitcard door teamchefs in de operatie te hebben verruimd en de technische infrastructuur voor inzicht en budgettering te hebben ingeregeld (Politiedashboard en PBF-tool) werkt het programma DoBB in 2023 voornamelijk aan:

- doorontwikkelen nieuwe budgetsystematiek eenheden;
- vergroten inzichten vaste personele lasten;
- vergroten inzichten producten en diensten PDC, in samenhang met de integrale Dienstverleningstafel (zie ook paragraaf 5.1).

In 2021/2022 heeft programma DoBB, in samenwerking met de eenheden, gewerkt aan een nieuwe systematiek voor de huidige budgetten van de eenheden. De uitkomsten van deze nieuwe systematiek zijn verwerkt in de kaders voor de jaarplannen van de eenheden. In 2023 wordt de nieuwe systematiek waar nodig verder verdiept en wordt verkend met welke onderwerpen de eenheidsbudgetten verbreed kunnen worden. Daarnaast worden de posten in de bestaande eenheidsbudgetten gemonitord en het inhoudelijk gesprek over bestedingen gevoerd.

Met ingang van Q4 2021 is het project Vergroten Inzichten vaste personele lasten gestart met twee eenheden. De bedoeling is om te kijken hoe meer inzicht in de vaste personeelskosten van formatie en bezetting kan bijdragen aan het invulling geven aan “goed politiewerk” en de keuzes die daarin gemaakt moeten/kunnen worden. In 2023 wordt het aantal in het project betrokken eenheden vergroot.

### **5.3 Duurzaamheid**

Duurzaamheid raakt de gehele context van de politie. Intern raakt het de diverse bedrijfsvoeringsonderdelen en de verschillende operationele eenheden. Extern raakt duurzaamheid het ecosysteem van de politie: burgers, samenwerkingspartners en leveranciers. Om als werkgever toekomstbestendig te blijven en bij te dragen aan een toekomstbestendige samenleving, geeft de politie duurzaamheid een plaats in de gehele strategie van de organisatie.

Om in lijn met het Coalitieakkoord en de wet- en regelgeving tot een doelmatige verduurzaming te komen, wordt er gekeken naar de onderdelen waar de politie de meeste impact heeft en waar op de korte termijn de meeste resultaten gehaald kunnen worden. In lijn met de vastgestelde visie en routekaarten en wat betreft de CO<sub>2</sub>-voetafdruk zijn deze de vastgoedportefeuille en het vervoer, maar ook facilitaire services (FS), geweldmiddelen en uitrusting en operationele middelen en ICT.

Voor 2023 en de daaropvolgende jaren tot en met 2030, betekent dit voor bijvoorbeeld de vastgoedportefeuille een geprognoseerde CO<sub>2</sub>-reductie van 3 tot 5,5% CO<sub>2</sub>. Daarnaast wordt gestreefd naar een halvering van milieubelastende reiskilometers in 2030 t.o.v. 1990, dit betekent een jaarlijkse CO<sub>2</sub>-reductie (2023 – 2030) van 4,4 tot 4,9%.

### **5.4 Qualiteitstelsel**

#### **Kwaliteitszorg middels kwaliteitsstelsel**

De politie moet beschikken over een goed functionerend kwaliteitssysteem waarmee integraal gestuurd kan worden op haar organisatieontwikkeling en het eigen lerend vermogen. Door opgedane kennis en ervaring uit de praktijk te delen en van elkaar te leren neemt de kwaliteit van de taakuitvoering door politiemedewerkers toe. Borging hiervan in het politieonderwijs en in de wetenschap is hierbij van groot belang.

Concreet betekent dit het in werking brengen van horizontale netwerken (over de afdelings- en regiogrenzen heen) van professionals die aangesteld zijn voor hetzelfde taak/vakgebied. Deze zogenaamde vakgroepen verenigen zich met als doel om de praktijkervaring op hun taak/vakgebied te delen, bundelen en borgen. Zo ontwikkelen zij het vakgebied door, en blijft de eigen taakuitvoering up to date i.c. sluiten bij de maatschappelijke verandering. De Politieacademie zal deze ervaringen opnemen in haar onderwijs, onderzoek en zorgen voor de kennisdistributie zodat alle vakgenoten (ook die nieuw instromen) beschikken over de gebundelde praktijkervaringen. Doel is bestendigen (i.c. doorontwikkelen) van de vakgebieden door horizontale vakgroepen rond hetzelfde taak/vakgebied te verenigen. Het korps geeft nog vorm aan het concretiseren van een intensiveringsagenda van het kwaliteitsstelsel.

## 5.5 Personeel

### 5.5.1 Begrotingsmodel: middelen inzichtelijk gemaakt naar de eenheden

#### Eenheden

(bedragen x € 1 miljoen)

	NN	ON	MN	NH	AM	DH	RD	ZWB	OB	LB	LE	Totaal
Regulier	19,6	31,1	22,0	16,4	25,9	28,2	27,3	16,4	14,5	13,6	26,8	241,7
Operationeel	3,8	6,1	4,7	2,9	4,9	5,2	5,5	4,0	3,4	3,0	11,9	55,5
Specifiek	2,1	1,0	1,9	1,8	7,0	1,1	2,6	2,1	2,0	1,4	81,4	104,4
Tijdelijk	1,0	1,6	1,9	1,2	2,4	3,8	1,9	1,0	1,8	1,1	1,2	19,1
<b>Budget eenheden</b>	<b>26,4</b>	<b>39,8</b>	<b>30,5</b>	<b>22,4</b>	<b>40,2</b>	<b>38,4</b>	<b>37,3</b>	<b>23,6</b>	<b>21,7</b>	<b>19,1</b>	<b>121,2</b>	<b>420,7</b>
<b>Personeel:</b>												
Personeelskosten	304,5	518,3	362,3	259,4	404,3	468,5	441,7	264,2	233,1	220,1	443,6	3.920,1
Sterkte (in FTE's)	4.074	7.148	5.170	3.571	5.672	6.586	6.230	3.653	3.246	3.075	5.372	53.795
Overig HRM	1,2	2,0	1,4	1,0	1,6	1,8	1,7	1,0	0,9	0,8	2,1	15,4
<b>Voertuigen:</b>												
Opvallend	460	666	404	314	401	445	469	334	304	249	336	4.382
Onopvallend	607	1.019	674	476	513	652	701	497	382	355	1.728	7.604
<b>Werkplekken:</b>												
Vast	3.952	7.178	3.964	2.858	4.743	5.336	5.131	3.327	2.207	2.224	3.426	44.346
Mobiel	3.197	5.909	5.051	2.729	4.257	4.180	4.575	3.516	3.065	2.670	3.744	42.893

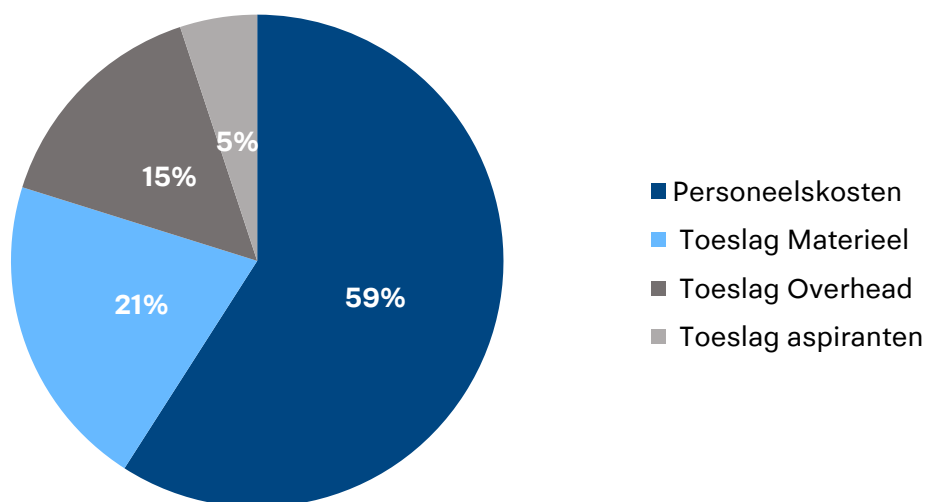
### 5.5.2 Inzet middelen ten behoeve van de operatie

#### Vergroten zicht op de kosten

Stap voor stap werkt het korps aan het beter koppelen van de doelen aan de middelen. En het vergroten van het inzicht dat geboden wordt. De infographics zijn daarvan een goed voorbeeld (opgenomen in paragrafen 5.4.3 – 5.5.3). Sinds enkele jaren werkt politie met een normtarief. Dat is een rekeneenheid die aangeeft wat de kosten zijn van personele uitbreiding. In dit tarief zijn alle bijkomende kosten van het korps opgenomen, zoals huisvesting, vervoer, uitrusting en overhead. Jaarlijks wordt dit tarief herijkt.

#### Opbouw normtarieven

Opbouw normtarief OS 2022



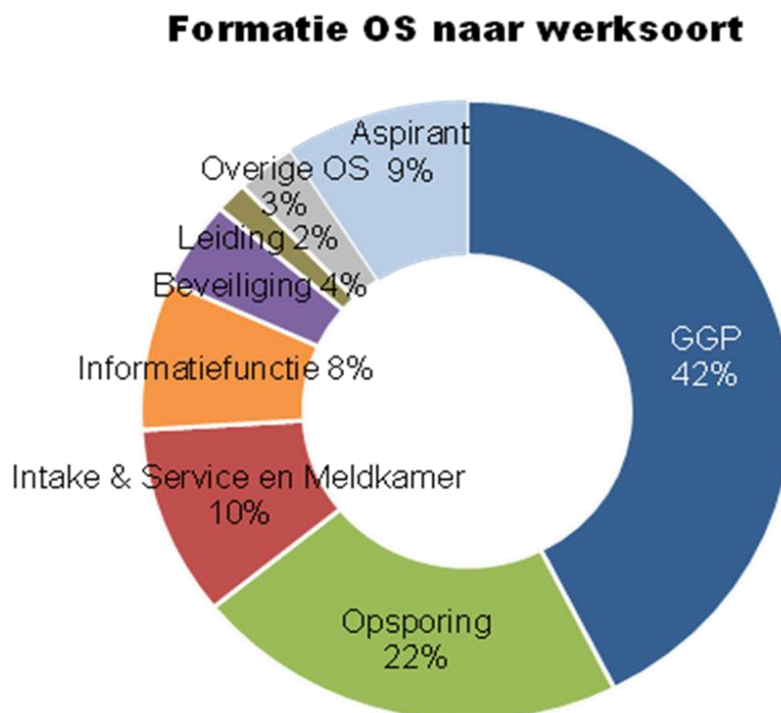
	Personeel	Materieel	Overhead	Aspiranten	Totaal normtarief per fte
OS	76.000	26.000	19.000	6.000	<b>127.000</b>
NOS	79.000	14.000	-	-	<b>93.000</b>

De opbouw van de tarieven laat zien dat verreweg het grootste deel van het normtarief bestaat uit dekking voor de personeelskosten. De post materieel is kent een andere toerekening bij een OS of NOS formatie-uitbreiding. Met als achtergrond dat een groot deel van de materiële kosten direct en uitsluitend aan de operatie toewijsbaar zijn. In de praktijk is dit tarief nog verder gedifferentieerd per salarisschaal. Hiermee wordt gerekend in onderstaande overzichten.

### Vergroten inzicht in bestedingen met behulp van het normtarief

Dit tarief kan gebruikt worden om het zicht te vergroten op de kosten van het korps. Als het aantal fte dat wordt ingezet bekend is, en het (gemiddeld) schaalniveau kan het normtarief worden gebruikt om een indicatie te geven van de kosten. Dit vergroot het zicht van de besteding van het politiebudget en vormt daarom een mooie toevoeging aan de informatie. Door te rekenen met het normtarief worden de totale kosten van de politie zichtbaar, die gemeoid zijn met de verschillende operationele onderdelen. In deze kosten zijn ook de kosten van de inzet van de Niet Operationele Sterkte (NOS) (overhead) verdisconteerd. Hierbij wordt uitgegaan van de bezetting. Tot en met dit jaar begroot het korps op basis van de bezetting. Doel is om, ook in kader van programma DoBB, te gaan begroten op de formatie. En vervolgens in het jaarverslag de verschillen tussen formatie en bezetting te presenteren en analyseren. In de begroting 2024-2028 wordt deze stap zover als mogelijk gezet.

Onderstaand overzicht geeft zicht op de verdeling van de operationele formatie over de verschillende werksoorten. GGP is met 42% het grootste in omvang. Gevolgd door Opsporing met 22%. Intake&Service en Meldkamer beslaat samen 10%. En de Informatiefunctie vormt 8%. De overige werksoorten tellen op tot 18%.



De Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP) inclusief operationeel specialismen en wijkagenten kent een bezetting van 20.617 fte (peildatum 31-12-2021). Met gebruik maken van het normtarief is te berekenen dat de GGP in 2022 in totaal 2,7 miljard euro kost.

De opsporing bestaat uit de onderdelen tactische en forensische opsporing, observatie en operationeel specialsamen. Inclusief een verdieping naar digitale en finaceel economische expertise. Met 10.764 fte (31-12-2021) komen de totale kosten uit op 1,5 miljard euro.

De informatiefunctie bestaat uit intelligence, informanten runnen en operationeel specialisten. Daar werken op 31-12-2021 3.997 fte, wat uitkomt op 550 miljoen aan kosten.

Alle werksoorten opgeteld in 2022 komen tot 6,2 miljard euro. De begroting in 2022 6,4 miljard euro. Berekening met het normtarief benaderd daarmee de totale bijdrage die we ontvangen. Verschil zit in enkele kleine posten zoals de kosten van aspiranten.

In tabel weergegeven:



Operationele werksoorten uitgedrukt in normtarief in euro's.

### 5.5.3 Infographic inzet personeel

## Personeel

Dit overzicht toont de gemiddelde operationele sterkte (OS), inclusief de aspiranten per eenheid, en de gemiddelde niet-operationele sterkte (NOS) in 2023. Daarbij wordt ook het budget voor de vaste personeelslasten inzichtelijk gemaakt dat daarbij hoort.

	Operationele sterkte (incl. aspiranten)
	Niet-operationele sterkte
	Personeelskosten in miljoenen euro's

**PDC & Staf KL**  
 160  
 8193  
 € 701

**Landelijke Eenheid**  
 4978  
 394  
 € 444

**Politie-academie**  
 42  
 1357  
 € 121

**Den Haag**  
 6305  
 281  
 € 469

**Amsterdam**  
 5441  
 231  
 € 404

**Noord-Holland**  
 3414  
 157  
 € 259

**Midden-Nederland**  
 4961  
 209  
 € 362

**Rotterdam**  
 5985  
 245  
 € 442

**Zeeland-West-Brabant**  
 3505  
 148  
 € 264

**Oost-Brabant**  
 3113  
 133  
 € 233

**Limburg**  
 2941  
 134  
 € 220

**Oost-Nederland**  
 6869  
 279  
 € 518

**Noord-Nederland**  
 3919  
 155  
 € 305





#### 5.5.4 Personeelsbeleid en ontwikkeling

##### Strategisch Organisatie- & Personeelsbeleid

Het korps bevindt zich in een context waarbinnen interne en externe ontwikkelingen steeds meer vragen om het samenbrengen van de opgave van het korps voor de komende korte en lange termijn, gekoppeld aan de juiste bemensing. Dit vormde de aanleiding voor de korpsleiding om eind 2021 te komen tot een Strategisch Organisatie- en Personeelsbeleid (SO&Pb) voor de periode 2021-2025/2030. Zowel korpsleiding als de bonden, de centrale ondernemingsraad en het Landelijk Overleg Politie en Veiligheid (LOVP) hebben aandacht voor de capaciteit en samenstelling van het personeelsbestand binnen het korps en daarmee de feitelijke inzetbaarheid. Een cruciale waarborg voor het garanderen van een veilige samenleving, daar waar het korps voor staat. Daarbij staat ook voorop dat de korpsleiding invulling wil geven aan haar verantwoordelijkheid ten aanzien van goed werkgeverschap. Met het oog op een krappe arbeidsmarkt is dit nadrukkelijk van belang.

Het continu verbinden van de organisatie aan de maatschappelijke opgave vraagt om een continu bewustzijn van wat er op de iets langere termijn te doen is en wat er in dit licht vandaag moet gebeuren om dat voor elkaar te krijgen. In een cyclisch proces wordt per jaarschijf steeds uitgewerkt welke onderdelen in het specifieke jaar vanuit de 5 kernopgaven van het beleid (zie figuur hieronder) integraal moeten worden aangepakt om de koers uiteindelijk te bereiken en de slagkracht in de operatie te vergroten. Zo wordt de beweging van vandaag gekoppeld aan de richting van morgen. Korte termijn acties en lange termijn koers worden daardoor steeds met elkaar verbonden. Per kernopgave worden in de jaarschijf subthema's benoemd en deze worden in overleg met de eenheden en portefeuilles geladen met concrete doelen en acties, die gedurende het jaar worden gemonitord. De jaarschijf maakt onderdeel uit van het hoofdbesluitvormingsmoment.



#### Strategische personeelsplanning

De strategische personeelsplanning vormt onderdeel van het SO&Pb. Het korps wil in staat zijn goed werk te leveren met bekwame medewerkers, in de juiste bezetting en met de noodzakelijke wendbaarheid. Het SO&Pb helpt het korps om klaar te zijn voor de veiligheidsvraagstukken van (over)morgen, binnen elk werkveld. Er is geen vast eindpunt, waardoor de politie steeds adaptief wil zijn ten aanzien van ontwikkelingen in de dan actuele veiligheidsvraagstukken. Het kabinet Rutte III heeft hieraan bijgedragen door stevige investeringen in de politie, met extra politiemensen en versterking van een aantal belangrijke thema's, zoals ondermijning, zeden, bewaken en beveiligen, Brexit en mensenhandel. De politie en haar (gezags-)partners vinden dat de verankering in de wijk behouden moet blijven. Dit is noodzakelijk om een voor iedereen herkenbare, vertrouwde en gezaghebbende politie te zijn en daarmee een politie voor iedereen.

De komende jaren ziet de politie zich gesteld voor een vraagstuk op inzetbaarheid en voldoende operationele capaciteit. De politie verwacht de komende jaren een flinke uitstroom. De realiteit is dat een groot aantal basisteams, die de basis vormen van het politiewerk op straat, onderbezet zijn of de komende jaren enige tijd onderbezet raken. Door technologische ontwikkelingen kijkt de politie steeds meer naar bijvoorbeeld digitalisering en/of het inzetten van technologische middelen voor het realiseren van prestaties en het leveren van 'veiligheid'. In 2023 en verdere jaren zal een flinke inspanning worden geleverd om de groei, de uitstroom, het nieuwe politieonderwijs en versterkte inzet op digitalisering tot een goede balans te brengen. Naast een zeer grote instroom van aspiranten zet de politie ook in 2023 in op zijinstroom op grond van de Executief Specifieke Inzet (ESI-aanstelling).

#### *Ontwikkeling van de bezetting en in- door- en uitstroom van personeel*

De *Strategische Personeelsprognose*, voor zowel de operatie als de bedrijfsvoering, vormt de basis voor de verwachte in-, door- en uitstroom in het korps voor de periode 2023-2027. De personeelsprognose geeft zicht op de personeelssamenstelling en de kwalitatieve en kwantitatieve behoefte aan in-, door- en uitstroom van personeel en is financieel vertaald in de Begroting en het beheerplan 2023-2027.

Door de verhoogde instroom en de vernieuwde basisopleiding, niveau 4, stijgt de bezetting van eerst aspiranten en daarna de volwaardige operationele sterkte fors. Daardoor is formatie en bezetting van de operationele sterkte (inclusief aspiranten) in 2024 in balans. De formatie van de operationele sterkte exclusief aspiranten stijgt sterker dan eerder voorzien. Zo komen er vanwege de motie Hermans in totaal 740 agenten bij. De basisopleiding wordt de komende jaren volledig benut voor de vervangingsvraag, en de capaciteit van de academie kan pas daarna benut worden voor deze extra formatie.

Vanwege het herstel van de GGP-bezetting zijn in 2027 minder aspiranten nodig om in vervanging voor de basispolitiezorg te kunnen voorzien. Met de minister wordt afgestemd hoe om te gaan met de formatieruimte die vrijvalt doordat de bezetting aspiranten lager is dan de vaste aspirantenformatie. Vooralsnog is in deze begroting voor het jaar 2027 de formatie van zowel aspiranten als de volledig opgeleide operationele sterkte aangehouden. In de jaren 2023 tot en met 2026 wordt uitgegaan van de verwachte bezetting voor de Operationele Sterkte (OS) (zie model D).

#### **Operationele sterkte (OS)**

In de vijf jaar van de meerjarenbegrotingsperiode (2023 tot en met 2027) stromen opgeteld meer dan 11.000 fte ervaren politiemensen uit, voornamelijk vanwege pensioen. De pensioenuitstroom piekte in 2021 met een uitstroom van zo'n 1.700 fte. De komende jaren blijft de pensioenuitstroom hoog met gemiddeld 1.300 fte per jaar vanwege de personeelsopbouw, maar vooral ook door de afspraken die met de vakorganisaties zijn gemaakt over de regeling vervroegd uittreden (RVU). Ook zal de overige mobiliteit en doorstroom naar NOS-functies (ten behoeve van begeleidings- en docentfuncties van de grote aantallen aspiranten) naar verwachting de komende jaren nog hoog zijn.

De bezetting van de operationele sterkte (inclusief aspiranten) groeit naar verwachting in 2023-2027 met ongeveer 2.400 fte. Ondanks deze groei in de bezetting is er in 2023 nog sprake van onderbezetting in de operationele sterkte ten opzichte van de, eveneens, stijgende formatie. Deze onderbezetting bereikt naar verwachting eind 2022 haar maximum en neemt daarna af. De bezetting van de aspiranten (medewerkers in opleiding) zal tot en met 2026 hoger zijn dan de aspirantenformatie (overbezetting aspiranten). Dat is nodig om de vervangingsvraag en de uitbreiding te realiseren.

In de begrotingsperiode 2023-2027 stijgt de formatie van de operationele sterkte met ongeveer 1.400 fte's. Daarnaast is gestart met de intensivering van de aanpak van ondermijning, onder andere in de vorm van Nationale Samenwerking tegen Ondermijnende Criminaliteit (NSOC), met partners in de veiligheidsketen. De opgave voor de politie voor ultimo 2022 is het realiseren van een structurele

uitbreiding van de politiesterkte met ruim 1.100 fte (Regeerakkoord - Vertrouwen in de toekomst). Deze opgave is nadien aangevuld met extra uitbreidingen onder andere naar aanleiding van moties uit de Tweede Kamer, zoals bijvoorbeeld bij de Zedenpolitie, bij Afdeling Vreemdelingenpolitie (AVIM), Bewaken en Beveiligen en in verband met de Brexit.

Er wordt maximaal ingezet om bij te sturen op de onderbezetting ten opzichte van de gestegen formatie. In het bijzonder geeft de verkorting van het basispolitieonderwijs van drie naar twee jaar een sterke impuls voor een snellere balans tussen formatie en bezetting. Op basis van de Strategische Personeelsprognose wordt jaarlijks een instroomarrangement opgesteld zowel ten behoeve van het Basis Politie Onderwijs (BPO) als voor de overige instroom die opleidingscapaciteit van de Politieacademie vraagt. Dat arrangement geeft de benodigde instroom aan, rekening houdend met een maximale opleidingscapaciteit van 2.500 fte's aspiranteninstroom per jaar. Tot en met 2025 wordt deze capaciteit maximaal benut. De bezetting van de aspiranten zal hierdoor fors toenemen en de komende jaren een overbezetting kennen die nodig is om de toekomstige hoge uitstroom en formatiegroei op te vangen. Daarnaast wordt maximaal ingezet op de zijinstroom. De benodigde zijinstroom is voor de komende jaren rond de 1.200 fte. In de zijinstroom wordt een expliciete keuze gemaakt voor meer Hbo'ers. Er wordt al rekening gehouden met de wens vanuit de opsporing en intelligence tot meer HBO-instroom (i.p.v. MBO-instroom) dan op grond van de doelformatie nodig zou zijn. Er wordt geregeld gekozen om MBO-functies vacant te houden zodat er HBO-medewerkers kunnen instromen.

#### **Ontwikkeling LFNP**

Er wordt een nieuw vakgebied Landelijk Functiegebouw Nationale Politie (LFNP) geïntroduceerd; politieondersteuner. De functies in dit vakgebied zijn voor een deel bedoeld om de functies te vervangen die voorheen via het (vervallen) Basispolitieonderwijs op niveau 2 werden gevuld. In de Strategische Personeelsprognose is hiermee rekening gehouden. De uitbreidingen en de vervangingsvraag vroegen daarmee de afgelopen jaren forse inspanningen op het gebied van de instroomopleiding en doorstroom van personeel en dat zal de komende jaren niet anders zijn.

#### **Niet-operationele sterkte**

Tot de NOS van de politie behoren alle ondersteunende bedrijfsvoeringsfuncties in het korps en de docentfuncties bij de Ondersteunende dienst Politieacademie. De bezetting van de NOS is al enige jaren hoger dan de formatie. Voor een deel van deze overbezetting zijn extra middelen en dus ook formatie beschikbaar gesteld vanuit het Coalitieakkoord. Een belangrijk deel van de overbezetting van de NOS bij de eenheden wordt gebruikt om de effecten van de onderbezetting in de OS te mitigeren. De NOS ondersteunt waar mogelijk de OS door taken over te nemen, die niet noodzakelijkerwijs door een medewerker met OS-functie hoeven te worden gedaan. In het vak wordt werken met informatie steeds belangrijker. Data-gedreven werken, denk aan verzamelen, opslaan en analyse, is inmiddels wezenlijk voor de primaire politietaak en wordt vaak gedaan door collega's met een NOS functie. Daarnaast is er NOS uitbreiding voor bijvoorbeeld ICT taken en voor het werven en selecteren van nieuwe collega's.

In de Meerjarenbegroting 2022-2026 was een daling van de overbezetting NOS voorzien. De korpsleiding heeft opnieuw bevestigd dat dit dalpad in de Meerjarenbegroting 2023-2027 wordt gevolgd: Uiterlijk in 2024 dient de overbezetting op de NOS te zijn afgebouwd, namelijk als de OS weer op sterkte is. Dat betekent dat strak wordt gestuurd, voornamelijk op de instroom. De in deze begroting opgenomen instroom NOS is daar op afgestemd en ligt daarmee veel lager dan er op grond van vervangingsbehoefte en scheefheid in de bezetting zou moeten instromen. De instroom is daarmee niet de uitkomst van de Personeelsprognose, maar is te zien als een taakstellend maximum dat de politie zichzelf heeft opgelegd.

### **Professionaliseren capaciteitsmanagement**

De vraag naar politiezorg is in principe oneindig, de capaciteit van de politie niet. De politie zegt graag bewust en vooraf 'ja' tegen burgers en bestuurders ten aanzien van taken die zij kan uitvoeren. De professionalisering van capaciteitsmanagement (CM) draagt hiertoe bij door een transparant en eenduidig keuzeproces te faciliteren. Door continue balans aan te brengen tussen vraag naar politiecapaciteit en het aanbod van politiecapaciteit draagt CM bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers; het voorkomt overvraging van de organisatie en daarmee van individuele medewerkers.

Voor de ontwikkeling van CM is reeds in 2018 een visiedocument vastgesteld, waarin verantwoord kiezen, flexibiliseren, kostenbewustzijn, ruimte geven en medewerkerswelzijn centraal staan om de prestaties te realiseren. Succesbepalende activiteiten daarbij zijn procesbeschrijving capaciteitsmanagement, sturing met capaciteitsmanagement en cultuurontwikkeling.

Om het portfolio /portefeuillemanagement bij de politie te professionaliseren is, in analogie met het tijdspad van de nationale veiligheidsagenda, een portefeuilleplan capaciteitsmanagement politie 2021-2023 opgesteld. Het visiedocument, dat periodiek wordt herijkt, vormt de basis voor het portefeuilleplan. Het portefeuilleplan, dat meerjarig is (2021 t/m 2023), heeft alle relevante aanbevelingen, te verrichten activiteiten en de toedeling en planning gebundeld op samenhang. Op dit moment wordt uitwerking gegeven aan dat meerjarige portefeuilleplan CM. Daar vallen onder andere voorbeelden van aanbevelingen en activiteiten onder, zoals het vaststellen van CM-inzetkaders, advies capaciteit bevorderende maatregelen Gebiedsgebonden Politie (GGP), de inrichting van de Operationele Landelijke CM-tafel op nationaal niveau en inrichting van tafels op lagere niveaus. Inmiddels zijn er weer nieuwe aanbevelingen en te verrichten activiteiten bijgekomen, zoals die van de cao 2021 en het programma Business Change CM 3.0.

Voor het jaar 2023 is de vervanging van de CM-systemen voorzien. Hiervoor is in een eerder stadium een Europese aanbesteding gemaakt. De vervanging vraagt om hele concrete activiteiten die vooral zijn gericht op implementatie en inwerking brengen van het systeem. Daarbij horen het nader kwalificeren en kwantificeren van activiteiten die bij de verschillende organisatie onderdelen worden uitgevoerd en activiteiten in belang van de cultuurontwikkeling. Ten slotte staan medio 2023 de opleidings-, evaluatie- en borgingsactiviteiten gepland.

#### **5.5.5 Stelsel beroepsgelateerd letsel**

Het overgangsbeleid voor lopende zaken restschade is opgenomen in het programma Specifieke Aandacht en Zorg (SpAZ) en onderdeel van de totale kostenraming van het nieuwe stelsel beroepsgelateerd letsel. Jaarlijks wordt een dotatie gedaan voor de verwachte kosten ten aanzien van restschade en smartengeld. De uitnutting van de dotatie wordt jaarlijks gemonitord en de prognoses worden, indien nodig, bijgesteld. Medio 2022 zal besluitvorming over het nieuwe stelsel beroepsgelateerd letsel plaatsvinden, waarna het proces van implementatie wordt voorbereid en de nieuwe werkwijze beroepsgelateerd letsel vervolgens in werking treedt. Nieuwe meldingen zullen vanaf dat moment niet meer onder het overgangsbeleid vallen. Het zal dan nog wel enkele jaren duren voordat het overgangsbeleid volledig is uitgefaseerd.

#### **5.5.6 Organisatie- en formatiebeleid**

In § 2.7.1 personeelsbeleid is geschreven over het Strategisch Organisatie- en Personeelsbeleid (SO&Pb), dat in 2021 is vastgesteld. Onderdeel daarvan is een politie die steeds goed en juist is bezet, nu en in de toekomst. Op de lange termijn worden maatschappelijke opgaven gekoppeld aan wat het korps nodig heeft. Kritische succesfactor hierbij is het benodigde kwalitatieve adaptief vermogen en de organisatorische flexibiliteit van de politie. In het SO&Pb is daar dan ook expliciete aandacht voor. Die aandacht uit zich in jaarschijven, waarin het beleid wordt vertaald naar prioriteiten en activiteiten.

Politie in Beweging is het eerste subthema in de kernopgave Wendbare politie, die flexibel inspeelt op ontwikkelingen. In 2022 is het handelingsperspectief organisatieontwikkeling onderdeel van de jaarschijf, waarmee leidinggevendenden meer ruimte krijgen om te werken aan de organisatie, een nieuwe situatie met minder kaders en meer ruimte voor maatwerk, waarbij met alle spelers wordt gekomen tot een werkbaar proces voor organisatieontwikkeling (medewerkers-leidinggevende-lijn-Ondernemersraad (OR) / Centrale Ondernemingsraad (COR)-vertegenwoordiging/ Centraal Georganiseerd Overleg Politie-ambtenarenzaken (CGOP-)JenV-burgemeester/Hulp Officier van Justitie (HOVJ)). Dit handelingskader is geen eindstation, maar een stap in het continue proces van verandering en ontwikkeling naar een politie in beweging die ook in 2023 en volgende jaren gestalte krijgt in de jaarschijven.

De flexibiliseringsagenda is in de jaarschijf onderdeel van het subthema Flexibeler sturen, dat valt onder de kernopgave Effectieve sturing: opgave, talent en budget, steeds verbonden. De eenheden moeten binnen de landelijke kaders voldoende ruimte hebben om zelf te kunnen sturen op hun bezetting. Dit vraagt om goede inzichten en flexibele kaders, zodat teamchefs zelf keuzes kunnen maken die voor hun situatie het meest passend zijn. In de jaarschijf 2022 wordt de eerste stap gezet met het financieel maken van de formatie. Daarmee wordt de (budgettaire) bewegingsruimte van de eenheden inzichtelijk.

### **5.5.7 Diversiteit, inclusie en het tegengaan van discriminatie**

Politie voor iedereen zijn vereist ook een politie met iedereen zijn. De diversiteit van onze medewerkers is hiervoor een randvoorwaarde. De politie werkt aan het realiseren van teams die een samenstelling hebben die is afgestemd op het politiewerk in deze de samenleving. Passend bij de lokale bevolkingssamenstelling en lokale veiligheidsvraagstukken. Daarvoor blijft zij werken aan de diversiteit van de instroom van nieuwe medewerkers, hun landing in de politieorganisatie en het volgen van hun ontwikkeling. We werken aan het matchen kwalitatieve behoeften met individuele kwaliteiten. Diversiteit realiseren in de instroom heeft voortdurende aandacht. In de pilot opgavegerichte samenwerking is voor de vier Randstedelijke eenheden vastgesteld te streven naar een cultureel diverse instroom van minimaal 35% per 2025. Daartoe wordt doorlopend het werkproces voor werving en selectie aangescherpt en de samenwerking tussen de verschillende interne actoren en externe partners verbeterd.

Het streefpercentage ziet op culturele diversiteit conform de Centraal Bureau voor Statistiek (CBS)-definitie. Het CBS heeft begin 2022 besloten deze definitie te gaan actualiseren en het onderscheid tussen westerse en niet-westerse achtergrond niet meer te gebruiken. De politie beziet op dit moment wat voor impact deze aanscherping heeft op de registratie en monitoring. Tegelijkertijd wil de politie de omslag maken van werving en selectie van zichtbare diversiteit naar competenties, zoals je kunnen inleven in andere leefstijlen en culturen, beheersing van meerdere talen en over een netwerk beschikken binnen een bepaalde gemeenschap. Werving op zichtbare, culturele diversiteit - hoe belangrijk nu ook om te zorgen dat we de *Politie voor iedereen* zijn en blijven - doet onvoldoende recht aan het individuele talent en vakmanschap en de toegevoegde waarde aan het team: en dat is uiteindelijk wel waar het binnen het korps om gaat. Binnen politie voor iedereen wordt om die reden een specifieke doelstelling toegevoegd om in de komende jaren te bepalen met wetenschappers en maatschappelijk belanghebbenden of en hoe de politie kan vaststellen of ze met het realiseren van een divers personeelsbestand op de goede weg is en aansluit op de context waarin de politie werkt. Tot die tijd zal voor de telling voor het streefcijfer de CBS-definitie worden gehanteerd.

Onder regie van het Programma PO21 wordt gewerkt aan een Preventieplan uitval (of: Plan Behoud): landelijk, ketenbreed preventieplan ontwikkelen gericht op behoud van studenten en jong-gediplomeerden en voorkomen van onnodige uitval. Elke onnodige uitval is een desinvestering. Voor het inzicht in de uitvalproblematiek is en komen binnenkort de nodige gegevens beschikbaar (zoals dashboard instroom & uitval, exit-analyse, onderzoeksrapport Hogeschool Leiden vertrekmotieven studenten en jong gediplomeerden bij de Politie). Niet alle uitval is te voorkomen of wil je voorkomen, mede omdat

opleiden ook een vorm van selectie is. Maar onnodige uitval waarbij bijvoorbeeld inclusie en sociale veiligheid een rol speelt, moet worden vermeden.

### 5.5.8 Politie voor iedereen

De politie is van en voor iedereen. De wettelijke taak die zij heeft, kan alleen goed worden uitgevoerd als ze de samenleving in al haar diversiteit, professioneel en met open vizier tegemoet blijft treden. Een randvoorwaarde is dat ze die diversiteit ook binnen de politie heeft en weet te waarderen en haar professionaliteit blijft ontwikkelen. Daarom wordt sinds 2021 vanuit een nieuw perspectief gewerkt aan thema's diversiteit, inclusie en vakmanschap. Het voorkomen en bestrijden van discriminatie en racisme en het zorgen voor veiligheid in de teams en veiligheid voor alle burgers heeft daarbij expliciet de aandacht.

In 2022 is naar aanleiding van een documentaire een (aanvullend) actieplan opgesteld. De documentaire liet zien dat uitsluiting en discriminatie/racisme nog altijd structureel voorkomen binnen de organisatie. De politietop is duidelijk: de organisatie heeft een voorbeeldfunctie bij het bestrijden van discriminatie en racisme. De korpsleiding, het korpsmanagementteam, de Centrale Ondernemingsraad en de Nederlandse politievakbonden hebben gezamenlijk de boodschap afgegeven dat voor discriminatie en uitsluiting geen plaats is binnen de organisatie. Die duidelijke norm gaat gehandhaafd worden. Er is een landelijk coördinator voor de bestrijding van racisme en discriminatie binnen de organisatie aangesteld. Deze is betrokken bij alle meldingen en incidenten en heeft de regie op de ontwikkeling van een landelijke eenduidige afdoening van zaken.

#### *Veilige plek*

Ook kijkt de politietop naar collega's die discriminatie of uitsluiting hebben ervaren. In veel gevallen wordt grensoverschrijdend gedrag binnen het team geadresseerd en opgelost of kunnen collega's bij hun leidinggevende terecht. Maar dat lukt niet altijd. Die collega's moeten met hun verhaal op een veilige plek terecht kunnen, bijvoorbeeld bij de Luisterend Oorlijn. Die mogelijkheden bestaan al, maar de collega's kunnen daarin beter op weg worden geholpen.

De essentie van Politie voor Iedereen is:

- de politie is er voor ieder mens die hulp nodig heeft, maar ook voor ieder mens die begrensd moet worden. Voor de politie is iedereen gelijkwaardig. Iedereen moet zich kunnen herkennen in de politie en zich vrij voelen om haar te benaderen.
- iedereen die zich wil inzetten voor en trouw is aan de gezamenlijk gedragen waarden, is welkom om bij de politie te komen werken. Bij de politie werkt een brede variëteit aan politiemensen die het vak verstaan en uiterst vaardig zijn in het verbinden met mensen. Het maakt niet uit wat iemands achtergrond is, maar wel dat die persoon intrinsiek wil bijdragen aan een veilige en inclusieve samenleving.
- iedere politiemens doet er toe. Van de nieuwkomer tot en met wie binnenkort met pensioen gaat, alle politiemensen moeten zich binnen veilig, gezien en gewaardeerd kunnen voelen. Tegelijkertijd moeten zij zich allen kunnen onderscheiden in het vak met hun talent en hun unieke toegevoegde waarde.

Onder de noemer *Politie voor Iedereen* vallen vijf aandachtsgebieden waarvoor per jaar de ambities worden bepaald die volgen op de resultaten van het jaar ervoor en ons verder brengen op weg naar het bovenstaande doel. De aandachtgebieden, geordend in de 'schijf van vijf', zijn: veilige & inclusieve teams, diverse instroom, Aanpak discriminatie, professioneel controleren en Netwerk Divers Vakmanschap (NDV)/Bondgenoten.

## Algemeen

De eenheden, het PDC, de PA en de Staf Korpsleiding (Staf KL) hebben in 2022 een eigen realisatieplan politie voor iedereen gemaakt dat per jaar wordt omgezet in acties via de jaarplannen. Monitoring van de voortgang van de jaarplannen is opgenomen in de Plan- & Controlcyclus (P&C-cyclus). De externe Raad van Advies & Inspiratie werkt in 2023 samen de interne Strategiegroep Politie Voor Iedereen (PVI)<sup>1</sup> waarbij zij reflecteert en verdiept op het onderwerp diversiteit, inclusie en discriminatie. Daarnaast staat deze externe raad ook in contact met de korpsleiding en het korpsmanagementteam. De politie werkt in



2023 verder aan het verrijken van verantwoordingsinformatie. Dat doet ze in de eerste plaats door reeds beschikbare data en gegevensbronnen beter te gebruiken, analyseren en presenteren. Daarnaast zal zij bestaand onderzoek verdiepen en uitbreiden en verrijkt ze de verantwoording met kwalitatieve informatie uit de samenleving en de organisatie. Kwalitatieve informatie over het proces en de effecten van Politie voor Iedereen worden in 2023 op aansprekende en informatieve manier in beeld gebracht.

## Veilige & inclusieve teams

In september 2023 start de politie weer met de driejaarlijkse MeMo (Medewerkersmonitor / Risico Inventarisatie & Evaluatie Psychosociale Arbeidsbelasting). In 2023 vindt dit voor het eerst plaats met een nieuw instrument, de Weerbaarheidsmonitor. Verder zijn er twee kleinere instrumenten beschikbaar voor teams om op een meer informele manier informatie te krijgen over de temperatuur in het team – dit helpt leidinggevenden om op een laagdrempelige manier met de teamleden in gesprek te blijven over de veiligheid en inclusie in het team.

In 2023 geeft de politie invulling aan de besluitvorming over een verbeterd sanctioneringsbeleid en het voorkomen van norm overschrijdend gedrag zoals deze ook terugkomt in de Medewerkers Monitor (MeMo) (discriminatie & racisme, uitsluiten, pesten, seksueel gedrag, geweld). Deze tekst wordt aangevuld als meer duidelijkheid is over het besluit dat de KL hierover neemt op 03 mei a.s.

De politie geeft financiële steun aan een initiatief van de gezamenlijke vakorganisaties om een training aan te bieden aan politiecollega's die door persoonlijke omstandigheden in de knel zijn geraakt en een indringende persoonlijke vorm van coaching nodig hebben om weer tot goed functioneren te komen.

Dit initiatief onder de titel 'collega in de knel' is gestart in 2022 en loopt door in 2023. In 2023 wordt geëvalueerd of, en op welke manier een vervolg kan worden gegeven aan dit initiatief en onder welke financieringsafspraken dit zal plaatsvinden.

Onder regie van het Programma PO21 wordt gewerkt aan een Preventieplan uitval (of: Plan Behoud): landelijk, wordt een keten-breed preventieplan ontwikkeld dat is gericht op behoud van studenten en jong-gediplomeerden en voorkomen van onnodige uitval. Elke onnodige uitval is een desinvestering. Voor het inzicht in de uitvalproblematiek is en komen binnenkort de nodige gegevens beschikbaar (zoals dashboard instroom & uitval, exit-analyse, onderzoeksrapport Hogeschool Leiden vertrekmotieven studenten en jong gediplomeerden bij de Politie). Niet alle uitval is te voorkomen of wil je voorkomen,

<sup>1</sup> De interne Strategiegroep PVI is samengesteld uit de Chief Diversity Officer (CDO), tevens voorzitter interne Strategiegroep, politiechef (PC)-boegbeeld veilige & inclusieve teams, PC-boegbeeld diverse instroom, aanpak discriminatie, professioneel controleren, NDV/Bondgenoten, Directeur directie operatie, strategisch adviseur leiderschap en rijker verantwoordenden, directeur PDC, directeur PA, voorzitter COR, opgavemanager Pvi en politiek bestuurlijk adviseur PVI (secretaris).

mede omdat opleiden ook een vorm van selectie is. Maar onnodige uitval waarbij bijvoorbeeld inclusie en sociale veiligheid een rol speelt, moet worden vermeden.

### **Diverse instroom**

Politie voor Iedereen zijn vereist ook een politie met iedereen zijn. De diversiteit van haar medewerkers is hiervoor een randvoorwaarde. De politie blijft werken aan de diversiteit van de instroom van nieuwe medewerkers, hun landing in de politieorganisatie en het volgen van hun ontwikkeling. Ze werkt hierbij aan het matchen van kwalitatieve behoeften met individuele kwaliteiten. Diversiteit realiseren in de instroom heeft voortdurende aandacht.

In de pilot opgavegerichte samenwerking is voor de vier Randstedelijke politie eenheden vastgesteld de komende jaren te groeien naar een cultureel diverse instroom van minimaal 35% aspiranten met een migratieachtergrond per uiterlijk 1-1-2025. Per jaar is progressie zichtbaar ten opzichte van het jaar ervoor. Het daartoe verbeterde instroomproces wordt hierbij gehanteerd en waar nodig verder geoptimaliseerd. De overige eenheden dragen in samenwerking met In-, Door- en Uitstroom (IDU) zorg voor het behalen van het in 2022 overeengekomen realistisch en op hun omgeving en lokale veiligheidsbeeld afgestemd instroompercentage cultureel diverse instroom aspiranten voor 2023. De eenheden en IDU werken op basis van gelijkwaardigheid aan de instroomopdracht en werken hierin samen met gemeenten en overige samenwerkingspartners. Alle organisatieonderdelen stellen in 2023 een realistisch streefcijfer cultureel diverse instroom medewerkers vast dat in de lijn ligt van de voor de eenheden vastgestelde instroompercentages diverse instroom aspiranten.

Bij de vaststelling van de percentages cultureel diverse instroom is uitgegaan van de definitie 'migratie achtergrond' die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hiervoor in 2021 hanteerde. In 2022 heeft het CBS aangekondigd per nader te bepalen datum een andere definitie te gaan hanteren. De verandering betekent dat bepalend wordt waar iemand zelf is geboren en minder bepalend waar iemands ouders zijn geboren. Ook wordt het woord migratieachtergrond niet meer gebruikt. Er zijn drie categorieën: migrant, kind van migranten (de som van beide lijkt de categorie te vormen 'migratie achtergrond'), en Nederlandse herkomst. De analyse van de effecten van deze indeling van CBS op de monitoring van resultaten is in 2022 gestart en loopt door tot het moment dat de eerste monitoring met de nieuwe CBS indeling wordt gedaan.

Door het team IAT is in 2022 het onderzoek naar demografische ontwikkelingen afgerond. Op basis hiervan worden in samenwerking met het opgaveteam Pvl voorstellen gedaan in relatie tot het vergroten van diversiteit in alle eenheden. Voor nu is nog niet duidelijk of dit leidt tot een aanpassing van de gestelde doelen, aanpak en benodigde financiën.

### **Aanpak discriminatie**

In zijn brief van 23 november 2020 aan de Tweede Kamer meldt de minister van Justitie en Veiligheid dat voor 2021-2025 cumulatief 7 miljoen euro wordt ingezet voor de activiteiten in het kader van *Politie voor Iedereen*, in het bijzonder de pilot als gevolg van de motie Paternotte om in nauw overleg met het OM de mogelijkheden van inzet van gespecialiseerde rechercheurs bij discriminatie te onderzoeken.

De inmiddels ingerichte voorziening Expertise Centrum Aanpak Discriminatie - Politie (ECAD-P) draagt ertoe bij dat politiemedewerkers en andere relevante professionals door een gezamenlijk handelingskader steeds beter in staat zijn discriminatievraagstukken tijdig te herkennen, op te pakken en af te handelen. Binnen het ECAD-P is daarnaast een landelijke informatie- en kennisfunctie ingericht die ontwikkelingen in de buitenwereld monitort en expertise op het thema discriminatie ontwikkelt, toepast en onderhoudt. Deze kennis wordt waar mogelijk geïntegreerd in het politieonderwijs. Aan het ECAD-P zijn twee beleidsmedewerkers, vier materiedeskundigen, drie discriminatierechercheurs en de



landelijk portefeuillehouder verbonden. In samenhang en onderlinge verbinding met deze voorziening wordt nader vorm gegeven aan de decentrale inrichting van het aandachtsveld Aanpak Discriminatie in de politie-eenheden. De politie evalueert jaarlijks de pilot ECAD-P en stelt deze waar nodig bij voor het jaar erna.

### **Professioneel controleren**

Er is door de politie sinds 2021 stevig geïnvesteerd in trainingen en activiteiten die bijdragen aan professionele controles en het voorkomen van (gevoelens van) etnisch profileren. Voorbeelden zijn de profcheck, de Virtual Reality (VR) training en het werven en opleiden van ambassadeurs en gespreksleiders. Via VR-simulatie wordt gewerkt aan gedrags- en attitude verandering op het gebied van voorkomen van discriminatie. De politie ontwikkelt niet alleen VR- simulaties en trainingen maar laat dit tegelijkertijd ook wetenschappelijk onderzoeken. De ervaringen zijn vooralsnog positief en het potentieel van VR is veelbelovend. De uitkomsten van onderzoek zijn lessen voor de politie en kunnen door burgers, politici en belangenorganisatie gebruikt worden voor hun beeld- en oordeelsvorming. In 2022 is de basis gelegd voor de ICT architectuur en het beheer voor een verdere uitbreiding van het aantal VR brillen in de politie. Deze uitbreiding wordt vanaf 2023 gestart en zal naar verwachting 3 jaar doorlopen tot er een voldoende dekkende voorziening met VR brillen op de leer ontwikkel plekken in het korps aanwezig is.

In 2023 draagt elk team zorg voor een uitvoeringsplan van aanpak professioneel controleren (implementeren van het handelingskader professioneel controleren). Herhaling van het onderzoek professioneel controleren PA 2018-2019 is in voorbereiding. Met de politieacademie wordt verkend wat de mogelijkheden zijn voor een beperkt herhaald onderzoek op de pilotteams.

In ieder team zijn dan wel worden twee competente ambassadeurs aangesteld, waarvan tenminste één daarvan operationeel expert (OE). Zij worden door hun organisatie onderdeel gefaciliteerd om hun vakbekwaamheid t.a.v. professioneel controleren te vergroten (volgen van opleiding/ training; spotters, geweldloze communicatie, de kunst van het controleren, blauw vakmanschap, VR training). Hun organisatieonderdeel en biedt deze ambassadeurs voldoende gelegenheid om met interventies aan de slag te kunnen gaan en hun collega's te begeleiden/ coachen tijdens de dienst. Verder neemt ieder teamlid dat politiecontroles uitvoert deel aan:

- de workshop professioneel controleren, verzorgd door de ambassadeur(s): (90 % in 2023),
- de profcheck professioneel controleren (90 % in 2023),
- de VR training: het te behalen percentage hangt samen met het groeipad van de VR brillen voorziening die vanaf 2023 gaat lopen.

Elk basisteam (inclusief Leerontwikkelplek (LOP) & Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS)) organiseert jaarlijks tenminste twee sessies met burgers over professioneel controleren en bejegening door de politie en legt de uitkomsten daarvan vast. Hierin kan gezamenlijk worden opgetrokken met Bondgenoten.

### **NDV / Bondgenoten**

Het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) heeft structureel een plaats binnen de politieorganisatie. De netwerkleden werken in hun teams aan kennisdeling over gemeenschappen, leefstijlen en culturen. Met de aansluiting van de landelijke netwerken (zoals het Joods, Caribisch, Marokkaans netwerk, Roze in Blauw,) is het NDV uitgegroeid tot een netwerk van ongeveer 1000 leden. Zij adviseren teams en collega's bij het dagelijks werk op informele basis – waaronder het reflecteren op gedrag in verhouding tot de ander. Ongeveer de helft van de leden is opgeleid in het adviseren en coachen van collega's op hun vakmanschap. In 2023 e.v. worden overige leden gefaseerd opgeleid.

Per eenheid, PA, PDC en Staf KL worden leden gefaciliteerd in het adviseren en coachen van collega's op hun vakmanschap, structureel overleg met politiechefs/teamchefs, ondersteuning bij protesten en overige casuïstiek die bijzondere expertise vraagt, en het volgen van dagen in het teken van vakontwikkeling.

Het NDV organiseert in 2023 vier masterclasses waarin thema's uit verschillende gemeenschappen, leefstijlen en culturen centraal zullen staan. Mede vanuit rijker verantwoordenden verzorgt het NDV jaarlijks een jaaroverzicht over haar inzet en bijzonderheden.

Nederland is een gidsland voor wat betreft de tolerantie en inclusie van LHBTIQ+ burgers. Met de toenemende emancipatie en inclusie van burgers die zich identificeren vanuit hun geloofsovertuiging, ontstaat ook een nieuwe fase waarin de inclusie van de LHBTIQ+ gemeenschap hernieuwd maatschappelijk aandacht krijgt. Er is ruimte voor iedereen in Nederland – en die ruimte is er ook binnen de politie zelf. Ondanks dat uitgangspunt is weer een herijking nodig van de manier waarop inclusie van LHBTIQ+ burgers zich kan verhouden tot die van burgers die hun identiteit primair vanuit de geloofsovertuiging vormgeven. Vanuit de motie Hermans d.d. 13 oktober 2021 is voor de aanpak van discriminatie en geweld tegen LHBTIQ+ burgers jaarlijks 2 miljoen ter beschikking gesteld. In 2022 t/m 2025 zet de politie in op:

1. Inventariserend onderzoek naar eerdere onderzoeken die zijn gedaan op LHBTIQ+ slachtoffers en plegers
  - welke onderzoeken zijn er (zowel binnen de politie als daarbuiten)?
  - wat is gedaan met de uitkomsten en aanbevelingen
  - de resultaten van dit inventariserend onderzoek, geven (mogelijk) aanleiding en richting aan een of meerdere nader te bepalen vervolgonderzoeken, met de opmerkingen:
    - stel slachtoffer (melder/aangever) centraal, gezien vanuit politie handelen / optreden
      - hoe doen wij aangevers zoveel mogelijk recht en waar is verbetering nodig
      - doelgroep is LHBTIQ+, breed richten op input
2. Opvolgen aanbevelingen uit onderzoek
3. Deelname aan/organiseren van (inter-) nationale netwerkbijeenkomsten, waaronder:
  - de 3th World LGBTQ Conference for Criminal Justice Professionals in Melbourne
  - de Europese bijeenkomst in Athene voor alle leden door de European Gay Police Association (EGPA).

### *Methodiek Bondgenoten*

Met coördinatie op de methodiek Bondgenoten wordt de kwaliteit van netwerken en het relatieonderhoud vergroot, zodat tijdig gereageerd kan worden in tijden van maatschappelijke onrust of crisis. De methodiek is geborgd in de crisisorganisatie (handhavend netwerken). Afhankelijk van de besluitvorming hierover in 2022 wordt in 2023 aangesloten op een relatiebeheersysteem voor de GGP, dan wel vindt landelijke implementatie plaats van de inclusieve netwerkapplicatie Bondgenoten (Relatie Beheer Systeem). Hiermee wordt op professionele en gebruikersvriendelijke wijze de netwerkontwikkeling ondersteund. Zo kan in tijden van maatschappelijke onrust en crisis snel en flexibel geschakeld worden met en ondersteuning gevraagd worden van Bondgenoten.

Daarnaast geeft de politie een kwaliteitsimpuls aan de methodiek Bondgenoten met specifieke aandacht voor de fysieke externe overleggen met bondgenoten (burgers) op operationeel, tactisch en strategisch niveau. Op basis van de O-meting die in 2022 in alle eenheden is uitgevoerd, wordt de methodiek waar nodig geoptimaliseerd. In een nog nader te bepalen Q organiseert de politie een landelijke – externe – Bondgenotendag. Daarnaast worden workshops aangeboden aan politiemensen en Bondgenoten.

## 5.6 Materieel

### 5.6.1 Huisvesting per eenheid en huisvestingsbeleid

Het Strategisch Huisvestingsplan van de politie geeft aan hoe haar toekomstige huisvesting eruit komt te zien. Door de eenheden is, binnen kaders, bepaald in welke panden (bestaand of nieuw) de politie gehuisvest gaat worden en welke panden zij afstoot.

Bijgaand overzicht is opgebouwd naar aantal panden per eenheid. Het totale aantal panden in beheer bedroeg 872.

Huisvesting per eenheid – januari 2022	
Status	In beheer
Type (objectgroep)	Gebouw
	Januari 2022
Eenheid Amsterdam	79
Eenheid Den Haag	74
Eenheid Limburg	35
Landelijke Eenheid	75
Landelijke Meldkamer Samenwerking	7
Eenheid Midden-Nederland	65
Eenheid Noord-Holland	53
Eenheid Noord-Nederland	86
Eenheid Oost-Brabant	53
Eenheid Oost-Nederland	125
Ondersteunende Dienst Politieacademie	46
Politiedienstencentrum	30
Eenheid Rotterdam	74
Staf Korpsleiding	2
Eenheid Zeeland-West-Brabant	66
<b>Eindtotaal</b>	<b>872</b>

De politie is een organisatie die diep in de maatschappij verankerd is en sterk in beweging is. Dit om optimaal in te kunnen spelen op de maatschappelijke ontwikkelingen op terreinen als openbare orde en veiligheid, maar ook op het gebied van duurzaamheid of de arbeidsmarkt. Huisvesting moet deze ontwikkelingen optimaal ondersteunen en waar dat kan als katalysator fungeren. Daarnaast is huisvesting ook een belangrijke uitdrukking van de fysieke nabijheid en zichtbaarheid van de politie.

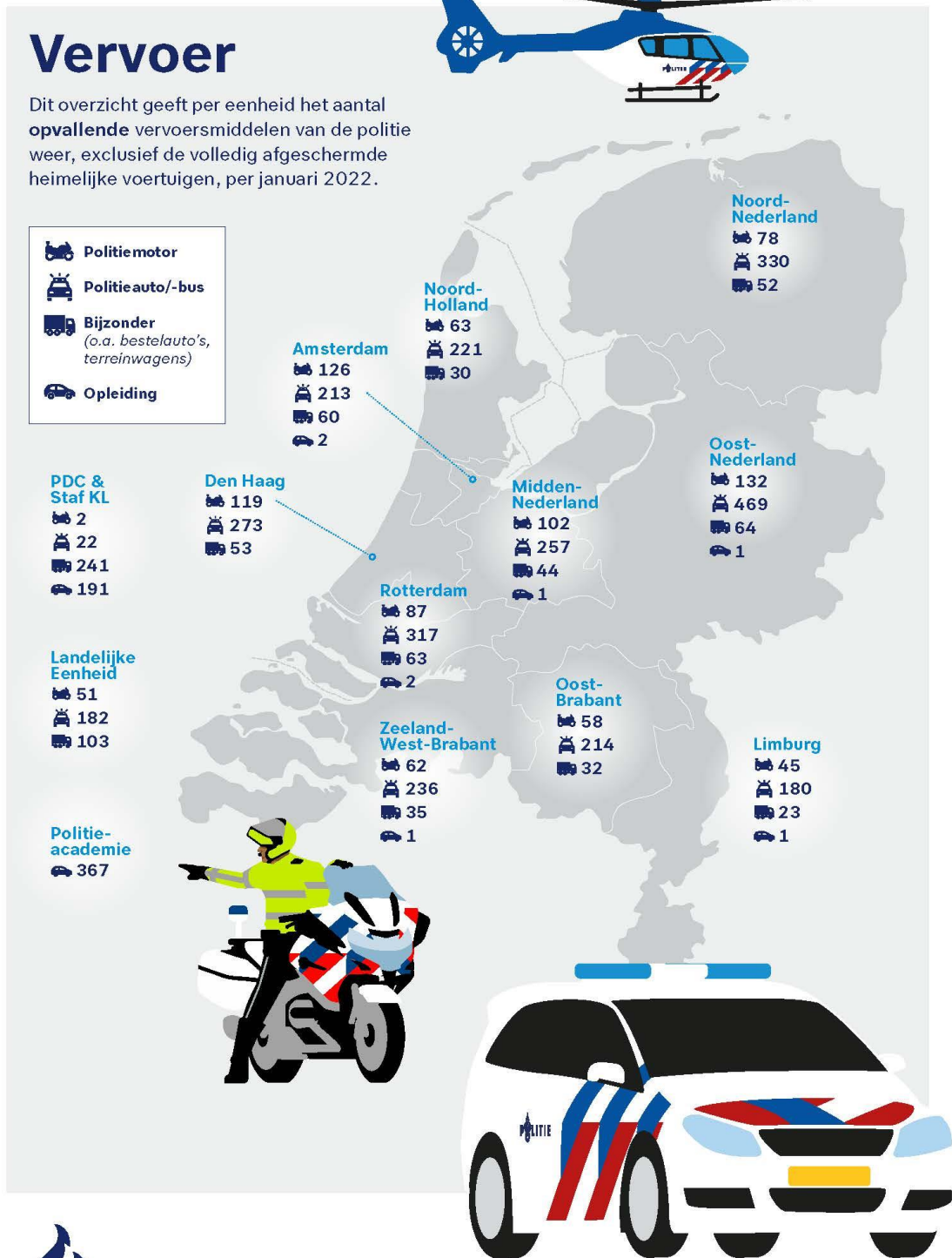
De coronapandemie heeft een aantal veiligheidsvraagstukken vergroot (spanningen in samenleving) of versneld (groei cybercrime, georganiseerde misdaad, ondermijning). De pandemie bleek echter ook een aantal ontwikkelingen in de werkwijze van de politie te versnellen. Bovendien werden in de Green Deal en het Regeerakkoord de ambities op terrein van duurzaamheid verhoogd en verbreed.

Tegelijkertijd wordt de politie geconfronteerd met sterk stijgende bouwprijzen en steeds schaarser wordende geschikte locaties voor de politiehuisvesting door de groeiende ruimtelijke druk. Dit zorgt voor een uitdaging om in 2023 en verder binnen de (financiële) kaders van het Strategisch Huisvestingsplan 2013-2025 te blijven.

Om in te spelen op deze ontwikkelingen heeft de politie daarom in 2022 het programma Toekomstbestendige Huisvesting gestart. Dit programma loopt door in 2023. Met de blik gericht op zowel het huidige strategische huisvestingsplan als verder richting 2040, vindt in het programma een herijking plaats van de huisvestingsplannen per eenheid, de daarvan afgeleide huisvestingsprogramma's en de sturing daarop.

De politie gebruikt deze herijking ook om invulling te kunnen geven aan de duurzaamheidsambities uit het regeerakkoord. Bovendien wil de politie deze herijking ook benutten om optimaal gebruik te kunnen maken van de kansen die de coronapandemie biedt om op een andere manier te werken en daarmee de hiervoor geschetste ontwikkeling van de politie te versnellen. De politie wil hiermee ook inspelen op de wensen van de vele nieuwe medewerkers ten aanzien van hun werkplekomgeving, waardoor de politie haar positie op de arbeidsmarkt verder versterkt. Door deze herijking aan een gebiedsgerichte benadering te verbinden streeft de politie niet alleen naar de versterking van de samenwerking met haar partners, maar ook naar optimale inpassing en invulling van de steeds schaarser wordende ruimte.

## 5.6.2 Vervoer per eenheid



# Vervoer

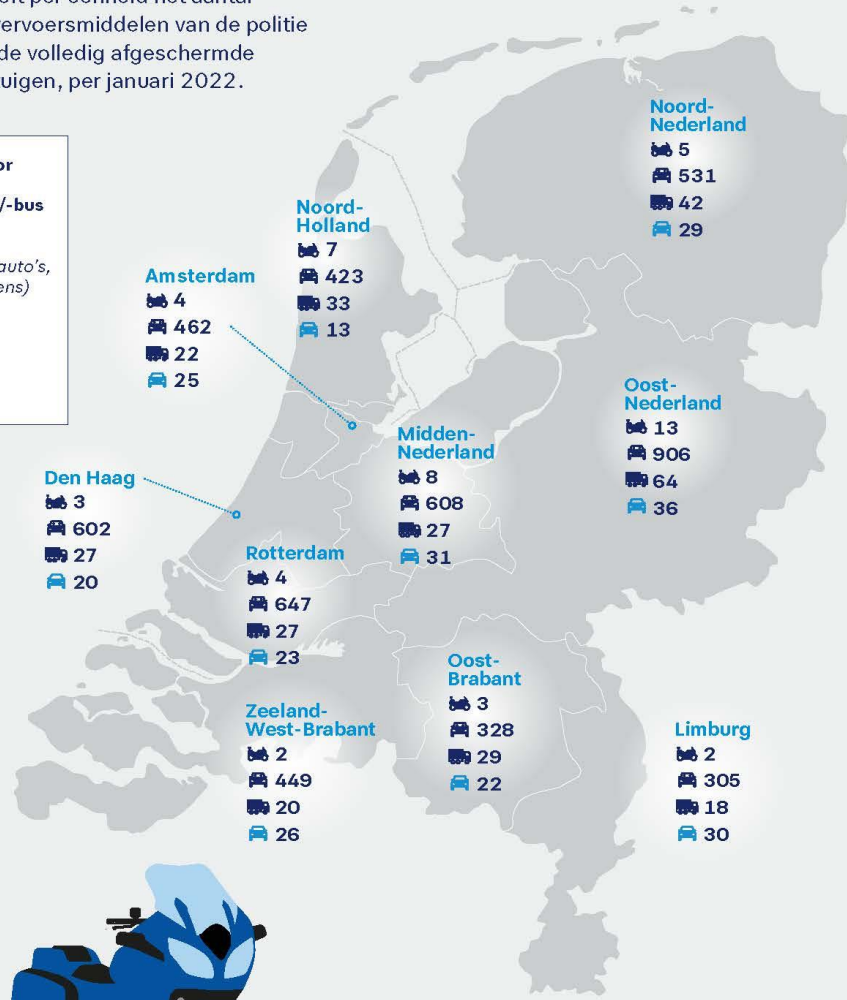
Dit overzicht geeft per eenheid het aantal **onopvallende** vervoersmiddelen van de politie weer, exclusief de volledig afgeschermdde heimelijke voertuigen, per januari 2022.

	Politie <span>motor</span>
	Politie <span>auto/-bus</span>
	Bijzonder (o.a. bestel <span>auto's</span> , terrein <span>wagens</span> )
	Opleiding
	Interne mobiliteit

<b>PDC &amp; Staf KL</b>	
	-
	913
	78
	50
	579

<b>Landelijke Eenheid</b>	
	30
	1.500
	114
	84

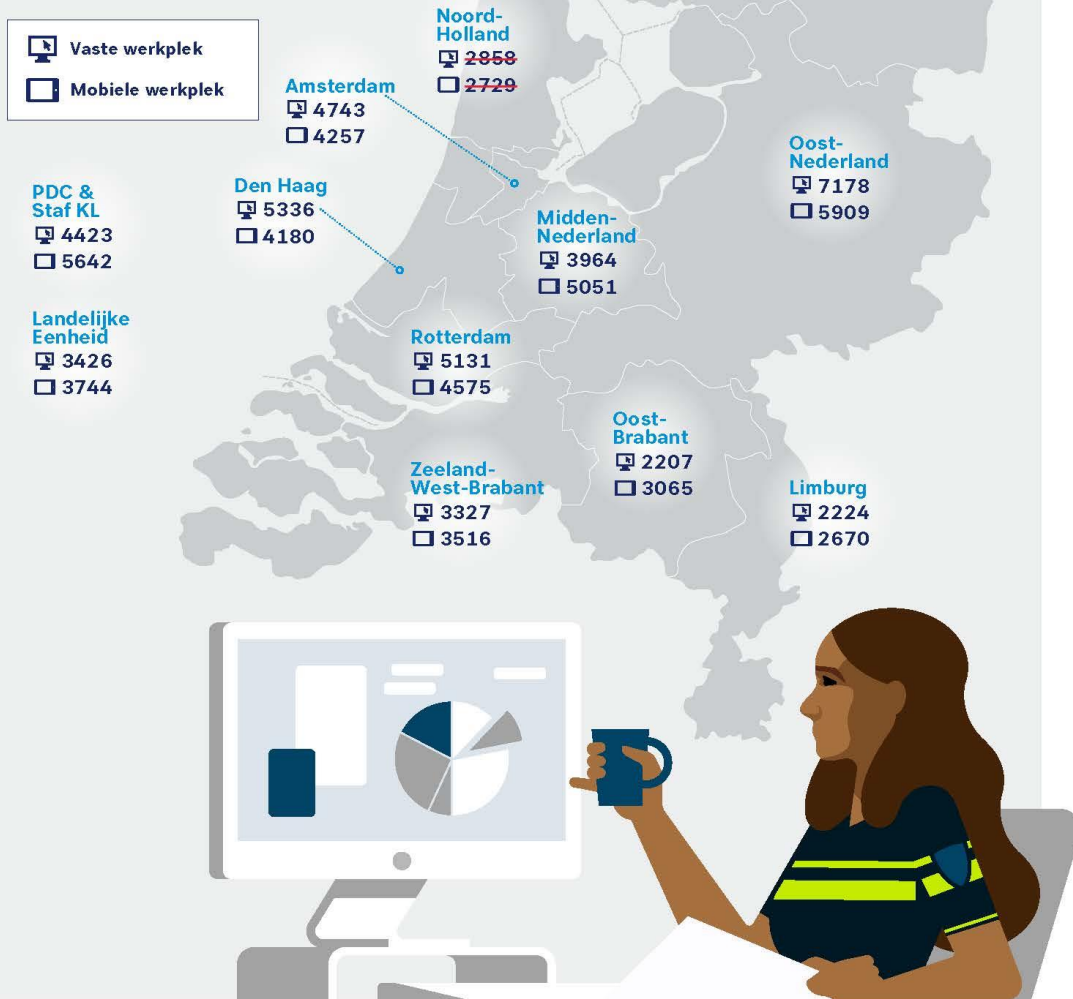
<b>Politie-academie</b>	
	-
	3
	6
	148
	25



### 5.6.3 ICT per eenheid

## ICT-werkplekvoorzieningen

Dit overzicht geeft de IV-middelen per eenheid weer (januari 2022), die direct zijn gerelateerd aan de operatie. Per eenheid worden vaste en mobiele werkplekken inzichtelijk gemaakt. Onder vaste werkplekken vallen: vaste terminals en desktops. Onder mobiele werkplekken vallen laptops, chromebooks en tablets. Mobiele telefoons maken geen deel uit van dit overzicht.



## 6. Beheerthema's

### 6.1 Strategische risicomanagement

De politie hanteert het gedachtegoed van risicogestuurd werken voor het uitvoeren van risicomanagement. Dit houdt in dat expliciet aandacht wordt besteed aan de onzekerheden (risico's) die verbonden zijn met wat de politie wil bereiken. De risicohouding is onlosmakelijk verbonden met de strategie en de doelstellingen van de politie en wordt mede vormgegeven door de Beroepscode Politie, de cultuur en de geldende normen en waarden.

Risicogestuurd werken is onderdeel van de reguliere planning- en controlcyclus binnen de politie. Voor de begroting en het beheersplan benoemt de korpsleiding de belangrijkste beheersmatige risico's. Gedurende het jaar worden de uitvoering van de plannen en de risico ontwikkeling gemonitord en wordt hierover gerapporteerd. Waar nodig zullen gedurende het jaar aanpassingen in de risicobeheersing plaatsvinden.

#### 1. Capaciteit

##### *Risico*

Het onvoldoende kunnen vullen van de veranderende politieorganisatie, onder andere veroorzaakt door een krappe arbeidsmarkt, met als gevolg dat niet alle werkzaamheden in voldoende mate kunnen worden uitgevoerd en er te grote druk op het beschikbare personeel ontstaat.

De politietaken en het politiewerk zijn in de afgelopen tien jaar behoorlijk veranderd. Op veel onderdelen wordt nu al een extra beroep gedaan als het gaat om de inzet van medewerkers. Dit geldt in het bijzonder voor de medewerkers van de basisteams, bijvoorbeeld ten gevolge van inzet in het kader van de Mobiele Eenheid en voor taken op het gebied van bewaking en beveiliging. Niet alleen fysiek maar ook mentaal vergt de ervaren werkdruk en de belasting veel van de medewerkers. Hierdoor neemt het risico op (langdurige) uitval toe. De capaciteitsdruk heeft gevolgen voor de invulling van de roosters en dwingt tot keuzes in de uitvoering van werkzaamheden. Om de capaciteitsproblemen te verlichten, heeft de politie het 'plan capaciteit bevorderende maatregelen' gestart. Dit plan omvat meerdere maatregelen die zich richten op het vergroten van de capaciteit en de inzetbaarheid, met oog voor het welzijn van de medewerkers. Daarnaast wordt er gewerkt aan de doorontwikkeling van het onderwijs en is in 2021 gestart met een nieuwe vorm van basispolitieonderwijs, kortweg PO21 genoemd. De verwachting is dat deze maatregelen een bijdrage zullen leveren aan verlichting van de capaciteitsdruk.

#### 2. Inclusiviteit

##### *Risico*

Het onvoldoende divers en inclusief zijn, onder andere veroorzaakt doordat het onvoldoende lukt streefcijfers rond diverse instroom te realiseren, met als gevolg dat medewerkers zich buitengesloten voelen in de organisatie en de politie als organisatie legitimiteit verliest in de werkuitvoering.

Voor behoud van de legitimiteit van de politieorganisatie nu en in de toekomst, is het van belang om te voorzien in een voldoende diverse samenstelling van de organisatie. Daarbij gaat het om verschillende culturen en achtergronden, maar ook om specifieke competenties. De werving vormt een lastige opgave omdat een aantal doelgroepen niet eenvoudig is binnen te halen en te behouden, zeker gezien de situatie op de arbeidsmarkt. Publiciteit met negatieve gevolgen voor het imago van de politie vormt een extra risico dat bepaalde doelgroepen die bijdragen aan de doelstelling op het gebied van inclusiviteit afhaken. Om die opgave het hoofd te bieden, belegt de politie een apart programma 'inclusiviteit en diversiteit'. Vanuit dit programma wordt een scala aan maatregelen genomen om de ontwikkelingen op inclusiviteit en diversiteit te monitoren en maatregelen te treffen waar nodig. Zo wordt bijvoorbeeld actief gestuurd



op diversiteit in het aannamebeleid. Ook zal meer dan nu het geval is worden gestuurd op het voorkomen en bestrijden van discriminatie binnen de organisatie. Met deze maatregelen wordt het risico nog niet voldoende beheerst. De politie beraadt zich op aanvullende maatregelen om het risico te verkleinen.

### **3. Gezond en veilig werkklimaat**

#### *Risico*

Het onvoldoende bieden van een gezond en veilig werkklimaat, veroorzaakt door hoge werkdruk, stress en beperkte capaciteit, met als gevolg dat medewerkers onvoldoende worden gecoacht dan wel aangesproken worden op gedrag.

Het grote werkpakket in combinatie met de benodigde veranderingen die worden geïmplementeerd, vragen veel van de organisatie, de mensen in het algemeen en de leidinggevenden in het bijzonder. De aandacht en inzet is grotendeels gericht op de operationele uitvoering en de realisatie van de gevraagde ontwikkelingen. Daarmee kan de aandacht voor een veilig werkklimaat (niet tastbaar voor de buitenwereld) teveel naar de achtergrond verschuiven. Leidinggevenden houden dan onvoldoende tijd over om medewerkers te volgen en te begeleiden/coachen dan wel aan te spreken op het gedrag. De politie heeft juist een gezond en veilig werkklimaat hoog in het vaandel staan en neemt vele beheersmaatregelen die moeten bijdragen aan het voorkomen van overbelasting en een onveilig werkklimaat. Deze zijn gebundeld in het programma 'politie voor iedereen'. Ook wordt met behulp van meerdere maatregelen en initiatieven gestuurd op integriteit, op het borgen van het welzijn van medewerkers en op de balans medewerker-leidinggevende. De genomen maatregelen dragen in belangrijke mate bij aan beheersing van het risico. Echter, een deel van de druk voortkomend uit door het (lokaal) gezag gestelde over de inzet in de operationele blijkt een punt van aandacht. De politie kan hier niet direct op sturen. Wel wordt actief het gesprek aangegaan met het ministerie van JenV en met het lokaal gezag om te komen tot realistische verwachtingen over wat wel en niet kan worden uitgevoerd. Dit om de grote druk op de operationele uitvoering en de benodigde ontwikkelingen te beperken en deze meer te faseren in de tijd.

### **4. Politieonderwijs**

#### *Risico*

Het ontbreken van voldoende docenten en praktijkbegeleiders, veroorzaakt door de bestaande druk op de capaciteit en verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen docenten en uitvoerende medewerkers, met als gevolg dat de benodigde instroom van nieuwe medewerkers niet kan worden gerealiseerd.

Om dit risico te beheersen zet de politie in op het aantrekken van extra capaciteit voor de academie en op toelagen voor werving en behoud van docenten en praktijkbegeleiders. Hierdoor wordt het risico aanzienlijk verkleind. Het restrisico accepteert de politie.

#### *Risico*

Het ontbreken van voldoende aandacht voor het vakspecialistisch onderwijs, veroorzaakt door de spanning met de benodigde aandacht voor zij-instroom en specifieke profielen en opleidingen, met als gevolg dat onvoldoende wordt geïnvesteerd in het vakspecialistisch onderwijs (dat nog de helft van alle opleidingen beslaat) en mensen daardoor 'beperkt' startbekwaam in dienst komen.

Om de kwaliteit van het vakspecialistisch onderwijs te borgen wordt ingezet op het monitoren van de ontwikkeling van het onderwijs en de mate van startbekwaamheid bij afronding van het programma. Tevens zal een evaluatie van het onderwijs worden uitgevoerd. Vooralsnog worden deze beheersmaatregelen toereikend geacht.

## **5. Cybersecurity en uitval kritieke systemen**

### *Risico*

Uitval van (kritieke) systemen, veroorzaakt door destructieve cyberaanvallen van buiten, met als gevolg het niet kunnen uitvoeren van onze primaire werkzaamheden en geen toegang tot onze data en mogelijk verlies hiervan.

Om dit risico te beheersen heeft de politie actie ondernomen op het gebied van intensivering van cybersecurity en tegengaan van uitval van kritieke systemen. Er is een noodprocedure ontwikkeld om dit risico te mitigeren. Deze noodprocedure kan in het geval van nood, preventief de systemen uitschakelen om onze informatie te beschermen. Ook worden de noodzakelijke investeringen gedaan in software en hardware. De CISO houdt toezicht op de security compliance en cybersecurity is tot bedrijfsvoeringskernopgave (BKO) benoemd. Het Programma Cybersecurity geeft richting aan de benodigde ontwikkeling. Er worden daarvoor verschillende maatregelen getroffen. Zo zijn er bijvoorbeeld technische maatregelen getroffen die structureel de informatiebeveiliging versterken. Mits er voldoende en de juiste mensen worden aangetrokken om de plannen te realiseren, acht politie deze maatregelen vooralsnog voldoende. In de loop van het jaar wordt bezien of aanvullende maatregelen nodig zijn.

## **6. Privacy**

### *Risico*

Het onvoldoende in staat zijn om de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Wet politiegegevens (Wpg) na te leven. De bescherming van persoonsgegevens is een grondrecht van elke burger dat de overheid dient te waarborgen. De politie moet zorgen voor een evenwicht tussen privacy enerzijds en veiligheid anderzijds. Zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens hoort bij een integere politieorganisatie. Een groot aantal legacy systemen en continue technologische ontwikkelingen kunnen ertoe leiden dat de politie onvoldoende kan aantonen dat privacy wet- en regelgeving wordt nageleefd, de Autoriteit Persoonsgegevens handhavend zal optreden en de politie legitimiteit verliest.

Als beheersmaatregel is privacy beheersing belegd in de lijnorganisatie, waarmee het bij vernieuwingen aan de voorkant geborgd is. Om dit te bekrachtigen zijn hierover afspraken gemaakt met politiechefs en portefeuillehouders, als verwerkingsverantwoordelijken voor persoonsgegevens. Het in 2021 gestarte intensiveringsprogramma zorgt voor een versnelling op het voldoen aan privacy wet- en regelgeving. Zo ondersteunt het programma de organisatie bij het in kaart brengen van bestaande verwerkingen van persoonsgegevens (waaronder legacy) en bij het toetsen op naleving van de AVG en de Wpg. Bij vernieuwing wordt bij een hoog risico een gegevensbeschermingseffectbeoordeling (GEB) uitgevoerd en wordt bij de ontwikkeling gewerkt volgens de principes van 'Privacy, Security en Digitale duurzaamheid by Design'. Ook zorgt het programma voor borging van privacyaspecten in de planning- & controlcyclus.

## **7. Stapeling van veranderingen**

### *Risico*

Het overbelast raken van de politie door het stapelen van grote projecten zoals de splitsing van de Landelijke Eenheid (LE), de oprichting van LMS, de digitale transformatie van de organisatie (het versterken van de digitale competenties van medewerkers), vorming van de dienst IV en het nieuwe stelsel beroepsziekten, voortkomend uit de wens om tot een meer flexibele organisatie te komen, met als gevolg dat de (verander)organisatie deze veranderingen niet tegelijkertijd aan kan.

Ontwikkelingen in de samenleving, de groei van digitale criminaliteit en grote incidenten leiden tot een bredere en grotere vraag naar politie inzet. Dit leidt enerzijds tot een uitbreiding van taken (vaak zonder het toekennen van extra budget/personeel, zie hiervoor het volgende punt 'voldoende stabiele financiering') en anderzijds tot noodzakelijke organisatieveranderingen binnen de politie. Op dit moment is de (externe) druk op de taakuitvoering groter dan dat de politie feitelijk kan waarmaken met de

beschikbare mensen en middelen. De vraag vanuit de politiek en samenleving of die uitbreiding van taken zonder extra budget binnen de al bestaande krapte in capaciteit er ook toe kan leiden dat andere werkzaamheden niet meer hoeven worden uitgevoerd, komt doorgaans niet ter sprake. Om dit risico te verkleinen stuurt de politie actief op het efficiënt omgaan met de beschikbare capaciteit. Ook wordt het gesprek gevoerd met het ministerie en het lokaal gezag over de prioriteiten in de taakuitvoering en over de impact van de veranderingen op de politieorganisatie. Hierdoor wordt het risico in beperkte mate verkleind. Het restrisico is hoog. Om dit restrisico te beheersen is de politie in belangrijke mate afhankelijk van het ministerie en het lokaal gezag. Daarom blijft de politie aan de minister en het lokaal gezag de vraag stellen taken te prioriteren en keuzes te maken over de werkzaamheden.

## **8. Stabiele financiering en budget flexibiliteit**

### *Risico*

Ondanks de op verschillende momenten (coalitieakkoord, Algemene Politieke Beschouwing (APB) etc.) aan politie toegewezen extra middelen, blijft er sprake van onbalans tussen de kosten en de beschikbare middelen, veroorzaakt door het feit dat nieuwe middelen (intertemporeel) niet altijd in lijn zijn met bestaande financiële vraagstukken, met als gevolg dat onderdelen van de taakuitvoering kwalitatief en kwantitatief niet meer voldoende kunnen worden uitgevoerd.

Er is nog steeds sprake van meerjarige budgettaire restproblematiek. Voldoende stabiele financiering is nodig om de opgedragen taken van de politie nu en in de toekomst goed te kunnen blijven uitvoeren en de verwachte kwaliteit te kunnen leveren. Als mitigerende beheersmaatregel is het traject 'kiezen op korpsniveau' gestart. Hiermee worden de budgettaire knelpunten afgezet tegen te maken keuzes in de taakuitvoering om deze knelpunten van dekking te voorzien. Niet alleen politie staat hiervoor aan de lat. Samen met JenV - en waar van toepassing het gezag - zal de politie kijken tot welke keuzes dit leidt. Om tekorten in de financiering en de gevolgen daarvan tijdig inzichtelijk te maken, voert de politie stelselmatig overleg met JenV. Doordat de politie hierop slechts beperkt invloed heeft, blijft het restrisico hoog. Omdat veel uitgaven van de politie vastliggen (personeel, huisvesting, IV, etc.), is de beïnvloedbaarheid op korte termijn beperkt. Daarom zal ook de nodige inspanning op het financieel management moeten plaatsvinden.

## **9. Huisvesting**

### *Risico*

Het niet voldoende kunnen investeren in huisvesting, veroorzaakt door stijgende en beperkt gecompenseerde prijzen van grondstoffen en energiecontracten enerzijds en duurzaamheidseisen en de organisatieontwikkeling anderzijds, met als gevolg dat niet de beste lange termijn oplossingen voor exploitatie van de huisvesting worden gekozen tijdens de noodzakelijke investeringen in huisvesting.

Om dit risico te beheersen start de politie nu een nieuw programma 'Toekomstbestendige Huisvesting'. Dit programma gaat meerdere maatregelen invoeren om het risico te beheersen. Gedurende het jaar wordt nagegaan of deze maatregelen afdoende zijn of dat aanvullende maatregelen nodig zijn.

Risico	Beheersmaatregelen	Restrisico
Capaciteit en arbeidsmarkt	plan capaciteit bevorderende maatregelen, PO21	Midden tot laag
Onvoldoende inclusief	programma 'inclusiviteit en diversiteit'	Midden
Onvoldoende gezond en veilig werkklimaat	Programma Politie voor iedereen, maatregelen gericht op welzijn	Midden
Ontbreken van voldoende docenten en praktijkbegeleiders	Aantrekken extra capaciteit Politie Academie	Laag
Onvoldoende aandacht vakspecialistisch onderwijs	monitoren van de ontwikkeling van het onderwijs en de mate van startbekwaamheid bij afronding van het programma. Evaluatie onderwijs uitvoeren	Laag
Uitval van (kritieke) systemen	Pakket aan maatregelen waaronder investeringen, inrichting cyber security programma	Midden tot laag
Onvoldoende balans tussen privacy en veiligheid	Privacykader en privacybeleid	Laag
Overvraag door stapeling veranderingen	Efficiënt omgaan met de beschikbare capaciteit. actief het gesprek aangaan met het ministerie en lokaal gezag	Hoog
Onbalans kosten en beschikbare middelen	Overleg met ministerie	Hoog
Onvoldoende investeren in huisvesting	Programma 'Toekomstbestendige Huisvesting'	Midden

## 6.2. Kwartiermakerorganisatie Integriteitsbevordering en Aanpak Corruptie

In 2021 is het vernieuwde stelsel integriteit en interne onderzoeken aangekondigd en is een kwartiermaker aangewezen namens de korpschef. In januari 2022 is de kwartiermakerorganisatie Integriteitsbevordering & Aanpak Corruptie als eerste gestart met de (door)ontwikkeling van de portefeuille integriteit. In 2023 wordt het vernieuwde stelsel integriteit concreet in werking gebracht samen met de interne- en externe partners. Dit stelsel stelt de politie in staat om integriteit te bevorderen van haar medewerkers en organisatie alsook om daarover periodiek verantwoording af te leggen. De kwartiermaker Integriteitsbevordering & Aanpak Corruptie stuurt op de onderstaande te bereiken resultaten:

1. Een centraal ingericht organisatieonderdeel, gepositioneerd op nationaal niveau, onafhankelijk en nevenschikkend, aanvullend op de bestaande organisatie (zoals de teams Veiligheid, integriteit en Klachten (VIK) van de eenheden) met een eigenstandige resultaat- en lijnverantwoordelijkheid naar de korpschef.
2. Het onderdeel is verantwoordelijk voor:
  - a. Het kaderstellend beleid en ontwikkeling, de vertegenwoordiging, de beleidscommunicatie, monitoring t.a.v. integriteit(-stelsel) (portefeuilledeel)
  - b. De compliance op de interne onderzoeken.
  - c. De uitvoering van complexe disciplinaire zaken.
  - d. Een Aanpak Corruptie o.a. een (inter)nationaal netwerk, (wetenschappelijk) kennisopbouw, innovatieve detectie & intelligence. Verder ligt hier de regierol binnen de politie m.b.t. opschaling van corruptie onderzoeken i.s.m. met de Rijksrecherche op de uitvoering naar politieke corruptie.
3. De (afrondende) implementatie en borging van het Masterplan aanbevelingen Review Interne Onderzoeken.

De resultaten voor 2023 zijn mede afhankelijk van de door de kwartiermakerorganisatie nog te ontwikkelen scenario's voor de inrichting in relatie tot de bestaande landelijk inrichting van de politie en de keuzes die hierin gemaakt worden. Naar verwachting worden besluiten 2022/2023 genomen.

De personele inzet voor de kwartiermakerorganisatie komt uit de staande organisatie. Er is voor 2022 een werkbudget €200.000 beschikbaar om de resultaten te behalen. Het budget voor 2023 is op dit moment nog niet vastgesteld.

### **6.3 Stelselherziening geweldsaanwending politie**

In de afgelopen jaren heeft de politie samen met OM, KMar en het Ministerie van JenV gewerkt aan de stelselherziening geweldsaanwending politie. Met de inwerkingtreding van de Wet geweldsaanwending opsporingsambtenaar en de tweede tranche van de Ambtsinstructie op 1 juli 2022 is de stelselherziening geweldsaanwending voltooid. Hiermee zijn de doelstellingen van de stelselherziening nog niet gerealiseerd. De politie zal - zeker nog een aantal jaren - moeten blijven werken aan het beter verantwoorden en leren van geweld.

Er wordt daarom een nieuw programma geïntroduceerd, het programma 'Beter verantwoorden en leren van geweld'. Dit programmaplan is het vervolg op het eerdere programma plan 'Een stap naar voren' uit 2020. Met het programmaplan 'Beter verantwoorden en leren van geweld' worden deze doelen verder nagestreefd, en dit moet leiden tot verdere borging in de politieorganisatie.

Door de portefeuillehouders is de aanwijzing gegeven dit programmaplan in de komende jaren door-te-ontwikkelen in de richting van een portefeuilleteam. Het plan anticipeert hierop voor zover mogelijk is. In het kader van dit plan zal in 2023 een Evaluatieonderzoek worden uitgevoerd naar de implementatie van de Ambtsinstructie Tranche II, en zal een aanvang worden gemaakt met de introductie van een periodiek terugkerende stakeholdersanalyse.

## 7. Financiën

Dit hoofdstuk schetst het financiële totaalbeeld van de politie aan de hand van enkele verkorte overzichten. Uitgebreidere modellen, zoals aangegeven in de Meerjarige aanschrijving Politie 2023-2027, zijn als bijlage opgenomen. De nieuwe middelen die zijn toegekend vanuit motie Hermans, het Coalitieakkoord, Ondernijning en de kabinetsformatie zijn in deze cijfers verwerkt. Ook de nieuwe Collectieve arbeidsovereenkomst (cao) (1 januari 2022 - 30 juni 2024) is verwerkt. Dit geldt zowel voor de effecten op de personeelslasten als op de te ontvangen rijksbijdragen.



### 7.1 Begroting in één oogopslag

In de onderstaande tabellen zijn de exploitatieresultaten over de begrotingsperiode 2023-2027 in beeld gebracht. Daarnaast zijn de vastgestelde cijfers uit de jaarrekening 2021 en de begroting 2022 ter vergelijking opgenomen.

#### Exploitatierkening

Bedragen x €1miljoen

Exploitatierkening	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Rijksbijdragen</b>							
Rijksbijdragen	6.412	6.424	7.298	7.447	7.316	7.352	7.359
Overige rijksbijdragen (o.a. gemeenten)	12	7	8	7	7	25	25
<b>Totaal Rijksbijdragen</b>	<b>6.424</b>	<b>6.431</b>	<b>7.306</b>	<b>7.454</b>	<b>7.323</b>	<b>7.377</b>	<b>7.384</b>
<b>Personeel</b>	<b>4.949</b>	<b>4.842</b>	<b>5.511</b>	<b>5.665</b>	<b>5.589</b>	<b>5.642</b>	<b>5.647</b>
Rente en soortgelijke kosten	7	7	9	10	15	16	17
Opleiding en vorming	75	81	81	81	81	81	81
Huisvesting	394	348	386	385	385	385	385
Vervoer	182	210	218	221	221	221	221
Verbindingen en automatisering	517	518	687	671	609	610	610
Geweldmiddelen en uitrusting	35	71	56	60	60	60	60
Operationeel	155	192	203	204	205	204	205
Beheer	136	161	156	157	158	158	158
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Resultaatbestemming

Bedragen x €1miljoen

Resultaatbestemming	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Resultaatverwerking</b>	<b>-26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Bestemming exploitatieresultaat</b>	<b>-26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 7.2 Financiële randvoorwaarden

De begroting, meerjarenraming en het beheerplan zijn gebaseerd op het financieel kader. Het financieel kader is opgenomen in de Meerjarige aanschrijving Politie 2023-2027, het addendum Meerjarige aanschrijving Politie 2023-2027 van de minister van Justitie en Veiligheid, en de politieke besluitvorming rondom o.a. het Regeerakkoord 2017 en de effecten van de cao 2021. Het budgettaire kader bestaat uit algemene en diverse bijzondere rijksbijdragen. Bij de Begroting en het beheerplan 2023-2027 is er vanuit

gegaan dat afwegingen van nieuwe voornemens binnen het genoemde kader moeten plaatsvinden, net als bij de vorige begroting en het beheerplan.

De begroting vormt de financiële vertaling van de activiteiten en middelen die samenhangen met het vastgestelde beleid en de vastgestelde voornemens. Het zorgt ervoor dat de politie meer grip krijgt op de (financiële) sturing en beheersing van de politieorganisatie. De marges blijven krap; daarom wordt er in de begroting en het beheerplan rekening gehouden met twee uitgangspunten voor nieuwe initiatieven. Er wordt uitgegaan van ofwel het principe 'nieuw voor oud', ofwel dat nieuwe voornemens uit aanvullende middelen worden gedekt. Op het moment dat de politie extra taken krijgt zal er dus óf een afweging moeten worden gemaakt welke bestaande taken niet meer worden uitgevoerd, óf zullen deze extra taken gepaard moeten blijven gaan met additionele middelen. Hierbij wordt rekening gehouden met de wettelijke taakuitvoering van de politie.

Aan de begroting van de Nationale Politie liggen een aantal uitgangspunten ten grondslag. Deze vormen de randvoorwaarden voor de uitvoering van de begroting. De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- Het sturen op de uitvoering binnen de gestelde financiële kaders. Gedurende het uitvoeringsjaar wordt de voortgang zichtbaar gemaakt door middel van periodieke (management)rapportages;
- Het op peil houden van het vermogen, dat wil zeggen het vermogen binnen de geldende kaders brengen, dan wel houden om zo het weerstandsvermogen van de politie te borgen;
- Het sturen op het realiseren van een betaalbare operationele sterkte en een niet-operationele sterkte van passende omvang.

### **7.3 Waarderingsgrondslagen/uitgangspunten**

Voor de Begroting en het beheerplan 2023 – 2027 zijn de onderstaande uitgangspunten en waarderingsgrondslagen gehanteerd:

- De begroting is gebaseerd op de Meerjarige aanschrijving Politie 2023-2027, het addendum Meerjarige aanschrijving Politie 2023-2027, en de hierin opgenomen budgettaire kaders, de politieke besluitvorming en de cao.
- De begroting voldoet aan de bepalingen uit het Besluit financieel beheer politie (Algemene Maatregel van Bestuur).
- Het Besluit financieel beheer politie is leidend voor de waarderingsgrondslagen. Voor de afschrijvingstermijnen van activa, die hun oorsprong kennen voor de inwerkingtreding van de Politiewet 2012, is in 2017 een aanpassing van regelgeving doorgevoerd. De afschrijvingstermijnen zijn bijgesteld tot termijnen die passen bij de werkelijke gebruiksduur van deze activa.
- De begroting is gebaseerd op de prognoses van het Strategisch Prognosemodel Personeel (SPP).
- De balansen, zoals opgenomen in de begroting, zijn opgesteld op basis van de historische boekwaarde.
- De uitgangspunten zijn in overeenstemming met het Besluit financieel beheer politie.
- Voor de lasten is het huidige prijspeil 2022 gehanteerd. Er is geen inflatiecorrectie toegepast voor wat betreft het meerjarig perspectief. De pensioen- en sociale verzekeringspremies zijn bepaald op het niveau van 2022.

### **7.4 Toelichting op exploitatieresultaat en kengetallen**

In de onderstaande tabel zijn de exploitatieresultaten over de begrotingsperiode 2023-2027 in beeld gebracht. Daarnaast zijn de vastgestelde cijfers uit de jaarrekening 2021 en de begroting 2022 ter vergelijking opgenomen. Een verandering in de cijfers over de jaren heen kan verschillende oorzaken hebben. Op basis van de realisatie wordt jaarlijks gekeken of er aanleiding is te schuiven tussen begrotingsposten om de begroting en de realisatie steeds beter in overeenstemming te krijgen.

Daarnaast wordt een recent toegekende post soms op een bepaalde regel toegevoegd en later over meerdere regels verdeeld.

### *Jaarrekening 2021*

Bij het opstellen van de Begroting 2021 kon niet worden voorzien dat 2021 een heel ander jaar zou worden dan gedacht. Een jaar van grote maatschappelijke onrust en veel demonstraties tegen onder andere de coronamaatregelen en het klimaatbeleid. Dit ging soms gepaard met veel geweld en vergde veel extra inzet van de politie. Het jaar 2021 is geëindigd met een negatief exploitatie resultaat van € 26 miljoen (0,4%), inclusief het in de begroting voorziene tekort van € 10 miljoen bij de Politieacademie.

Aan dit resultaat liggen een aantal incidentele mee- en tegenvallers ten grondslag die salderen tot deze uiteindelijke (kleine) overschrijding. De grootste budgetoverschrijdingen bevinden zich op het personele vlak door o.a. een hogere loonsom (als gevolg van een hogere bezetting en hogere gemiddelde salarislasten, dotaties aan personele voorzieningen), hogere huisvestinglasten (onderhoud, afschrijvingen, indexatie, desinvesteringen en afstoot) en onderhoud software en inzet IV capaciteit. De onderbestedingen bevinden zich vooral bij de eenheden en ICT. Het gaat dan om lagere lasten vervoer, operationeel en beheer, deels als gevolg van COVID-19. Lagere lasten gewelddiddelen en uitrusting (w.o. herbeoordelen voorraden wapenkamers, vertraging aanschaf uniformen). Niet uitbetaalde overuren (ten gunste van saldo Levensfase uren (LFU)), lagere bijkomende personeelslasten (w.o. reiskosten, werving, interne budgettering) en lagere lasten gewelddiddelen en uitrusting (w.o. herbeoordelen voorraden wapenkamers, vertraging aanschaf uniformen).

In 2021 is een verdere stap gezet in het krijgen van meer grip op de (financiële) sturing en beheersing van de politieorganisatie. In de jaarverantwoording zet het korps het financiële resultaat 2021 af tegen de uitgangspunten die daaraan ten grondslag liggen. De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- Sturen op de uitvoering binnen de gestelde financiële kaders. Gedurende het uitvoeringsjaar wordt de voortgang zichtbaar gemaakt door middel van periodieke (management)rapportages.
- Op peil houden van het vermogen, dat wil zeggen. het vermogen binnen de geldende kaders brengen, dan wel houden, om zo het weerstandsvermogen van de politie te waarborgen.
- Sturen op het realiseren van een betaalbare operationele sterkte en een niet-operationele sterkte van passende omvang.

In 2021 lagen de kosten € 205 miljoen (inclusief PA) hoger dan begroot. Daar stonden grotendeels hogere bijdragen en incidentele meevallers tegenover.

### *Begroting 2023 en meerjarenraming 2024-2027*

Financiële consequenties van beleids- en wetswijzigingen worden voor zover bekend in de meerjarenraming opgenomen. In het vervolg van dit hoofdstuk worden de bijdragen en kostenposten nader toegelicht. In het bovenstaande exploitatieoverzicht (7.1) is te zien dat de verstrekte bijdragen schommelen rond de € 6,8 miljard.

### *Kengetallen*

Kengetallen geven inzicht in de financiële positie van een organisatie. Door te kijken naar de samenhang tussen verschillende kengetallen wordt de financiële positie van een organisatie in beeld gebracht. De kengetallen helpen meer inzicht te verkrijgen in de relatie tussen doelstellingen, activiteiten en beschikbare middelen. Deze kengetallen, zoals opgenomen in de Meerjarige aanschrijving Politie 2023-2027, zijn hieronder gepresenteerd.



Kengetallen	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
Viottende activa / kort vreemd vermogen	54,7%	46,7%	37,2%	66,3%	59,5%	52,9%	47,4%
Eigen vermogen / totaal vermogen	4,4%	5,3%	4,4%	3,8%	4,0%	4,2%	4,4%
Afschrijvingen / exploitatielasten in %	4,7%	5,1%	4,7%	4,7%	4,9%	5,0%	5,0%
Opleidingslasten / personeelslasten in %	1,5%	1,6%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%
Personeelslasten / totale lasten in %	77,9%	76,6%	76,5%	77,1%	77,4%	77,6%	77,6%
Lasten IV / totale lasten in %	13,0%	12,6%	13,9%	13,5%	12,9%	12,8%	12,8%
Huisvestingslasten / totale lasten in %	6,1%	5,4%	5,3%	5,2%	5,3%	5,2%	5,2%

### Bijdragen

De bijdragen zijn gebaseerd op de budgettaire kaders, zoals vermeld in de Meerjarige aanschrijving Politie 2023-2027, het addendum Meerjarige aanschrijving Politie 2023-2027 en de politieke besluitvorming. Uit het exploitatieoverzicht, opgenomen onder 'Exploitatiecijfers' en bijlage 7, blijkt de ontwikkeling van het totaal van de bijdragen.

Bedragen x €1miljoen

Bijdragen	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
Bijdragen	6.424	6.431	7.306	7.454	7.323	7.377	7.384

### Personele kosten

De personele kosten zijn onderverdeeld in verschillende categorieën, zoals te zien in onderstaand overzicht. Het personeel vormt het hart van de politieorganisatie. Financieel betekent dit dat gemiddeld 75% van de totale lasten worden ingezet op personeel. De personele lasten stijgen in vergelijking met de vorige begroting- en beheerplan. De stijging is het gevolg van de stijging in de salarissen van het huidige personeel, stijging van de sociale lasten en het gevolg van een stijging in het personeel van derden. Net als vorig jaar hebben er wijzigingen in de formatie plaats gevonden, voornamelijk BOTOC. In bijlage 1 zijn alle formatie-uitbreidingen opgenomen. Mede door deze nieuwe bijzondere bijdragen, wordt er meer personeel van derden ingehuurd. In Bijlage 5. Model D, worden de personele stromen in detail toegelicht.

Bedragen x €1miljoen

Personele kosten	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Personeel</b>							
Salarissen huidig personeel	3.265	3.243	3.566	3.652	3.672	3.697	3.711
Toelagen huidig personeel	237	228	245	247	245	243	241
Sociale lasten huidig personeel	1.046	1.047	1.137	1.162	1.168	1.178	1.181
Bijkomende personele lasten huidig personeel	139	179	348	411	315	339	328
Vrijwillige politie	3	7	7	7	7	7	7
Personeel van derden	161	118	169	146	143	140	140
Mutaties voorzieningen	98	21	40	40	40	40	40
<b>Totaal Personeel</b>	<b>4.949</b>	<b>4.842</b>	<b>5.511</b>	<b>5.665</b>	<b>5.589</b>	<b>5.642</b>	<b>5.647</b>
<b>Opleiding en vorming</b>							
Afschrijvingen	0	0	0	0	0	0	0
Huren, pachten en lease	1	1	2	2	2	2	2
Duurzame goederen	0	0	0	0	0	0	0
Munitie en pepperspray	7	8	9	9	9	9	9
Overige zaken en diensten	66	71	69	70	70	69	69
<b>Totaal Opleiding en vorming</b>	<b>75</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>81</b>
<b>Totaal personele kosten</b>	<b>5.023</b>	<b>4.923</b>	<b>5.592</b>	<b>5.746</b>	<b>5.670</b>	<b>5.723</b>	<b>5.728</b>

### Rente

De rentelasten nemen toe ten opzichte van de Begroting 2022. Dit komt doordat nieuwe leningen ter financiering van investeringen tegen hogere rentetarieven moeten worden afgesloten. Voor meer informatie over de liquiditeitsprognose worden verwezen naar paragraaf 7.7 Toelichting financiering.

Bedragen x €1miljoen

Rente	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Rente en soortgelijke kosten</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>

### Huisvesting

De kosten voor huisvesting stijgen ten opzichte van de vorige begroting. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de gestegen prijzen van het afgelopen jaar, er wordt extra ingezet op de technische beveiliging van de politie-locaties, hogere huisvestingslasten vanuit de Landelijke Meldkamer Systemen en de uitbreiding van de politie. In de paragraaf Strategisch risicomanagement (6.1) wordt nader ingegaan op het risico dat we zien ten aanzien van dit beschikbare kader. Om dit risico te beheersen start de politie in 2022 een nieuw programma 'Toekomstbestendige Huisvesting'. Dit programma gaat meerdere maatregelen invoeren om het risico te beheersen. Gedurende het jaar wordt nagegaan of deze maatregelen afdoende zijn of dat aanvullende maatregelen nodig zijn.

Bedragen x €1miljoen

Huisvesting	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Huisvesting</b>	<b>394</b>	<b>348</b>	<b>386</b>	<b>385</b>	<b>385</b>	<b>385</b>	<b>385</b>

### Vervoer

Bij de verdeling van de voertuigen is uitgegaan van instandhouding van het huidige wagenparkvolume, passend binnen het financieel kader. Onderstaand de kostenontwikkeling, die een stabiel karakter kent. De CCB-voertuigen en de toename van de politie zorgen voor stijging van de vervoerskosten in 2023 en verder.

Bedragen x €1miljoen

Vervoer	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Vervoer</b>	<b>182</b>	<b>210</b>	<b>218</b>	<b>221</b>	<b>221</b>	<b>221</b>	<b>221</b>

### Verbindingen en automatisering

De komende jaren wordt fors geïnvesteerd op het gebied van de informatievoorziening. De politie krijgt extra middelen vanuit het coalitieakkoord om de basisvoorziening IV te verbeteren, versterking van de politie op gebied van interceptie en kunstmatige intelligentie en cybersecurity.

Bedragen x €1miljoen

Verbindingen en automatisering	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Verbindingen en automatisering</b>	<b>517</b>	<b>518</b>	<b>687</b>	<b>671</b>	<b>609</b>	<b>610</b>	<b>610</b>

### Geweldsmiddelen en uitrusting

Bij de verdeling van de geweldsmiddelen en uitrusting is uitgegaan van instandhouding van het huidige volume, passend binnen het financieel kader. De kosten stijgen licht de komende jaren door toename van de doelformatie.

Bedragen x €1miljoen

Geweldmiddelen en uitrusting	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Geweldmiddelen en uitrusting</b>	<b>35</b>	<b>71</b>	<b>56</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>

### Operationeel

De stijging van de operationele middelen hangt samen met de extra middelen die de politie krijgt voor het afvoeren van drugsafval, bloedblokken/bloedafname en de taptolken.

Bedragen x €1miljoen

Operationeel	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Operationeel</b>	<b>155</b>	<b>192</b>	<b>203</b>	<b>204</b>	<b>205</b>	<b>204</b>	<b>205</b>

### Beheer

Het budgettair kader is stabiel gebleven.

Bedragen x €1miljoen

Beheer	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Beheer</b>	<b>136</b>	<b>161</b>	<b>156</b>	<b>157</b>	<b>158</b>	<b>158</b>	<b>158</b>

## 7.5 Toelichting op de balans

In onderstaande tabel is de verkorte balans opgenomen. De balansposten worden hieronder nader toegelicht. Het volledige balansmodel is terug te vinden in Model A: Balans. De balansen in de kolommen Jaarrekening 2021 en Begroting 2022 zijn conform de respectievelijke documenten overgenomen. De balansposten van 2023 en de opvolgende jaren zijn gebaseerd op de per jaar verwachte balansmutaties. In onderstaande balansen en in alle overige balansmodellen in deze begroting is de resultaatbestemming van de betreffende jaren verwerkt.

### Balans

Bedragen x €1miljoen

Balans	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Activa</b>							
<b>Vaste activa</b>	<b>2.522</b>	<b>2.551</b>	<b>2.640</b>	<b>2.642</b>	<b>2.606</b>	<b>2.544</b>	<b>2.482</b>
<b>Vlottende activa</b>	<b>776</b>	<b>547</b>	<b>475</b>	<b>885</b>	<b>787</b>	<b>696</b>	<b>625</b>
<b>Totaal Activa</b>	<b>3.298</b>	<b>3.098</b>	<b>3.115</b>	<b>3.527</b>	<b>3.393</b>	<b>3.240</b>	<b>3.106</b>
<b>Passiva</b>							
<b>Eigen vermogen</b>	<b>147</b>	<b>163</b>	<b>136</b>	<b>136</b>	<b>136</b>	<b>136</b>	<b>136</b>
<b>Voorzieningen</b>	<b>549</b>	<b>373</b>	<b>368</b>	<b>331</b>	<b>284</b>	<b>237</b>	<b>207</b>
<b>Langlopende schulden</b>	<b>1.183</b>	<b>1.391</b>	<b>1.336</b>	<b>1.727</b>	<b>1.650</b>	<b>1.550</b>	<b>1.446</b>
<b>Kortlopende schulden</b>	<b>1.420</b>	<b>1.171</b>	<b>1.275</b>	<b>1.333</b>	<b>1.323</b>	<b>1.316</b>	<b>1.317</b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>3.298</b>	<b>3.098</b>	<b>3.115</b>	<b>3.527</b>	<b>3.393</b>	<b>3.240</b>	<b>3.106</b>

### 7.5.1 Activa

#### 7.5.1.1 Vaste activa

De post vaste activa bestaat uit materiële en financiële vaste activa. De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgingsprijs en overige

kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. Bij materiële vaste activa moet er gedacht worden aan: de grond en de terreinen, casco gebouwen, overige huisvesting, vervoer, ICT en de overige materiële vaste activa. De ontwikkeling van de materiële vaste activa wordt in onderstaand overzicht weergegeven.

### Materiële vaste activa

Bedragen x €1miljoen

Materiële vaste activa	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Beginstand</b>	<b>2.298</b>	<b>2.390</b>	<b>2.499</b>	<b>2.586</b>	<b>2.642</b>	<b>2.606</b>	<b>2.544</b>
<b>Investeringsen</b>	<b>457</b>	<b>414</b>	<b>434</b>	<b>414</b>	<b>346</b>	<b>320</b>	<b>320</b>
<b>Afschrijvingen</b>	<b>-306</b>	<b>-333</b>	<b>-347</b>	<b>-358</b>	<b>-382</b>	<b>-382</b>	<b>-382</b>
<b>Overige mutaties</b>	<b>-31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Boekwaarde einde boekjaar</b>	<b>2.418</b>	<b>2.470</b>	<b>2.586</b>	<b>2.642</b>	<b>2.606</b>	<b>2.544</b>	<b>2.482</b>

### Financiële vaste activa

De financiële vaste activa bestaan grotendeels uit het langlopende deel van de vordering op het Ministerie van Justitie en Veiligheid inzake de Regeling voor vervroegde Uittreding (RVU). De mutaties op deze post zijn voorgeschreven in de Jaaraanschrijving en komen terug in het kortlopende deel van de vordering onder de vlottende activa.

Bedragen x €1miljoen

Financiële vaste activa	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>RVU</b>	<b>104</b>	<b>80</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Inkoop Max</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Overige</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totaal Financiële Vaste Activa</b>	<b>104</b>	<b>81</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### 7.5.1.2 Meerjarige investeringsbegroting

In deze investeringsparagraaf worden de investeringen per beleidsgebied nader toegelicht. Daarbij wordt ingegaan op: het beleid dat er aan ten grondslag ligt, grootste projecten, trends en effecten van ontwikkelingen in de uitvoering. Onder de tabel zijn de belangrijkste begrote investeringen in huisvesting, vervoer en verbindingen en automatisering, nader toegelicht.

Investeringsen	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Opleiding en vorming</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Huisvesting</b>	<b>228</b>	<b>231</b>	<b>229</b>	<b>170</b>	<b>124</b>	<b>124</b>	<b>124</b>
<b>Vervoermiddelen</b>	<b>95</b>	<b>81</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>84</b>
<b>Verbindingen en automatisering</b>	<b>104</b>	<b>68</b>	<b>86</b>	<b>125</b>	<b>103</b>	<b>86</b>	<b>86</b>
<b>Geweldmiddelen en uitrusting</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Operationele activiteiten</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
<b>Beheer</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Totaal Investeringsen</b>	<b>457</b>	<b>414</b>	<b>434</b>	<b>414</b>	<b>346</b>	<b>320</b>	<b>320</b>

### Huisvesting

In het Strategisch Huisvesting Plan (SHP) zijn de strategische afwegingen inzake het huisvesten van de gehele politieorganisatie opgenomen. Het Strategisch Huisvestingplan is in 2012 vastgesteld door de korpsleiding en is nog steeds van kracht. Om invulling te kunnen geven aan het strategisch huisvestingsplan is als afgeleide hiervan per eenheid een huisvestingsplan opgesteld, deze plannen zijn

vastgesteld door de korpsleiding in 2017. Deze plannen bevatten alle huisvestingsmutaties zoals afstoot, verbouw en nieuwbouw incl. de berekende effecten op de m2 en euro's. Alle belanghebbenden hebben hieraan meegewerkt zoals eenheidsleiding, district- en teamchefs, OR en ketenpartners. Om sturing te geven aan de uitvoering van de gemaakte keuzes zijn per eenheid stuurgroepen ingesteld. Voor de Landelijke Eenheid, de Politieacademie en het Politiedienstcentrum zijn nog geen huisvestingsplannen beschikbaar.

Huisvesting heeft in basis een jaarlijks aflopend exploitatiekader door een taakstellende besparing van structureel € 76,5 miljoen in 2025. Dit wordt bereikt door ca. 500.000 m2 vastgoed af te stoten en de toekomstbestendige panden te verbouwen of te vernieuwen. Totaal zal gedurende deze transitieperiode ca. € 1,2 miljard geïnvesteerd worden. Naast het bovenstaande zijn de effecten van aangepaste wet- en regelgeving en interne besluitvorming in deze begroting verwerkt. Voornaamste voorbeelden zijn groei van de formatie, duurzaamheid, brandveiligheid en het project toegangsbeveiliging.

### *Meerjarig onderhoud*

De onderhoudsplannen worden per jaar in detail gemaakt. De meerjarenbegroting is voor de komende 5 jaar voor het grootste gedeelte gebaseerd op deze detailplanning. Het overige gedeelte is opgesteld met behulp van marktconforme kostenkengetallen. Na 2027 is het Meerjarig Onderhoudsplan (MJOP) budget gebaseerd op een combinatie van beiden.

### **Vervoer**

Onder de voertuigen vallen alle gemotoriseerde en niet-gemotoriseerde vervoermiddelen die voor het operationele- en ondersteunende werk noodzakelijk zijn. Deze vervoermiddelen zijn in te delen in de reguliere- en heimelijk voertuigen en het werkmaterieel. Voor de reguliere voertuigen (operationele- en ondersteunende (bedrijfs-) auto's en motoren) is een normeringsmodel ontwikkeld. Het Strategisch Voertuigen Plan (SVP: vastgesteld in 2015) heeft als doel te komen tot een voorstel voor een optimale en beschikbare inzet van de voertuigen voor de politie. Dit gebeurt door middel van verwerven, (her)verdelen en afvoeren van voertuigen. Het geeft de organisatorische eenheden binnen de politie de mogelijkheid om op basis van de operationele behoefte van de afdeling of het team te kiezen uit verschillende soorten voertuigen. Deze vervoersbehoefte wordt periodiek uitgevraagd. Vooralsnog is dit eenmaal per jaar, of wanneer hiervoor een operationele noodzaak is.

Het werkmaterieel bestaat uit gemotoriseerde voertuigen zoals vrachtwagens en mobiele (commando)units. Niet gemotoriseerde voertuigen zijn bijvoorbeeld tekstkarren en aanhangwagens. Het investeringsbeleid op het gebied van emissieloos rijden is op dit moment nog in ontwikkeling. Er zijn twee pilots gestart en vanuit de Routekaart Vervoer is de volledige strategie op duurzaam vervoer voor de komende tien jaar uitgestippeld.

### *Vaartuigen*

Op 29 januari 2020 is de visie op de politiewatertaak vastgesteld door de korpsleiding. Kenmerkend is dat vanaf 2026 de politiewatertaak op zee wordt uitgevoerd in nauwe samenwerking met vaartuigen van de kustwacht. In het aanbesteden en bestellen van vaartuigen is hierop de afgelopen twee jaar al geanticipeerd.

### *Vervangingscriteria*

Het doel is te komen tot een beschikbaarheid en verdeling van de voertuigen, vaartuigen en luchtvaartuigen die ruimte biedt voor maatwerk en tevens binnen financiële kaders kan worden bekostigd. Hiervoor zijn naast het normeringsmodel voor voertuigen tevens vervangingscriteria vastgesteld. De vervangingscriteria borgen de betrouwbaarheid van de inzet en passen binnen de financiële kaders van de betaalbaarheid.

## **Verbindingen en automatisering**

De investeringen in verbindingen en automatisering zijn gebaseerd op de speerpunten die vanuit de informatievoorziening ten aanzien van de intensivering van technologie zijn gesteld en bestaan uit investeringen die de continuïteit van de dienstverlening, systemen en infrastructuur in de going concern borgen. Prioriteit wordt daarbij gegeven aan lifecyclemanagement, cybersecurity, vernieuwend registreren en interceptie. Een aantal daaraan gerelateerde ontwikkelingen en investeringen is hieronder nader toegelicht.

### *Generieke infrastructuur / interne politiecloud*

Ook bij de politie is de beweging naar de cloud in gang gezet. Niet alleen omdat het technische voordelen heeft, maar vooral ook omdat de cloud de mogelijkheid biedt om snel en betaalbaar nieuwe functionaliteit te bieden aan de politie. De schaalbaarheid van de cloud biedt een oplossing voor de continu groeiende stroom aan informatie die noodzakelijk is voor de uitoefening van de politietaak. Gevoelige data gaat nooit naar de externe cloud. Voor deze data en de informatiesystemen die deze data verwerken wil de politie wel gebruik maken van cloudtechnologie door een interne politiecloud in gebruik te nemen.

Het verder uitrollen van de generieke infrastructuur en het gebruik maken van cloudtechnologie leiden er enerzijds toe dat er in principe steeds minder (vervangings-)investeringen in onderdelen van de huidige infrastructuur plaats vinden, maar anderzijds dat de exploitatiekosten stijgen. De datacenters in Driebergen en Odijk worden in 2023-2025 ontmanteld. Gedeeltelijk wordt dienstverlening verhuisd naar een nieuwe datacenterlocatie. Dit zal investeringen vergen die nog niet in de meerjaren investeringsreeks is opgenomen. Het andere deel van de dienstverlening zal naar de Cloud worden verplaatst.

### *Cybersecurity*

Het versterken van de maatregelen voor cybersecurity leidt tot omvangrijke investeringen waaronder versterking van het portaal en realiseren van het uitwijk datacenter. Deze investeringen zijn nog niet opgenomen in de meerjarenreeks.

### *Werkplekken*

In de werkplekstrategie is onder meer beoogd dat Office 365 uiteindelijk op iedere werkplek beschikbaar is. De werkplekstrategie kent daardoor samenhang met het beleidskader clouddiensten, maar is bijvoorbeeld ook gerelateerd aan de huisvesting- en datacenterstrategie. De visie achter de werkplekstrategie is dat medewerkers van de politie overal en op veilige wijze, 24/7, op hun (mobiele) werkplek direct toegang hebben tot de voor hun werk benodigde (vertrouwelijke) informatie, functionaliteit en (externe) zakelijke connecties. Hierdoor kunnen zij snel, eenvoudig, naadloos en zonder verstoring hun werk uitvoeren. In 2023 vindt de afronding plaats van de grootschalige vervanging van bestaande werkplekapparatuur (zogenaamde WBT's) door laptops.

### *EBO's / innovatie*

De investeringen in de eigen beheerde omgevingen van de eenheden (EBO's) gaat uit van noodzakelijke vervangingen om de bestaande dienstverlening zodanig in stand te houden dat continuïteit is gegarandeerd waarbij aan de cybersecurity vereisten wordt voldaan totdat de EBO's gemigreerd worden naar het centrale innovatieplatform (HAAS). De huidige EBO's moeten eind 2023 zijn overgezet naar HAAS.

### *Smartphones*

Het overgrote deel van de politiemedewerkers heeft een smartphone ter beschikking. Uitgangspunt is dat een smartphone na drie jaar vervangen wordt, omdat de leverancier daarna geen security-updates meer garandeert. De jaarlijkse vervanging fluctueert de komende jaren tussen de 5.000 tot 40.000 stuks per jaar.

### 7.5.1.3 Vlottende activa

De post vlottende activa bestaat onder meer uit vooruitbetaalde bedragen, vorderingen op derden uit hoofde van dienstverlening en toegezegde bijdragen.

Bedragen x €1miljoen

Vlottende activa	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Vorraden</b>	65	36	56	56	56	56	56
<b>Vorderingen en overlopende activa</b>	340	260	137	165	111	111	111
<b>Rekening-courant Ministerie van Financiën</b>	342	251	281	664	619	528	457
<b>Liquide middelen</b>	29	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal Vlottende Activa</b>	776	547	475	885	787	696	625

## 7.5.2 Passiva

### 7.5.2.1 Eigen vermogen

Het eigen vermogen (EV) bestaat op dit moment alleen uit de algemene reserve. De algemene reserve heeft de functie om incidentele tegenvallers op te kunnen vangen. De bufferfunctie van het eigen vermogen wordt uitgedrukt als de verhouding van de algemene reserve ten opzichte van de gemiddelde bijdragen (totale bijdragen van zowel de algemene als bijzondere bijdragen) de laatste drie jaar voorafgaand aan het jaar waarover het vermogen wordt berekend. Volgens de regelgeving moet de bufferfunctie algemene reserve van de politie zich vanaf 2018 tussen de grenswaarden 0% en 5% begeven. Deze is in onderstaande tabel weergegeven (onderste regel).

Bedragen x €1miljoen

Eigen vermogen	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Algemene reserve</b>	147	163	136	136	136	136	136
<b>Totaal eigen vermogen</b>	147	163	136	136	136	136	136
<b>Bufferfunctie</b>	2,4%	2,6%	2,1%	2,0%	1,9%	1,8%	1,8%

### 7.5.2.2 Voorzieningen

Onder de post voorzieningen zijn de bestaande voorzieningen opgenomen voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen Afhankelijkheid (WIA), Functioneel Leeftijdsontslag (FLO), wachtgeld, RVU en Vangnetregelingen "Veilig en gezond werken". In de jaren 2023 tot en met 2026 wordt uitgegaan van een voorzieningsniveau conform de vorige begroting.

Bedragen x €1miljoen

Voorzieningen	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>WIA</b>	52	61	62	64	63	63	62
<b>FLO</b>	20	17	15	13	10	8	6
<b>Inkoop Max</b>	90	0	0	0	0	0	0
<b>Wachtgeld WAO WW</b>	87	66	69	63	50	36	23
<b>RVU</b>	177	157	128	93	56	20	0
<b>Vangnetregelingen</b>	123	72	93	98	104	110	117
<b>Overige voorzieningen</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal Voorzieningen</b>	549	373	368	331	284	237	207

### 7.5.2.3 Langlopende schulden

Voor een nadere toelichting op de langlopende schulden wordt verwezen naar paragraaf 7.7, Toelichting financiering.

### 7.5.2.4 Kortlopende schulden

De post kortlopende schulden bestaat onder meer uit het kortlopende deel van de langlopende schulden en schulden aan het personeel. De mutaties in het kortlopend deel van de leningen worden veroorzaakt door het verloop van de aflossing van reeds bestaande leningen (zie hiervoor ook paragraaf 7.7 Toelichting financiering). Openstaande Rijksbijdragen worden zoveel mogelijk in de begroting en beheerplanperiode ingezet. De schulden personeel bestaan grotendeel uit de opgebouwde vakantie- en eindejaarsuitkering van de in dienst zijnde medewerkers en het resterende aantal verlof- en overuren per jaareinde. Daarnaast zijn de aan het eind van het jaar nog te betalen loonheffing en sociale verzekeringspremies onder de schulden personeel opgenomen.

Bedragen x €1miljoen

Kortlopende schulden	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Kortlopende deel leningen</b>	<b>264</b>	<b>323</b>	<b>312</b>	<b>421</b>	<b>420</b>	<b>418</b>	<b>422</b>
<b>Openstaande rijksbijdragen</b>	<b>270</b>	<b>28</b>	<b>126</b>	<b>75</b>	<b>66</b>	<b>62</b>	<b>58</b>
<b>Schulden personeel</b>	<b>596</b>	<b>625</b>	<b>600</b>	<b>600</b>	<b>600</b>	<b>600</b>	<b>600</b>
<b>Crediteuren en overlopende posten</b>	<b>290</b>	<b>195</b>	<b>237</b>	<b>237</b>	<b>237</b>	<b>237</b>	<b>237</b>
<b>Rekening Courant Ministerie van financiën</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totaal Kortlopende Schulden</b>	<b>1.420</b>	<b>1.171</b>	<b>1.275</b>	<b>1.333</b>	<b>1.323</b>	<b>1.316</b>	<b>1.317</b>

## 7.6 Toelichting op kasstroomoverzicht

In onderstaande tabel is de verkorte kasstroom per boekjaar opgenomen. De kasstroom wordt hierna nader toegelicht. Voor het volledige kasstroomoverzicht wordt verwezen naar Model C: Kasstroomoverzicht. De kasstromen in de kolommen Jaarrekening 2021 en Begroting en beheerplan 2022 zijn conform de respectievelijke documenten overgenomen.

Volgens de vigerende regelgeving worden de activiteiten zoveel mogelijk gefinancierd vanuit de verstrekte bijdragen door het Ministerie van JenV. Voor investeringen in materiële vaste activa kan worden geleend bij het Ministerie van Financiën, waarbij het Ministerie van JenV een garantie moet verstrekken. De investeringen 2023-2027, zoals weergegeven in de tabel bij de vaste activa, vormen de leenbehoefte voor de periode 2023 tot en met 2027.

Bedragen x €1miljoen

Kasstroomoverzicht	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Kasstroom operationele activiteiten</b>	<b>206</b>	<b>-217</b>	<b>738</b>	<b>261</b>	<b>377</b>	<b>329</b>	<b>347</b>
<b>Kasstroom financieringsactiviteiten</b>	<b>48</b>	<b>276</b>	<b>107</b>	<b>536</b>	<b>-75</b>	<b>-100</b>	<b>-98</b>
<b>Kasstroom investeringsactiviteiten</b>	<b>-428</b>	<b>-414</b>	<b>-434</b>	<b>-414</b>	<b>-346</b>	<b>-320</b>	<b>-320</b>
<b>Totale kasstroom</b>	<b>-174</b>	<b>-355</b>	<b>411</b>	<b>382</b>	<b>-44</b>	<b>-91</b>	<b>-71</b>

## 7.7 Toelichting financiering

*Lening bij het Ministerie van Financiën.*

Het is, conform artikel 29, lid 3 van de Politiewet 2012, de politie niet toegestaan om leningen elders dan bij het Ministerie van Financiën aan te gaan. Ter financiering van geplande investeringen kunnen derhalve middelen bij het Ministerie van Financiën worden aangetrokken. Voor zover gebruik wordt gemaakt van



het rekening courant krediet bij het Ministerie van Financiën is het rentetarief van de debetrente gelijk aan het rentetarief van de dagrente op basis van Euro OverNight Index Average (EONIA).

Ter financiering van de investeringen van september tot en met december 2021 zullen leningen (€ 232,5 miljoen) in september 2022 worden aangetrokken op basis van de realisatie in genoemde periode (excl. onderhanden werk).

De rente loopt gedurende het jaar sterk op. Het korps gaat in september 2022 weer leningen aan, en de rente zal dan waarschijnlijk weer hoger liggen dan nu. De hoogte van deze post is daarom, meer dan andere jaren, een prognose. Dat geldt natuurlijk ieder jaar en in principe voor alle posten, echter vele jaren was de inflatie maar 1% a 2% en de rente nauwelijks in beweging. De rente stijgt mee met de (uitzonderlijke) stijging van de inflatie.

De omvang en samenstelling van de financiering voor de investeringen van 2022 zal in de 8-marap nader worden gezien; deze zijn nu niet in de aantrekkingen van 2022 opgenomen, maar zijn in maart 2023 ingepland.

Voor de jaren 2022 tot en met 2027 worden voor de investeringen in materiële vaste activa nieuwe leningen aangetrokken. Deze worden afgelost conform de looptijd van de onderliggende activa. Eventueel tijdelijke overschotten en tekorten worden volgens het stelsel van Schatkistbankieren (GMB), uitgezet dan wel aangetrokken bij het Ministerie van Financiën. Gezien de huidige rentestand zijn hieruit geen opbrengsten en kosten te verwachten.

#### *Toelichting financiering*

*Bedragen x €1miljoen*

Financiering	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Lening ministerie van financiën</b>	<b>1.163</b>	<b>1.364</b>	<b>1.316</b>	<b>1.707</b>	<b>1.630</b>	<b>1.530</b>	<b>1.425</b>
<b>Overige langlopende passiva</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>
<b>Totaal leningen (incl. aflossing t+1)</b>	<b>1.183</b>	<b>1.391</b>	<b>1.336</b>	<b>1.727</b>	<b>1.650</b>	<b>1.550</b>	<b>1.446</b>

# Bijlagen

- Bijlage 1      Formatieplan
- Bijlage 2      Model A: Balans
- Bijlage 3      Model B: Exploitatierkening
- Bijlage 4      Model C: Kasstroomoverzicht
- Bijlage 5      Model D: Personeelsinformatie (in- en uitstroom)
  - Toevoeging op model D
- Bijlage 6      Kapstokmodel
- Bijlage 7      Overzicht bijzondere bijdragen 2023
- Bijlage 8      Politieacademie
- Bijlage 9      Afkortingenlijst

## Bijlage 1. Formatieplan

<b>BEGROTING 2023-2027</b>		<b>KORPSTOTAAL</b>				
<b>bron: SPP scenario 79</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>OS Formatie op 1/1/2022</b>	<b>47.302,7</b>	<b>47.302,7</b>	<b>47.302,7</b>	<b>47.302,7</b>	<b>47.302,7</b>	<b>47.302,7</b>
<b>Formatieontwikkelingen begroting 2023-2027</b>	<b>399,3</b>	<b>609,1</b>	<b>749,4</b>	<b>860,2</b>	<b>1.285,3</b>	<b>1.655,3</b>
Afpakteam Ondernijning Zuid-Nederland	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
AVIM - Identificatie en Registratie	-3,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
AVIM - Migratiecriminaliteit en Mensenhandel		8,3	8,3	8,3	8,3	8,3
Bewaken en Beveiligen	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0
Brexit	5,0	9,9	9,9	21,9	21,9	21,9
Grenzen en Veiligheid	14,2	21,3	30,3	36,1	39,3	39,3
Individuele beoordeling Slachtofferzorg	21,8	32,7	43,6	43,6	43,6	43,6
Inrichten Cemi	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Inrichten Interceptiedesks		112,5	173,1	173,1	173,1	173,1
Inrichten Recherche Samenwerkingsteam	75,0	75,0	75,0	75,0	75,0	75,0
IV-vernieuwing; Ontwikkelen PPI		15,8	22,5	22,5	22,5	22,5
Motie Hermans - Extra agenten in de wijk					350,0	700,0
Ondernijning - Probleemwijken (zie ook toevoeging model D)					20,0	40,0
Ondernijning - AI en Datasceince	43,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0
Ondernijning - Informatiedeling; informatieorganisatie	13,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
Ondernijning - Interceptie	15,0	22,0	22,0	22,0	22,0	22,0
Uitbreiden tbv Rechtbank Breda (Arrestantentaken)	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Uitbreiden Buitenbewaking Schiphol	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Uitbreiden KC-taken	65,0	70,0	80,0	90,0	100,0	100,0
Uitbreiden TSDB	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
Versterken stelsel B&B Cameratoezicht	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0
Vrijgestelde HoVJ's Basisteams			43,0	126,0	168,0	168,0
Wet Computercriminaliteit (CCIII)	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0
Zeden	38,7	44,6	44,6	44,6	44,6	44,6
<b>DOELFORMATIE Operationele Sterkte op 31/12</b>	<b>47.702,0</b>	<b>47.911,8</b>	<b>48.052,1</b>	<b>48.162,9</b>	<b>48.588,1</b>	<b>48.958,1</b>
<b>ASP Formatie op 1/1/2022</b>	<b>4.679,1</b>	<b>4.679,1</b>	<b>4.679,1</b>	<b>4.679,1</b>	<b>4.679,1</b>	<b>4.679,1</b>
Toename o.b.v. groei OS-volume			5,2	15,2	20,2	20,2
<b>DOELFORMATIE Aspiranten Sterkte op 31/12</b>	<b>4.679,1</b>	<b>4.679,1</b>	<b>4.684,2</b>	<b>4.694,2</b>	<b>4.699,3</b>	<b>4.699,3</b>
<b>Totaal DOELFORMATIE OS (incl. Asp) op 31/12</b>	<b>52.381,0</b>	<b>52.590,9</b>	<b>52.736,3</b>	<b>52.857,2</b>	<b>53.287,4</b>	<b>53.657,4</b>
<b>Formatie NOS op 1/1/2022</b>	<b>11.015,8</b>	<b>11.015,8</b>	<b>11.015,8</b>	<b>11.015,8</b>	<b>11.015,8</b>	<b>11.015,8</b>
<b>Formatieontwikkelingen begroting 2023-2027</b>	<b>376,1</b>	<b>395,0</b>	<b>382,5</b>	<b>364,5</b>	<b>376,0</b>	<b>366,0</b>
Bewaken en Beveiligen	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Grenzen en Veiligheid	0,2	3,1	3,1	3,1	4,6	4,6
Inhuur ICT	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0
Innovatie Generiek	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0
Internationaal	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
IV-Vernieuwing (Cyber)	13,7	13,7	13,7	13,7	13,7	13,7
IV-vernieuwing; Ontwikkelen PPI		15,8	22,5	22,5	22,5	22,5
Ondernijning - AI en Datasceince	5,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
Ondernijning - Interceptie	1,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Ondersteuning Eenheden	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Ondersteuning PDC	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
Ondersteuning Staf KL	29,0	35,5	35,5	35,5	35,5	35,5
PTSS / Bijzondere zorg	48,0	48,0	48,0	50,0	80,0	80,0
Staf KL (o.a. MD, ombudsket, progr.management, IAT)	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0
Taken HRM	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
Taken J&V naar NP	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
Uitbreiden PA (RA-gelden)	15,9	26,8	34,3	34,3	34,3	34,3
Uitbreiden PA Besluit Warnsveld	80,0	70,0	50,0	30,0	10,0	
Uitbreiden PA docenten algemeen	63,7	63,7	63,7	63,7	63,7	63,7
Uitbreiden PA docenten domein OC	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0
Correctie PA VPO	-1,4	-12,5	-19,3	-19,3	-19,3	-19,3
Veilig en gezond werken (P/M-onderzoek)	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
<b>DOELFORMATIE NOS op 31/12</b>	<b>11.391,8</b>	<b>11.410,8</b>	<b>11.398,2</b>	<b>11.380,2</b>	<b>11.391,7</b>	<b>11.381,7</b>
<b>TOTAAL DOELFORMATIE ultimo jaar</b>	<b>63.772,9</b>	<b>64.001,7</b>	<b>64.134,6</b>	<b>64.237,4</b>	<b>64.679,1</b>	<b>65.039,1</b>

## Bijlage 2. Model A: Balans

### Balans

Bedragen x €1miljoen

Balans	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
Activa							
Vaste activa							
Materiële vaste activa	2.418	2.470	2.586	2.642	2.606	2.544	2.482
Financiële vaste activa	104	81	54	0	0	0	0
<b>Totaal Vaste activa</b>	<b>2.522</b>	<b>2.551</b>	<b>2.640</b>	<b>2.642</b>	<b>2.606</b>	<b>2.544</b>	<b>2.482</b>
Vlottende activa							
Voorraden	65	36	56	56	56	56	56
Vorderingen en overlopende activa	340	260	137	165	111	111	111
Rekening-courant Ministerie van Financiën	342	251	281	664	619	528	457
Liquide middelen	29	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal Vlottende activa</b>	<b>776</b>	<b>547</b>	<b>475</b>	<b>885</b>	<b>787</b>	<b>696</b>	<b>625</b>
<b>Totaal Activa</b>	<b>3.298</b>	<b>3.098</b>	<b>3.115</b>	<b>3.527</b>	<b>3.393</b>	<b>3.240</b>	<b>3.106</b>
Passiva							
Eigen vermogen							
Algemene reserve	147	163	136	136	136	136	136
<b>Totaal Eigen vermogen</b>	<b>147</b>	<b>163</b>	<b>136</b>	<b>136</b>	<b>136</b>	<b>136</b>	<b>136</b>
Vorzieningen							
Vorzieningen	549	373	368	331	284	237	207
<b>Totaal Voorzieningen</b>	<b>549</b>	<b>373</b>	<b>368</b>	<b>331</b>	<b>284</b>	<b>237</b>	<b>207</b>
Langlopende schulden							
Langlopende schulden	1.183	1.391	1.336	1.727	1.650	1.550	1.446
<b>Totaal Langlopende schulden</b>	<b>1.183</b>	<b>1.391</b>	<b>1.336</b>	<b>1.727</b>	<b>1.650</b>	<b>1.550</b>	<b>1.446</b>
Kortlopende schulden							
Kortlopende deel leningen	264	323	312	421	420	418	422
Openstaande rijksbijdragen	270	28	126	75	66	62	58
Schulden personeel	596	625	600	600	600	600	600
Crediteuren en overlopende posten	290	195	237	237	237	237	237
Rekening Courant Ministerie van financiën	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal Kortlopende schulden</b>	<b>1.420</b>	<b>1.171</b>	<b>1.275</b>	<b>1.333</b>	<b>1.323</b>	<b>1.316</b>	<b>1.317</b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>3.298</b>	<b>3.098</b>	<b>3.115</b>	<b>3.527</b>	<b>3.393</b>	<b>3.240</b>	<b>3.106</b>

### Bijlage 3. Model B: Exploitatierkening

#### Exploitatierkening

Bedragen x €1miljoen

Exploitatierkening	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
Geweldmiddelen en uitrusting	35	71	56	60	60	60	60
Verbindingen en automatisering	517	518	687	671	609	610	610
Opleiding en vorming	75	81	81	81	81	81	81
Huisvesting	394	348	386	385	385	385	385
Vervoer	182	210	218	221	221	221	221
Rente en soortgelijke kosten	7	7	9	10	15	16	17
Personeel	4.949	4.842	5.511	5.665	5.589	5.642	5.647
Operationeel	155	192	203	204	205	204	205
Beheer	136	161	156	157	158	158	158
Rijksbijdragen	6.424	6.431	7.306	7.454	7.323	7.377	7.384
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Resultaatbestemming

Bedragen x €1miljoen

Resultaatbestemming	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
mutatie algemene reserve	-26	0	0	0	0	0	0
<b>Bestemming exploitatieresultaat</b>	<b>-26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Bijlage 4. Model C: Kasstroomoverzicht

Bedragen x €1miljoen

Kasstroomoverzicht	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Kasstroom operationele activiteiten</b>							
Exploitatieresultaat	-26	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen vaste activa	308	333	347	358	382	382	382
Overige mutaties financiële vaste activa	1	17	0	0	0	0	0
Mutatie voorzieningen	-94	-152	-29	-38	-47	-47	-30
Overige mutaties eigen vermogen	0	0	0	0	0	0	0
Mutatie werkkapitaal (excl. liquide middelen)	24	-409	428	-50	56	10	12
Ontvangen Rente	0	0	0	0	0	0	0
Betaalde rente	-8	-7	-9	-11	-15	-16	-18
<b>Totaal Kasstroom operationele activiteiten</b>	<b>206</b>	<b>-217</b>	<b>738</b>	<b>261</b>	<b>377</b>	<b>329</b>	<b>347</b>
<b>Kasstroom financieringsactiviteiten</b>							
Ontvangsten langlopende schulden	318	559	419	848	346	320	320
Aflossingen langlopende schulden	-270	-284	-311	-312	-421	-420	-418
<b>Totaal Kasstroom financieringsactiviteiten</b>	<b>48</b>	<b>276</b>	<b>107</b>	<b>536</b>	<b>-75</b>	<b>-100</b>	<b>-98</b>
<b>Kasstroom investeringsactiviteiten</b>							
Investerings materiële vaste activa	-457	-414	-434	-414	-346	-320	-320
Desinvesteringen materiële vaste activa	29	0	0	0	0	0	0
Desinvesteringen financiële vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal Kasstroom investeringsactiviteiten</b>	<b>-428</b>	<b>-414</b>	<b>-434</b>	<b>-414</b>	<b>-346</b>	<b>-320</b>	<b>-320</b>
<b>Totaal kasstroom</b>	<b>-174</b>	<b>-355</b>	<b>411</b>	<b>382</b>	<b>-44</b>	<b>-91</b>	<b>-71</b>

Kasstroomoverzicht	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023-01 Jaarschijf 2023	Begroting 2023-01 Jaarschijf 2024	Begroting 2023-01 Jaarschijf 2025	Begroting 2023-01 Jaarschijf 2026	Begroting 2023-01 Jaarschijf 2027
<b>Beginstand liquide middelen (15+16)</b>	<b>545</b>	<b>606</b>	<b>-130</b>	<b>281</b>	<b>664</b>	<b>619</b>	<b>528</b>
Totaal Kasstroom operationele activiteiten	206	-217	738	261	377	329	347
Totaal Kasstroom financieringsactiviteiten	48	276	107	536	-75	-100	-98
Totaal Kasstroom investeringsactiviteiten	-428	-414	-434	-414	-346	-320	-320
<b>Mutatie geldmiddelen</b>	<b>-174</b>	<b>-355</b>	<b>411</b>	<b>382</b>	<b>-44</b>	<b>-91</b>	<b>-71</b>
<b>Eindstand liquide middelen (15+16)</b>	<b>371</b>	<b>251</b>	<b>281</b>	<b>664</b>	<b>619</b>	<b>528</b>	<b>457</b>

### Toelichting kasstroom begroting 2023-2027

#### Kasstroom operationele activiteiten

De kasstroom operationele activiteiten laat in het begrotingsjaar 2023 een positief saldo zien van € 738 miljoen. Dit positieve saldo is voornamelijk het gevolg van de mutatie werkkapitaal (€ 428 miljoen) en de afschrijvingslasten (€ 347 miljoen). De mutatie werkkapitaal is niet in lijn met de vergelijkende cijfers vanwege de aflossing van de vordering inkoop Max (€ 268 miljoen) die in 2023 volledig ontvangen wordt. Tevens hebben ook de openstaande Rijks-en overige bijdragen (€ 73 miljoen) en de schulden personeel (€ 69 miljoen) een positief effect op het werkkapitaal.

Vanaf 2024 geeft de kasstroom op operationele activiteiten een rustiger beeld. In 2025 valt de vordering RVU vrij wat een positief effect heeft op de mutatie werkkapitaal. Doordat de afschrijvingen jaarlijks stijgen is dit ook terug te zien in de kasstroom operationele activiteiten.

### **Kasstroom investeringsactiviteiten**

De kasstroom op de investeringsactiviteiten laten een rustig beeld zien. De investeringen laten naar de toekomst toe een kleine daling zien (zie ook paragraaf 7.5.1.2 Meerjarige investeringsbegroting).

### **Kasstroom financieringsactiviteiten**

In de begroting 2023-2027 is voor het begrotingsjaar 2023 uitgegaan van de financiering van de geprognosticeerde investeringen van 2022 (€ 418 miljoen). Met ingang van 2024 worden de leningen in lijn gebracht met de investeringen in dat jaar. Dit heeft tot gevolg dat in 2024 voor zowel de investeringen 2023 (€ 414 miljoen) als de investeringen 2024 (€ 434 miljoen) een lening aangegaan wordt van totaal € 848 miljoen. Vanaf 2025 wordt alleen voor de investeringen van het bet het jaar een lening aangegaan worden.

De aflossing op de leningen laat een stijgende lijn zien die wordt veroorzaakt door de aangetrokken leningen in het verleden en het daarbij afgesproken aflossingsschema.

De totale kasstroom voor de begrotingsjaren 2023 en 2024 is positief als gevolg van de afwikkeling van inkoop Max in 2023 en de aan te trekken leningen in 2024. Met ingang van 2025 is er een per saldo negatieve kasstroom, wat in lijn is met de kasstroom in de afgelopen jaren.

Als gevolg van de hiervoor genoemde ontwikkelingen laten de liquide middelen een stijging zien in de jaren 2023 en 2024 die met ingang van 2025 weer daalt als gevolg van de negatieve kasstroom. Eind 2027 zullen de liquide middelen uitkomen op € 457 miljoen.

## Bijlage 5. Model D: Personeelsinformatie (in- en uitstroom 2023-2027)

Jaarrek. 2021	Sc 77		Sc 79				
	Begroting 2022	Begroting 2023	2024	Meerjarenraming 2025 2026 2027			
<b>Operationele sterkte [exclusief aspiranten]</b>							
Noot: De uitstroom op <b>31 december</b> van enig jaar wordt in het jaar erop pas in de uitstroom opgenomen.							
<i>Sterkte aanvang boekjaar in FTE</i>		46.279	46.116	46.913	47.624	48.265	
Instroom uit opleiding		1.517	2.176	2.159	2.112	2.146	
Instroom		960	1.275	1.227	1.202	980	
Werktijdwijziging		(63)	(80)	(62)	(72)	(74)	
Doorstroom OS > ASP			86	91	63	43	
Doorstroom NOS > OS		99	119	111	59	50	
Doorstroom OS > NOS		258	266	233	241	238	
Uitstroom [voorzienbaar]		1.487	1.416	1.472	1.432	1.140	
Uitstroom [onvoorzien]		816	925	928	924	893	
<b>Sterkte einde boekjaar in FTE</b>	<b>46.189</b>	<b>46.230</b>	<b>46.913</b>	<b>47.624</b>	<b>48.265</b>	<b>49.053</b>	<b>49.159</b>
<b>Aspiranten in fte</b>							
<i>Aantal aspiranten aanvang boekjaar</i>		4.778	5.346	5.323	5.318	5.355	
Instroom in opleiding		2.501	2.483	2.500	2.497	2.014	
Uitval		266	329	346	347	350	
Uitstroom uit opleiding		1.517	2.176	2.159	2.112	2.146	
<b>Aantal aspiranten einde boekjaar</b>	<b>4.781</b>	<b>5.496</b>	<b>5.323</b>	<b>5.318</b>	<b>5.355</b>	<b>4.873</b>	<b>4.699</b>
<b>Berekening gemiddelde operationele sterkte</b>							
Beginstand		51.057	51.462	52.236	52.943	53.621	
Eindstand		51.727	52.236	52.943	53.621	53.926	
<b>Gemiddelde OS</b>	<b>50.799</b>	<b>51.392</b>	<b>51.849</b>	<b>52.589</b>	<b>53.282</b>	<b>53.773</b>	<b>53.858</b>
<b>Niet-operationele sterkte</b>							
Beginstand		11.563	12.167	11.926	11.636	11.626	11.624
Instroom		282	303	326	512	517	549
Doorstroom NOS > OS		99	119	111	59	50	-
Doorstroom OS > NOS		258	266	233	241	238	-
Werktijdwijziging		-	-	-	-	-	-
Uitstroom [voorzienbaar]		361	377	444	427	432	458
Uitstroom [onvoorzien]		236	314	293	278	276	265
<b>Eindstand</b>	<b>12.142</b>	<b>11.408</b>	<b>11.926</b>	<b>11.636</b>	<b>11.626</b>	<b>11.624</b>	<b>11.538</b>
<b>Gemiddelde sterktes:</b>							
Operationele sterkte excl. aspiranten	46.181	46.254	46.514	47.268	47.945	48.659	49.159
Aspiranten	4.617	5.137	5.335	5.321	5.337	5.114	4.699
Niet-operationele sterkte	11.905	11.485	12.046	11.781	11.631	11.625	11.581
<b>Overall sterkte</b>	<b>62.704</b>	<b>62.877</b>	<b>63.895</b>	<b>64.370</b>	<b>64.913</b>	<b>65.398</b>	<b>65.439</b>
<b>Financiële gegevens</b>							
Gemiddelde loonsom OS		76.908	79.962	80.706	80.132	79.768	79.551
Gemiddelde loonsom aspiranten		36.875	38.121	38.783	38.822	39.003	39.459
Gemiddelde loonsom NOS		80.358	83.867	85.146	85.024	84.984	84.932

In deze personeelsprognose is voor het jaar 2027 uitgegaan van de richtformatie van de volledig opgeleide operationele sterkte en de aspiranten. De basispolitieopleiding is vernieuwd waardoor aspiranten in twee in plaats van drie jaar op de politieacademie worden opgeleid. Daardoor zijn vanaf 2027 minder aspiranten nodig zijn om de continuïteit van de politieorganisatie te borgen. Gezamenlijk wordt bezien wat vanaf 2027 een passend aantal aspiranten is bij de afgesproken omvang en samenstelling van de operationele sterkte. In dit model D is voor het jaar 2027 uitgegaan van de richtformatie en niet van de geprognosticeerde bezetting. Om die reden zijn ook de personele stromen in die jaren blanco gelaten. De jaren 2023 t/m 2026 in hetzelfde model laten (zoals gebruikelijk) de geprognosticeerde bezetting en personele stromen zien.



### Toevoeging op Model D

Meerdere nieuwe middelen zijn recent ter beschikking gekomen voor de politie. Model D komt uit het Strategische Personeels Prognose systeem. De actualiteit van de nieuwe middelen maakt dat een deel van de nieuwe fte's niet in model D zijn geïncorporeerd. De bijbehorende baten en kosten van deze fte's zijn wel verwerkt in de financiële tabellen. Om goed zicht te geven op het totaal aan sterkte is onderstaande tabel opgenomen als toevoeging op de fte's die opgenomen zijn in Model D.

Nieuwe middelen (voor zover niet reeds in model D)	OS/NOS	2022	2023	2024	2025	2026	2027
(in FTE)							
Operationele centra meldkamers	OS	22	68	110	110	110	110
Bewaken en beveiligen (hoog segment)	OS	22	43	76	92	92	92
Politieacademie	NOS	-	-	-	20	40	50
Administratiedesk zeden/FO (WaU-middelen)	OS	10	10				
Taakontwikkeling	NOS	204	204	204	204	204	204
Preventie - probleemwijken	OS	8	16	40	40	20	-
<b>Totaal fte's nieuwe middelen</b>		<b>266</b>	<b>341</b>	<b>430</b>	<b>466</b>	<b>466</b>	<b>456</b>
<i>Subtotaal OS (in fte)</i>		62	137	226	242	222	202
<i>Subtotaal NOS (in FTE)</i>		204	204	204	224	244	254
Sterkte einde boekjaar OS (model D)	OS	46.230	46.913	47.624	48.265	49.053	49.159
Sterkte einde boekjaar Aspiranten (model D)	OS	5.496	5.323	5.318	5.355	4.873	4.699
Sterkte einde boekjaar NOS (model D)	NOS	11.408	11.926	11.636	11.626	11.624	11.538
<b>Totaal OS (inclusief aspiranten)</b>	<b>OS</b>	<b>51.788</b>	<b>52.373</b>	<b>53.168</b>	<b>53.862</b>	<b>54.148</b>	<b>54.060</b>
<b>Totaal NOS</b>	<b>NOS</b>	<b>11.612</b>	<b>12.130</b>	<b>11.840</b>	<b>11.850</b>	<b>11.868</b>	<b>11.792</b>
<b>Totaal korps</b>		<b>63.400</b>	<b>64.503</b>	<b>65.008</b>	<b>65.712</b>	<b>66.016</b>	<b>65.852</b>

## **Bijlage 6. Kapstokmodel**

*Bedragen x €1miljoen*

Exploitatie	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
Bijdragen							
<b>Personeel</b>							
Salarissen huidig personeel	26	16	16	16	16	16	16
Sociale lasten huidig personeel	0	0	0	0	0	0	0
Bijkomende personele lasten huidig personeel	1	0	0	0	0	0	0
Personeel van derden	12	18	10	10	10	10	10
<b>Totaal Personeel</b>	<b>39</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
<b>Rente en soortgelijke kosten</b>							
Rentebaten	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal Rente en soortgelijke kosten</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Opleiding en vorming</b>							
Overige zaken en diensten	1	1	1	1	1	1	1
<b>Totaal Opleiding en vorming</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Huisvesting</b>							
Boekwinst/ verlies activa	5	11	9	6	6	6	6
Huren, pachten en lease	4	3	2	2	1	1	1
Duurzame goederen	0	0	0	0	0	0	0
Overige zaken en diensten	3	14	2	2	2	2	2
<b>Totaal Huisvesting</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Vervoer</b>							
Boekwinst/ verlies activa	6	5	5	4	5	5	5
Schade	0	1	0	0	0	0	0
Overige zaken en diensten	12	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal Vervoer</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Verbindingen en automatisering</b>							
Boekwinst/ verlies activa	3	0	0	0	0	0	0
Overige zaken en diensten	44	24	32	32	32	31	31
<b>Totaal Verbindingen en automatisering</b>	<b>47</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>31</b>
<b>Geweldmiddelen en uitrusting</b>							
Huren en lease	0	0	0	0	0	0	0
Overige zaken en diensten	1	2	1	1	1	1	1
<b>Totaal Geweldmiddelen en uitrusting</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Operationeel</b>							
Duurzame goederen	0	0	0	0	0	0	0
Reis- en verblijfkosten binnen- & buitenland	0	0	0	0	0	0	0
Arrestantenzorg	2	1	0	0	0	0	0
Meldkamerkosten vanuit samenwerking derden	2	1	0	0	0	0	0
Overige zaken en diensten	19	17	16	16	16	15	15
<b>Totaal Operationeel</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>Beheer</b>							
Overige zaken en diensten	2	3	3	3	3	3	3
<b>Totaal Beheer</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Rijksbijdragen</b>							
Rijksbijdragen	6.412	6.424	7.298	7.447	7.316	7.352	7.359
Overige rijksbijdragen (o.a. gemeenten)	7	7	8	7	7	25	25

Exploitatie	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Totaal Rijksbijdragen</b>	<b>6.419</b>	<b>6.431</b>	<b>7.306</b>	<b>7.454</b>	<b>7.323</b>	<b>7.377</b>	<b>7.384</b>
<b>Totaal Bijdragen</b>	<b>6.563</b>	<b>6.548</b>	<b>7.405</b>	<b>7.548</b>	<b>7.417</b>	<b>7.470</b>	<b>7.477</b>
Exploitatiekosten							
<b>Personeel</b>							
Salarissen huidig personeel	3.290	3.259	3.582	3.669	3.688	3.713	3.727
Toelagen huidig personeel	237	228	245	247	245	243	241
Sociale lasten huidig personeel	1.046	1.047	1.137	1.162	1.168	1.178	1.181
Bijkomende personele lasten huidig personeel	140	179	348	411	315	339	328
Vrijwillige politie	3	7	7	7	7	7	7
Personeel van derden	173	136	179	156	153	150	150
Mutaties voorzieningen	98	21	40	40	40	40	40
<b>Totaal Personeel</b>	<b>4.987</b>	<b>4.877</b>	<b>5.538</b>	<b>5.692</b>	<b>5.616</b>	<b>5.668</b>	<b>5.674</b>
<b>Rente en soortgelijke kosten</b>							
Rentelasten	8	7	9	11	15	16	18
<b>Totaal Rente en soortgelijke kosten</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
<b>Opleiding en vorming</b>							
Afschrijvingen	0	0	0	0	0	0	0
Huren, pachten en lease	1	1	2	2	2	2	2
Duurzame goederen	0	0	0	0	0	0	0
Munitie en pepperspray	7	8	9	9	9	9	9
Overige zaken en diensten	67	72	70	70	70	70	70
<b>Totaal Opleiding en vorming</b>	<b>75</b>	<b>82</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>81</b>	<b>81</b>
<b>Huisvesting</b>							
Afschrijvingen	100	99	96	101	108	114	114
Boekwinst/ verlies activa	26	22	27	23	20	21	21
Energie	40	39	43	41	40	38	38
Huren, pachten en lease	62	60	56	53	51	46	46
Duurzame goederen	6	5	5	5	4	4	4
Onderhoud	59	53	51	50	49	47	47
Schoonmaak	40	37	37	36	36	35	35
Overige zaken en diensten	75	61	84	86	87	89	89
<b>Totaal Huisvesting</b>	<b>407</b>	<b>375</b>	<b>398</b>	<b>395</b>	<b>394</b>	<b>394</b>	<b>394</b>
<b>Vervoer</b>							
Afschrijvingen	77	91	91	93	93	94	94
Boekwinst/ verlies activa	1	1	1	1	1	1	1
Brandstof	33	33	32	32	32	31	31
Huren en lease	12	10	10	10	10	10	10
Duurzame goederen	4	4	4	3	4	4	4
Onderhoud	44	44	44	43	43	42	42
Schade	7	7	6	6	6	6	6
Overige zaken en diensten	23	27	36	38	38	38	38
<b>Totaal Vervoer</b>	<b>200</b>	<b>216</b>	<b>224</b>	<b>226</b>	<b>226</b>	<b>226</b>	<b>226</b>
<b>Verbindingen en automatisering</b>							
Afschrijvingen	107	115	121	123	125	126	126
Boekwinst/ verlies activa	1	0	0	0	0	0	0
Huren en lease	0	0	0	0	0	0	0

Exploitatie	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Meerjaren 2024	Meerjaren 2025	Meerjaren 2026	Meerjaren 2027
<b>Duurzame goederen</b>	13	16	19	18	16	16	16
<b>Overige zaken en diensten</b>	442	411	578	561	498	498	499
<b>Totaal Verbindingen en automatisering</b>	564	542	719	702	640	641	641
<b>Geweldmiddelen en uitrusting</b>							
<b>Afschrijvingen</b>	2	3	3	3	3	3	3
<b>Huren en lease</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Duurzame goederen</b>	-3	28	14	19	20	15	15
<b>Overige zaken en diensten</b>	37	42	40	39	38	43	43
<b>Totaal Geweldmiddelen en uitrusting</b>	37	73	57	61	61	61	61
<b>Operationeel</b>							
<b>Afschrijvingen</b>	19	21	30	30	30	30	30
<b>Boekwinst/ verlies activa</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Huren en lease</b>	3	3	0	0	0	0	0
<b>Duurzame goederen</b>	5	4	2	1	1	1	1
<b>Reis- en verblijfkosten binnen- &amp; buitenland</b>	29	46	39	39	39	39	39
<b>Arrestantenzorg</b>	33	35	32	32	32	32	32
<b>Meldkamerkosten vanuit samenwerking derden</b>	1	0	0	0	0	0	0
<b>Overige zaken en diensten</b>	88	102	116	118	119	117	117
<b>Totaal Operationeel</b>	178	211	219	220	221	220	220
<b>Beheer</b>							
<b>Afschrijvingen</b>	0	0	1	1	1	1	1
<b>Huren en lease</b>	3	4	5	5	5	5	5
<b>Duurzame goederen</b>	0	1	1	1	1	1	1
<b>Catering</b>	18	21	20	20	20	20	20
<b>Externe deskundigheid</b>	64	70	71	71	72	71	71
<b>Vergaderkosten</b>	6	8	6	6	6	6	6
<b>Overige zaken en diensten</b>	46	61	56	57	58	58	58
<b>Totaal Beheer</b>	137	164	159	160	162	161	161
<b>Totaal Exploitatiekosten</b>	6.593	6.548	7.405	7.548	7.417	7.470	7.477
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	31	0	0	0	0	0	0

## Bijlage 7. Overzicht bijzondere bijdragen 2023

Specificaties bijdragen							
(bedragen x € 1 miljoen)							
Onderwerp	Beginsaldo	Ontvangsten	Beschikbaar	Bestedingen via exploitatie	Bestedingen via activa	Bestedingen via balans	Eindsaldo
	a	b	c (=a+b)	d	e	f	g (=c-d-e-f)
<b>2023</b>							
Algemene bijdrage JenV	-	6.493	6.493,0	6.493,0	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	34,4	524,3	558,7	552,3	-	-	6,3
Overige bijdragen JenV *)	125,7	246,8	372,5	252,8	-	-	119,6
Overige bijdragen	-	7,9	7,9	7,9	-	-	-
<b>Totaal (rijks)bijdragen</b>	<b>160,1</b>	<b>7.271,9</b>	<b>7.432,1</b>	<b>7.306</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>125,9</b>
<b>2024</b>							
Algemene bijdrage JenV	-	6.642,1	6.642,1	6.642,1	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	6,3	507,0	513,3	539,8	-	-	26,5-
Overige bijdragen JenV *)	119,6	246,7	366,3	264,8	-	-	101,5
Overige bijdragen	-	7,4	7,4	7,4	-	-	-
<b>Totaal (rijks)bijdragen</b>	<b>125,9</b>	<b>7.403,1</b>	<b>7.529,0</b>	<b>7.454,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>75,0</b>
<b>2025</b>							
Algemene bijdrage JenV	-	6.570,6	6.570,6	6.570,6	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	26,5-	493,2	466,7	483,8	-	-	17,1-
Overige bijdragen JenV *)	101,5	243,2	344,7	261,5	-	-	83,3
Overige bijdragen	-	7,4	7,4	7,4	-	-	-
<b>Totaal (rijks)bijdragen</b>	<b>75,0</b>	<b>7.314,4</b>	<b>7.389,4</b>	<b>7.323,3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>66,1</b>
<b>2026</b>							
Algemene bijdrage JenV	-	6.630,9	6.630,9	6.630,9	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	17,1-	490,2	473,1	478,1	-	-	5,0-
Overige bijdragen JenV *)	83,3	226,2	309,5	242,8	-	-	66,7
Overige bijdragen	-	25,3	25,3	25,3	-	-	-
<b>Totaal (rijks)bijdragen</b>	<b>66,1</b>	<b>7.372,6</b>	<b>7.438,7</b>	<b>7.377,1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>61,6</b>
<b>2027</b>							
Algemene bijdrage JenV	-	6.634,1	6.634,1	6.634,1	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	5,0-	495,0	490,0	482,1	-	-	7,9
Overige bijdragen JenV *)	66,7	226,3	292,9	242,8	-	-	50,1
Overige bijdragen	-	25,3	25,3	25,3	-	-	-
<b>Totaal (rijks)bijdragen</b>	<b>61,6</b>	<b>7.380,6</b>	<b>7.442,3</b>	<b>7.384,3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>58,0</b>

## Bijlage 8. Politieacademie

De Politieacademie is het onderwijzend en kwalificerend instituut van en voor de politie en draagt daarnaast als onderzoeks- en kennisinstituut bij aan het vakmanschap en het lerend vermogen van de politie. Vanuit haar taak als kennisinstituut verricht de Politieacademie onderzoek en verzamelt, veredelt, beheert en draagt zij politiekundige kennis over. Zie de nadere toelichting hier op in paragraaf 4.1.

Onderstaande tabel geeft globaal inzicht in de middelen die voor de Politieacademie structureel beschikbaar zijn.

Exploitatierkening Politieacademie						
Bedragen x € 1 miljoen	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Exploitatiekosten</b>						
Personeel	142	147	140	134	132	130
Rente	3	3	3	3	3	3
Opleiding en vorming	25	26	26	26	26	26
Huisvesting	20	20	20	20	20	20
Vervoer	6	6	6	6	6	6
Verbindingen en automatisering	10	10	9	8	8	8
Geweldmiddelen en uitrusting	1	1	1	1	1	1
Operationeel	3	3	3	3	3	3
Beheer	5	5	5	5	5	5
<b>Totaal exploitatiekosten</b>	<b>215</b>	<b>221</b>	<b>212</b>	<b>205</b>	<b>203</b>	<b>201</b>

Toelichting op de begroting van de Politieacademie

- Op 1 januari 2017 is de Wet tot wijziging Politiewet 2012 in werking getreden en zijn alle medewerkers van de Politieacademie overgegaan naar de Politie. Zoals op grond van de tabel te constateren valt, betreft het merendeel van de begroting van de Politieacademie personele middelen. De doelformatie, vertrekkend vanuit de werkelijk bezetting mei 2022, vormt de basis van de begrote loonsomkosten (SPP-scenario 79). Voor de personele kosten wordt gerekend met geactualiseerde gemiddelde loonsommen.
- De ondersteuning die de Politieacademie nodig heeft op het gebied van HRM, Facility Management, Communicatie, ICT en Financiën is sinds de inbedding afkomstig van het Politie Diensten Centrum en de staf Korpsleiding. Toerekening vindt plaats op basis van de formatie die aan het PDC en de staf Korpsleiding is toegevoegd. In totaal 236,9 FTE tegen de gemiddelde loonkosten per schaal.
- De kosten van de activiteiten die als gevolg van de inbedding niet meer behoren bij de taak van de Politieacademie, zoals de landelijke werving en selectie, het congresbureau, de Landelijke Deskundigheidsmakelaar en politieblad Blauw, zijn geen onderdeel van deze begroting.
- De begroting omvat alle toegevoegde middelen ten behoeve van de Politieacademie, zoals de regeerakkoordgelden voor uitbreiding van het basispolitieonderwijs, de VPO-gelden uit de cao 2018-2020 (€ 10,1 miljoen) en de AVIM-gelden.
- Er is een budget van € 2,5 miljoen toegevoegd voor de uitbreiding van de rijopleidingen in de periode 2020 t/m 2024.
- De incidentele kosten voor de vernieuwing van het basispolitieonderwijs (PO21) zijn toegevoegd (2021: 9,6 mln.; 2022: 7,0 mln.; 2023: 8,4 mln.; 2024: 3,0 mln.). De kosten betreffen voor een groot deel (tijdelijke) personeelslasten en voor een kleiner gedeelte verbindingen en automatisering.
- Vanaf 2022 is er een budget toegevoegd van:
  - € 3,1 miljoen voor de inkoop van de PSI-, BOA- en praktijkbegeleidersopleidingen;
  - € 1,8 miljoen voor de opleidingen Operationeel Centralisten;
  - € 1,3 miljoen voor de BOA-opleidingen;

- € 0,7 miljoen voor de opleidingen N3 generalisten;
- € 0,3 miljoen voor de opleidingen Politievrijwilligers.



## **Bijlage 9      Afkortingenlijst**

3RO	Reclassering
ACM	Aanpak Criminele Machtsstructuren
AIS	Automatic Identification System
AIT	Autoriteit ICT Toetsing
APB	Algemene Politieke Beschouwing
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
AVIM	Afdeling Vreemdelingenpolitie Identificatie en Mensenhandel
AVR	Audiovisuele registratie
AWBR	Algemene wet bestuursrecht
BE	Bewakingseenheid
BenB	Bewaken en Beveiligen
BIAT	Bedrijfs Informatie Applicatie Techniek
BIO	Baseline informatiebeveiliging Overheid
BIT	Bureau ICT-toetsing
BKB	Bestuurlijk Keten Beraad strafrechtketen
BKO	Bedrijfsvoering kernopgaven
BOA	Buitengewoon opsporingsambtenaar
BOTOC	Breed offensief tegen georganiseerde ondermijnende criminaliteit
BPO	Basis Politie Onderwijs
BVH	Basis Voorziening Handhaving
BVI	Basis Voorziening Informatie
C&RM	Continuïteit en risicomanagement
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor Statistiek
CCB	Crisis en Conflictbeheersing
CEMI	Coördinatiepunt Eenheidsoverstijgende Mensenhandel Interventies
CGOP	Centraal Georganiseerd Overleg Politie-ambtenarenzaken
CIO	Chief Information Officer
CJIB	Centraal Justitieel Incassobureau
CM	capaciteitsmanagement
COR	Centrale Ondernemingsraad
CTER	Contra Terrorisme, Extremisme en Radicalisering
CTO	Chief Technology Officer
DAS	Data Alliantie Strafrechtketen
DIAS	Digital International Assistance System
DIGW	domeinoverstijgende informatiegestuurde werkwijze
DJI	Dienst Justitiële Inrichting

DKDB	Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging
DoBB	Door ontwikkelen Begroten en Budgetteren
DROS	Dienst Regionale Operationele Samenwerking
DSI	Dienst Speciale Interventies
DSR	Digitale Samenwerkingsruimte
EBO	Eigen beheeromgevingen
Ecad-p	Expertise Centrum Aanpak Discriminatie - Politie
EGPA	European Gay Police Association
EK	Eerste Kamer
EMPACT	European Multidisciplinary Platform Against Criminal Threats
eOCS	eurofunk Operation Center Suite
EONIA	Euro OverNight Index Average
ESI	Executief Specifieke Inzet
EV	Eigen vermogen
FLO	Functioneel Leeftijdsontslag
FO	Forensisch Onderzoek
GGP	Gebiedsgebonden Politiezorg
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
GMB	Schatkistbankieren
GMS	Geïntegreerd Meldkamer Systeem
GOC	Georganiseerde Odermijnende Criminaliteit
HBvM	Hoofd Besluitvormingsmoment
HIC	high impact crimes
HO	Hoger Politie Onderwijs
HovJ	Hulp officier van Justitie
HR	Human Resource
HRM	Human Resource Management
HRO	Human Resource Ontwikkeling
I&R	identificatie & registratie
I&S	Intake en Service
I-board	Chief Information Officer-beraad politie
ID	Identificatie Document
IDU	In-, Door- en Uitstroom
IFP	Internationaal Fenomeenprogramma
IGP	Intelligence Gestuurde Politie
IM	Informatie management
IPS	Internationale Politiesamenwerking
IROO	Internationale rechtshulp op orde

IVC	Implementatie Vernieuwing C2000
JenV	Ministerie van Justitie en Veiligheid
KC	Korpschef
KL	Korpsleiding
Kmar	Koninklijke Marechaussee
LCOM	Landelijke overleg en Coördinatie Online Mensenhandelsignalen
LCS	Landelijk Coördinatiebestand Sporen
LE	Landelijke Eenheid
LFNP	Landelijk Functiegebouw Nationale Politie
LFU	Levensfase uren
LIEC	Landelijk Informatie- en Expertise Centrum
LMS	Landelijke Meldkamer Samenwerking
LOCO	Landelijk Operationeel Cybercrime Overleg
LOP	Leerontwikkelplek
LOVP	Landelijk overleg veiligheid politie
LSV	Landelijk Sporen Volgstelsel
MD	Management development
MeMo	Medewerkersmonitor
MIB	Modernisering IV Bedrijfsvoering
MIT	Multidisciplinair Interventieteam
MJOP	Meerjarig Onderhoudsplan
MWVSV	Modernisering Wetboek van Strafvordering
NCTV	Nationaal Coördinator Terrorisme en Veiligheid
NDV	Netwerk Divers Vakmanschap
NIA	Nationale Intelligence Agenda
NMS	Nationaal Meldkamer Systeem
NOS	Niet Operationele Sterkte
NSOC	Nationale Samenwerking tegen Ondermijnende Criminaliteit
OE	operationeel expert
OMO	Operationeel Managementoverleg
OR	Ondernemersraad
OS	Operationele sterkte
Osint	Open Source Intelligence
OTV	Ondertekenvoorziening
PA	Politie Academie
PC	Politiechef
PD	Plaats Delict
PDC	Politie Diensten Centrum

PiV	Politie in Verbinding
PO21	Politieonderwijs
PPS	Publiek Private Samenwerking
PSDbD	Privacy, Security en Duurzame Toegankelijkheid by Design
PTSS	Post Traumatische Stress Stoornis
PVI	Politie voor Iedereen
PVR	Programma Vernieuwend Registreren
RABS	radiobediensystemen
RIEC	Regionaal Informatie en Expertise Centrum
RSTO	Regionale Standaard Omgeving
RVU	regeling vervroegd uittreden
SHP	Strategisch Huisvesting Plan
SKC	Specifieke Aandacht en Zorg
SMP	Separaat Meldkamer Portaal
SO&Pb	Strategisch Organisatie- en Personeelsbeleid
SpAZ	Specifieke Aandacht en Zorg
SPP	Strategisch Prognosemodel Personeel
SVP	Strategisch Voertuigen Plan
THTC	Team High Tech
TK	Tweede Kamer
TNO	toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek
TRIS	Technische Recherche Informatie Systeem
TSCO-monitor	Transnational Sexual Child Offenders Monitor
VA	Veiligheidsagenda
VIK	Veiligheid, integriteit en Klachten
VK	Verenigd Koninkrijk
VMS	Video Management Systeem
VNG	Vereniging Nederlandse Gemeenten
VPO	Vakspecialistisch Politie Onderwijs
VR	Virtual Reality
VS	Verenigde Staten
VVC	veelvoorkomende criminaliteit
WBT	werkplekapparatuur
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen Afhankelijkheid
WOB	Wet openbaarheid van Bestuur
WOO	Wet Open Overheid
WPBR	Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus
Wpg	Wet Politie Gegevens

WVSV	Wetboek van Strafvordering
WWM	Wet wapens en munitie
ZSM	Zo Snel Mogelijk