

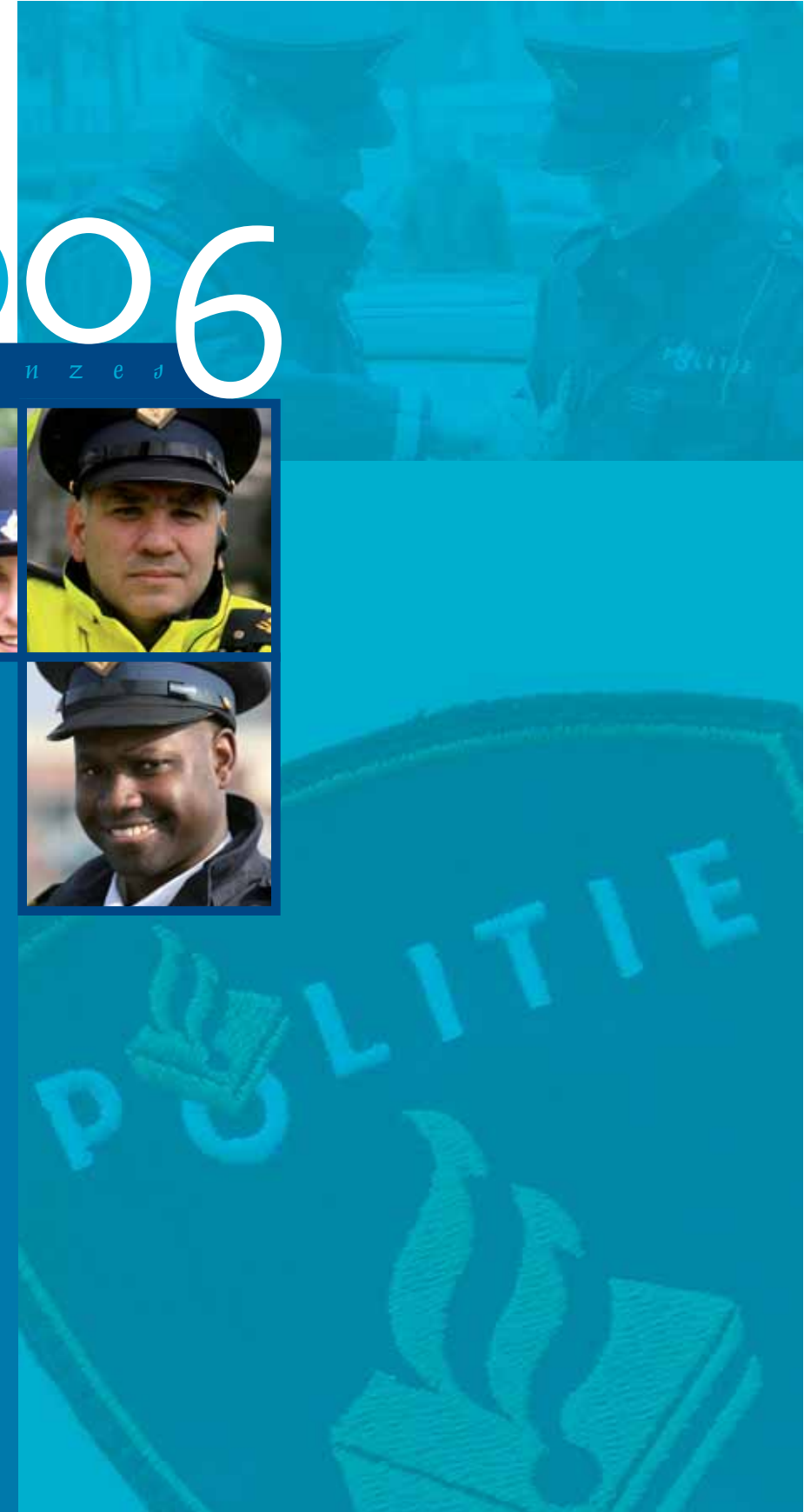


2006

o v e r h e t j a a r t w e e d u i z e n d e n z e e

Jaarverslag Nederlandse Politie 2006

Jaarverslag Nederlandse Politie





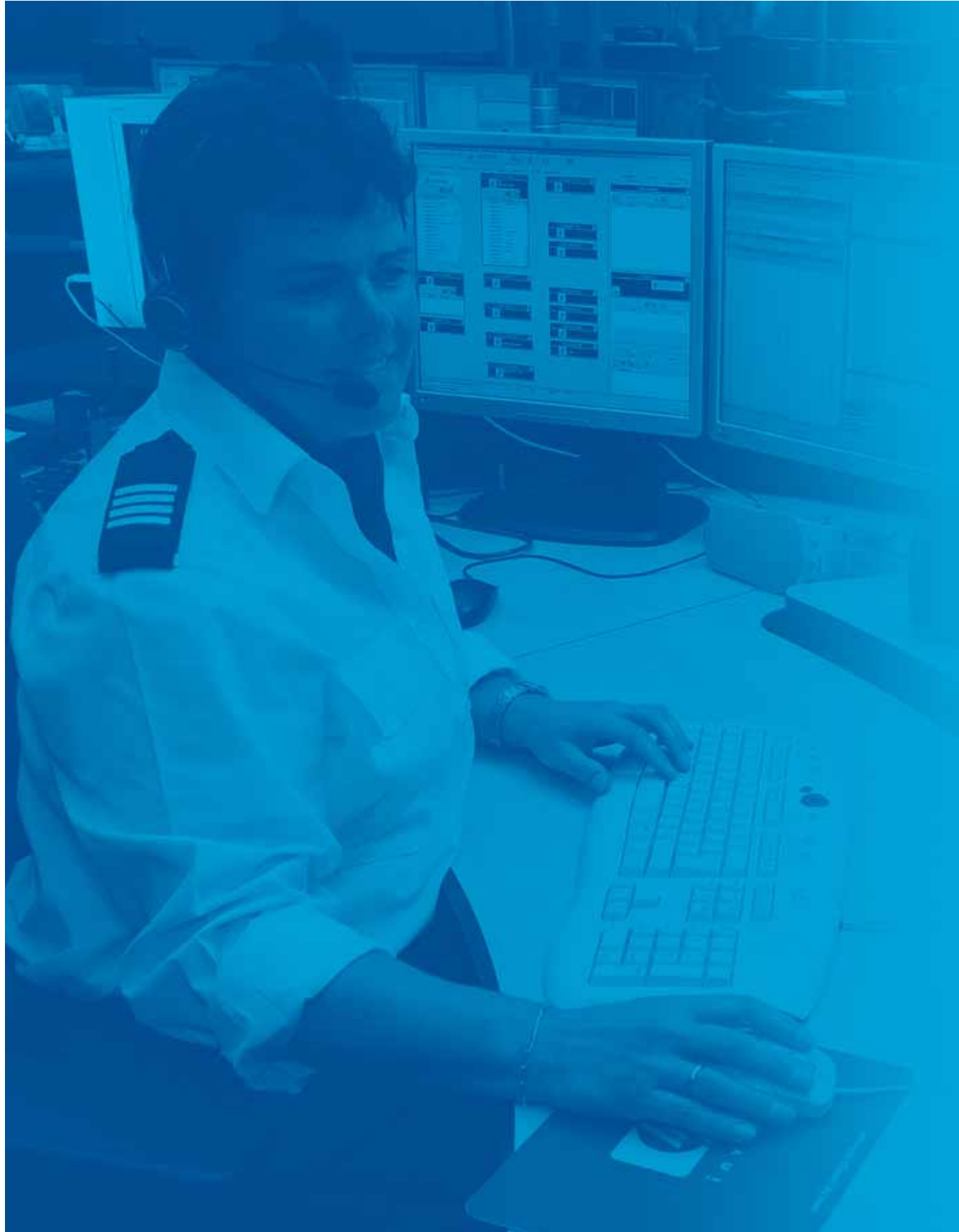
2006

o v e r h e t j a a r t w e e d u i z e n d e n z e s

Jaarverslag

Nederlandse

Politie



Г и б о и д

Voorwoord en samenvatting	4	2	Beleidsontwikkeling	26	4	Financieel verslag	44
Voorwoord	4	2.1	Landelijk Kader Nederlandse Politie 2007	26	4.1	Algemeen beeld korpsen (met resultaat)	45
Samenvatting	6	2.2	Geweld en agressie	29	4.2	Balans	45
		2.3	Terrorismebestrijding, polarisatie en radicalisering	31	4.3	Staat van Baten en Lasten	46
1 Prestatieafspraken	8	2.4	Verbetering kwaliteit opsporing	32	4.4	Ontwikkelingen van baten en lasten	47
1.1 Intensivering opsporing	11	2.5	Politie in Ontwikkeling	32	4.5	Eigen voorzieningen	48
<i>Aanlevering verdachten aan het Openbaar Ministerie</i>	11				4.6	Vermogen	48
<i>Veelplegers en harde-kernjongeren</i>	12	3	Organisatie, personeel en middelen	36	4.7	Kortlopende schulden	49
<i>Afhandeling rechtshulpverzoeken</i>	13	3.1	Organisatie	36	4.8	Financieringsverhoudingen	49
<i>Intensivering vreemdelingtoezicht</i>	14		<i>Politiebestel</i>	36	4.9	Staat van baten en lasten	49
1.2 Intensivering toezicht en handhaving	15		<i>Politieorganisatie</i>	37	4.10	Resultaat	49
<i>Boetes en transacties</i>	15	3.2	Personeel	38	4.11	Lasten	50
<i>Telefonische bereikbaarheid</i>	16		<i>Personeelsvoorziening</i>	38	4.12	Ontwikkeling van baten en lasten	50
<i>Beschikbaarheid</i>	17		<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	39		Bijlagen	52
<i>Tevredenheid over de politie</i>	19		<i>Politieonderwijs</i>	39	1	Organisatie van de Politie	52
1.3 Verbetering doelmatigheid	19	3.3	Middelen	40	2	Samenstelling regionale driehoeken	54
<i>Verbetering ziekteverzuim</i>	19		<i>Bekostigingsstelsel</i>	40	3	Gebruikte afkortingen	56
<i>Verbetering doelmatigheid</i>	20		<i>Veiligheidsmonitor</i>	41			
<i>Sterkteontwikkeling</i>	20		<i>Bewapening kleding en uitrusting</i>	42			
1.4 Beheerafspraken	23		<i>Informatiehuishouding</i>	43			
<i>RTGP</i>	23						
<i>Diversiteit</i>	23						
<i>Prestatiebekostiging</i>	24						
<i>Overige beheerafspraken</i>	24						

V o o r w o o r d e n s a m e n v a t t i n g



Voorwoord

Veiligheid is een prioriteit van de overheid. De rol van de politie bij het veiliger maken van onze samenleving is daarbij cruciaal. Dagelijks werken de korpsen aan het bestrijden van criminaliteit, het handhaven van de openbare orde en veiligheid. Hoe zij dit doen en welke resultaten zijn behaald in 2006 vindt u terug in dit jaarverslag en de bijgevoegde kernegevens. De politiekorpsen werken samen met de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie aan het verbeteren van de veiligheid. Wij presenteren dan ook graag dit gezamenlijke jaarverslag aan u.

Dit jaarverslag geeft het finale resultaat van de prestatieafspraken die zijn gemaakt tussen de korpsbeheerders en de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie voor de periode 2003 tot en met 2006. Na vier jaar is Nederland onder meer door deze prestatieafspraken een stuk veiliger geworden. Dit is een van de conclusies in de achtste voortgangsrapportage van het veiligheidsprogramma 'Naar een veiliger samenleving'. Het percentage burgers dat zich wel eens onveilig voelt is gedaald en daarnaast is de ervaren overlast en verloedering duidelijk verminderd. Ook is sprake van een vermindering van de criminaliteit tegen bedrijven en is de vermogenscriminaliteit gedaald. De doelstelling van het Veiligheidsprogramma - vermindering van criminaliteit en overlast in de publieke sector met 20 tot 25 procent in 2008-2010 ten opzichte van 2002 - is in 2006 al voor de helft (circa 10 procent) gerealiseerd.

Om het Veiligheidsprogramma uit te voeren, is het Landelijk Kader Nederlandse Politie 2003-2006 opgesteld. Op basis hiervan zijn afspraken per korps gemaakt.

Het jaar 2006 geeft een moment van bezinning op de afgelopen jaren. De eerste serie prestatieafspraken is afgesloten. In het verslagjaar 2006 wordt helder in welke mate de politiekorpsen de prestatieafspraken, die zijn gemaakt voor 2006, hebben gerealiseerd. Daaruit blijkt ondermeer dat de politie wederom op veel afspraken goede resultaten heeft geboekt.

Op sommige onderdelen was het voor de politie lastiger om de afspraken te behalen. Om de resultaten te verbeteren zijn diverse initiatieven ontplooid. Een voorbeeld hiervan is het onderzoek naar de afnemende tevredenheid van burgers over het laatste contact met de politie. Op basis van een diepgaande analyse zijn

maatregelen bedacht om de tevredenheid van de burger te beïnvloeden. Het onderzoeksrapport 'Actieve wederkerigheid', naar de oorzaken van de verminderde tevredenheid bij burgers over het laatste contact met de politie, geeft een scala aan aanbevelingen waarmee de korpsen aan de slag zijn gegaan.

Naast de prestatieafspraken is er in het Jaarverslag Nederlandse Politie 2006 aandacht voor andere ontwikkelingen en resultaten zoals de ontwikkelingen omtrent het politiebesteding, geweld tegen werknemers met een publieke taak en een nieuw bekostigingssysteem.

Met genoegen constateren wij dat de politie grote inspanningen levert om Nederland veiliger te maken. In 2006 heeft dat, in samenwerking met de andere veiligheidspartners, goede resultaten opgeleverd. Wij willen de korpsen daar graag mee complimenteren.



*De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
Mevrouw dr. G. ter Horst*



*De minister van Justitie,
Dr. E.M.H. Hirsch Ballin*

Samenvatting

De belangrijkste afspraken tussen de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie met de politiekorpsen met het daarbij gerealiseerde resultaat staan in tabel 1.1 en 1.2.

Naast deze prestatieafspraken zijn er in 2006 ook andere resultaten bereikt. Zo is een nieuwe CAO ingevoerd, is overeenstemming bereikt over een nieuwe verdeling van de budgetten over de korpsen en gaan korpsen voor het beheer samenwerken in de Voorziening tot Samenwerking Nederlandse Politie. Omdat politiemensen vaak geconfronteerd worden met agressie is het actieprogramma 'Aanpak agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak' van start gegaan. Ook is speciale aandacht nodig voor de personeelsvoorziening omdat veel agenten de komende jaren uitstromen en het werk tegelijkertijd complexer wordt.

tabel 1.1

Afspraak	Gerealiseerd in 2006	Afspraak gerealiseerd?
Aantal aan het Openbaar Ministerie aangeleverde verdachten met een bekende dader	243.073 (243.454 in 2005)	neen
Percentage processen-verbaal veelplegers en harde-kernjongeren dat binnen 30 dagen na het eerste verhoor aan het Openbaar Ministerie wordt aangeboden	74,7% (71,1% in 2005)	neen
Tijdige en adequate reactie rechtshulpverzoeken	Niet bekend, gebrek aan goede gegevens	Niet bekend
Intensivering vreemdelingtoezicht	1 ^e lijns ID onderzoek 46.049 2 ^e lijns ID onderzoek 12.015	ja
Aantal boetes en transacties uit staandehouding verkregen	1.912.075 (2.041.962 in 2005)	ja
Daadwerkelijke telefonische bereikbaarheid Landelijk Telefoonnummer Politie	12 van de 26 korpsen halen norm in 2006 (16 van de 26 korpsen halen norm in 2005)	neen
Kwaliteit dienstverlening Landelijk Telefoonnummer Politie (excl. KLPD)	Alle korpsen behalen de norm (5 korpsen onder norm in 2005)	ja
Bereikbaarheid 112	Alle korpsen behalen norm (idem in 2005)	ja
Schaalscore vergroten beschikbaarheid	5,0 (4,8 in 2005)	ja
Tevredenheid laatste politiecontact	56,9 (55% in 2005)	neen
Ziekteverzuim	5,7% (6,3% in 2005)	ja
Doelmatigheid	>5% (> 4% in 2005)	ja
Percentage politiepersoneel dat voldoet aan eisen van de regeling Toetsing Geweldbeheersing Politie	92 (gemiddeld 90% in 2005)	ja
Diversiteit, percentage allochtonen	6,4% (6,2% in 2005)	ja
Sterkteontwikkeling	53.561 fte inclusief functionele inzetbaarheid (52.592 in 2005)	doelstelling geldt voor 2010

Aan het woord:



Frans Heeres

Functie: Korpschef Midden en West Brabant

Over: prestatiesturing

Kwantitatieve afspraken omzetten in kwalitatief effect

7

‘De politiecultuur is aan het veranderen door toenemende aandacht voor resultaatgericht werken. De prestatiecontracten hebben ons geholpen meer bezig te zijn met de operatie van het politiewerk. De winst hiervan zit niet zozeer in verhoging van de productie maar vooral in de verdere verzakelijking van de bedrijfsvoering. Het dwingt ons om weer na te denken over ons vak en over de wijze waarop we onze resultaten behalen. Verantwoordelijkheden worden toebedeeld aan verschillende afdelingen. Daar kun je mensen op

aanspreken. Uiteindelijk is iedereen bezig met het behalen van resultaten. De vrijblijvendheid wordt minder. Prestatieafspraken vragen immers van ons om kritischer om te gaan met vastgesteld beleid. Kwantitatieve afspraken worden omgezet in kwalitatief effect.

Cijfers en resultaten dienen altijd gekoppeld te zijn aan zingeving. Uit ervaring en wetenschappelijk onderzoek blijkt dat er geen perverse effecten optreden. Er wordt niet bekeurd om te bekeuren of om de cijfers te halen. Er wordt bekeurd om het gedrag van mensen te beïnvloeden. Het versterkt het beeld dat we meer een ‘doepolitie’ zijn geworden. Misschien is het wel een brug te ver maar ik denk zelf dat prestatiecontracten bijgedragen hebben aan het verhogen van het veiligheidsgevoel van de burgers. Prestatiecontracten zijn daarnaast ook gericht op bedrijfsinterne factoren zoals

ziekteverzuim en integrale beroepsvaardigheden, maar horen daar eigenlijk niet thuis. Ook voor andere beheerzaken is prestatiesturing wat minder relevant.

De ervaring met prestatieconvenanten in mijn regio is dat er prima resultaten zijn geboekt. Door het gebruik van prestatiecontracten kan de politie zich manifesteren als een betrouwbare partner.

Ik wil graag gaan werken met kwalitatieve afspraken.

Die leveren uiteindelijk een hogere bijdrage aan de veiligheid. Tot slot vind ik dat prestatiefinanciering geen echte toegevoegde waarde heeft. Ik ben en blijf namelijk op zoek naar de prikkels om van elkaar te leren en het verhogen van veiligheid. De praktijk wijst immers uit dat ook zonder de financiële tegemoetkoming de politie haar prestaties wel levert. Beloning voert daarbij beslist niet de boventoon.



Drs. H.J. Meijer

Korpsbeheerder IJsselland

Portefeuillehouder prestatieafspraken in het korpsbeheerdersberaad.

De afgelopen vier jaar heeft 'onze politie in Nederland' hard getrokken aan het realiseren van de gemaakte prestatieafspraken. De afspraken hebben als positieve elementen een scherpere focus op de kerntaken van de politie, de taken van andere partners in de veiligheidsketen en verbeterde bedrijfsvoering en analysefunctie. Ik noem als concrete voorbeelden de geslaagde aanpak van veelplegers, het aantal gerealiseerde staandehoudingen en het aantal verdachten openbaar ministerie. Uit de metingen van de Veiligheidsmonitor Rijk blijkt dat Nederland de afgelopen jaren veiliger is geworden. Daarmee is één van de thema's van de kabinetten Balkende 1 tot en met 3 gerealiseerd. Prestatieafspraken zijn daarbij een hulpmiddel geweest. Daar kunnen we samen trots op zijn!

Prestatieafspraken als (hulp)middel

Het proces van de prestatieafspraken heeft leerelementen in zich. Zo kan er ten aanzien van de tweezijdigheid van afspraken tussen de beide politieministers en de regionale colleges meer begrip zijn voor de regionale maat. Een ander majeur punt is dat in het publieke domein twee elementen een rol spelen, de openbare orde en de strafrechtelijke handhaving versus de preventie. Wanneer prestatieafspraken een te scherp normerend karakter krijgen, raakt daarmee een veel belangrijkere element, namelijk het vroegtijdig voorkomen van problemen op de achtergrond. Naar mijn mening zijn we bij het (be)sturen op output iets te verdoorgesloten en moeten we voor een nieuwe generatie prestatieafspraken daar aandacht voor hebben. Soms zit er een paradox in de resultaatsafspraken, zoals de veelplegeraanpak versus verdachten openbaar ministerie. Veelplegers zijn -waren- verantwoordelijk voor een fors deel van de criminaliteit en overlast. Voor een deel ook voor de plankzaken. Wanneer de inspanningen op deze groep resultaten opleveren, betekent dat het

aantal verdachten naar het openbaar ministerie gaat afnemen. Dit zou betekenen dat de te leveren output op verdachten openbaar ministerie zou moeten worden bijgesteld.

Kijkend naar mijn eigen politieregio IJsselland, constateer ik met het regionaal college, dat de resultaatsturing een forse druk geeft op wijk en buurtzorg. Wij constateren dat onder meer jeugd en alcohol een thema is waar we mee aan de slag moeten. Als betrouwbaar partner willen wij ons ook inspannen om de gemaakte afspraken te realiseren. In de prestatieafspraken voor IJsselland voor 2007 hebben wij nadrukkelijk aandacht gevraagd voor het vrijspelen van capaciteit voor gerichte aanpak van het thema wijk- en buurtzorg en jeugd. Wij waren bereid afspraken te maken over te realiseren doelstellingen en inzet op deze thema's. Het zal duidelijk zijn dat in de veelheid van politietaken dan een herschikking van afspraken noodzakelijk is omdat wij met elkaar proberen de politiecapaciteit maximaal te benutten. Wij, korps-

beheerders en regionaal colleges, zijn graag bereid kwalitatieve afspraken te maken over te boeken realistische resultaten, maar met een duidelijk focus op de lokale en regionale maat. Bij de prestatieafspraken voor 2007 lukte dat nog niet erg.

De eerste gesprekken met de huidige politieministers geven op dit punt vertrouwen en de gezamenlijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid spreken mij aan. Ik verwacht van het kabinet dat zij het thema 'samen' net zo serieus nemen als wij in het regionale en lokale domein. Samen zijn we tot veel in staat.

De politie in mijn regio is een betrouwbaar en betrokken partner voor bestuur en burgers. Zij staat midden in de regionale (veiligheids)samenleving en voelt zich medeverantwoordelijk om deze samen met anderen vorm te geven. De politie in mijn regio is geen uitzondering, dit geldt voor de politie in Nederland in zijn algemeenheid.

Afspraak	Gerealiseerd in 2006	Afspraak gerealiseerd?
Aanpak bedrijfsvoering recherche-informatie-huishouding en –opleiding (ABRIO)	Doel is werkprocessen te verbeteren	Ja
Totstandkoming bovenregionale researcheteams	Doel is bestrijding van regio-overstijgende vormen van middelzware criminaliteit en	Ja
	horizontale fraude (waarbij private partijen het slachtoffer zijn)	
Referentiekader grootschalig politieoptreden	Doel is richting te geven aan de organisatie van crisis- en conflictbeheersing bij de politie	Ja
Harmonisatie afschrijvingen politiekorpsen	Doel is een betere vergelijking tussen korpsen mogelijk te maken	Ja
Geïntegreerd middelenbeheer	Doel is korpsen pas bijdragen te verschaffen als dat nodig is voor het doen voor uitgaven	Ja
Vermogensbeheer	Doel is vaststellen normwaarden voor solvabiliteit en omvang personele kosten	Ja

De Nederlandse Politie sluit 2006 af met een negatief resultaat van € 29 miljoen dat ten laste komt van het eigen vermogen. Voor het jaar 2006 is een tekort begroot van € 36 miljoen. De aard en omvang van deze tekorten uit de jaarrekeningen geven nog geen aanleiding tot het nemen van extra maatregelen in het kader van toezicht.

Prestatieafspraken

Dit hoofdstuk gaat over de prestatieafspraken en beheerafspraken die zijn opgenomen in het Landelijk Kader Nederlandse Politie 2003-2006. Dit Landelijk Kader is in 2002 ontwikkeld met het doel te sturen op veiligheid. Het gebruikte instrumentarium was nieuw voor de politieorganisatie en het was dan ook zoeken naar een geschikte set van indicatoren. De verschillende indicatoren doen een beroep op capaciteitsinzet en ieder korps heeft een eigen balans gevonden voor die inzet. Waar mogelijk, worden de prestatieafspraken geplaatst binnen de thema's:

- Intensivering van de opsporing
- Intensiveringen toezicht en handhaving
- Verbetering doelmatigheid

1.1 Intensivering van de opsporing

In het landelijk kader zijn vier resultaatsafspraken gemaakt over de intensivering van de opsporing door de politie.

De vier resultaatsafspraken richten zich op:

- Aanlevering verdachten aan het Openbaar Ministerie
- Tijdige en adequate aanpak veelplegers en harde-kernjongeren
- Afhandeling rechtshulpverzoeken
- Intensivering vreemdelingtoezicht

Aanlevering verdachten aan het Openbaar Ministerie

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Intensivering opsporing

Resultaatsafpraak

Stijging aantal zaken

De korpsen zorgen er gezamenlijk voor dat het aantal aan het Openbaar Ministerie aangeboden zaken met een bekende dader toeneemt, zodat het aantal verdachten over het jaar 2006 ten opzichte van 2002 stijgt met 40.000.

Prestatie-indicator

Aantal door de politie aan het Openbaar Ministerie aangeleverde verdachten

(Bron: Compas Parket-Generaal)

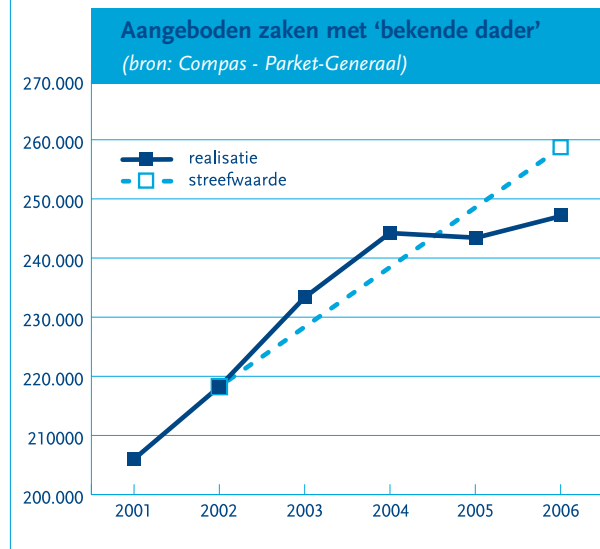
Bereikte resultaten in 2006

In 2002 hebben de regionale politiekorpsen 214.018 verdachten aangeleverd aan het Openbaar Ministerie. Op basis van de resultaatsafpraak moet dit aantal met 40.000 stijgen tot minimaal 254.018. In 2006 levert de politie in totaal 243.073 verdachten aan. Een stijging ten opzichte van 2005 met 3.094 zaken. Daarmee is 2006 het hoogst scorende jaar.

Op korpsniveau is sprake van een gedifferentieerd beeld. Dertien korpsen laten in 2006 ten opzichte van 2005 een stijging zien, twaalf korpsen vallen terug. In totaal vier korpsen hebben hun regionale doelstelling gerealiseerd (IJsselland, Haaglanden, Zeeland en Flevoland) en twee korpsen blijven slechts enkele of enkele tientallen verdachten van hun doelstelling verwijderd (Groningen, Noord- en Oost-Gelderland). In 2005 trad een stagnatie op in het aantal 'aan het Openbaar Ministerie aangeleverde zaken met een bekende dader'. In 2006 vindt een onderzoek plaats naar verklarende factoren voor deze stagnatie. Uit het onderzoek komt naar voren dat het aantal relatief lichtere zaken, de personeelscapaciteit, de wijze van



sturing en de groei van het aantal aan het Openbaar Ministerie aangeleverde zaken in voorgaande jaren een belangrijke rol speelt.



Aan het woord:



mevrouw mr. H.W. Samson-Geerlings

Functie: procureur-generaal

Over: prestatiesturing

Duidelijke relatie tussen politie en Openbaar Ministerie

'Bij het Openbaar Ministerie hebben wij de prestatiecontracten als positief ervaren, dat zal niemand verbazen. De invloed van de korpsbeheerders heeft in het verleden altijd zwaarder gewogen dan het gezag van het Openbaar Ministerie. De politie was té blauw en besteedde te weinig tijd aan opsporing. Een aantal jaren geleden bleek dat veel strafzaken nog op de plank lagen. Dat leverde meer steun en aandacht voor de opsporing op. Er kwamen duidelijke afspraken over het afhandelen van 40.000 extra verdachten. De aandacht voor de criminele jeugd in de prestatiecontracten zorgde er bovendien voor dat er meer zaken bijkwamen.

Hoewel de politie van tevoren betwijfelde of we de extra werkdruk wel aankonden, lukte het toch. Het streefaantal

is in 2006 nog niet helemaal gehaald. Maar we hebben wel bereikt dat het een stuk veiliger is geworden. Met de doorlooptijden gaat het redelijk. Volgens de afspraak moet 80 procent van de zaken binnen 30 dagen aangeleverd zijn, dat gebeurt nu in 75 procent. Het jaar daarvoor was dit 71 procent. Ik ben daar heel tevreden over en we moeten dat nu zien vast te houden.

De prestatiecontracten hebben ervoor gezorgd dat de relatie tussen het Openbaar Ministerie en de politie duidelijker en zakelijker is geworden. De volgende slag ligt wat mij betreft vooral op het terrein van de overtredingen. De kwaliteit van de processen-verbaal moet

omhoog. Incomplete zaken leiden tot meer werk. Omdat het moet worden overgedaan of tot seponeren leidt.'

Veelplegers en harde-kernjongeren

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Intensivering opsporing

Resultaatafspraak

Korte doorlooptijden veelplegers en harde-kernjongeren
Ieder korps stelt jaarlijks een overzicht van jeugdige veelplegers op. Voor de doorlooptijden voor jeugdige criminelen geldt dat 80 procent van de processen-verbaal van de door jeugd gepleegde misdrijven binnen 30 dagen na het eerste verhoor aan het Openbaar Ministerie wordt aangeboden.

Prestatie-indicator

Er is geen afspraak gemaakt over jeugdige veelplegers. Wel is er een indicator voor jeugd algemeen, namelijk het percentage processen-verbaal aan jeugd, dat na het eerste verhoor van de verdachte binnen 30 dagen is verzonden naar het Openbaar Ministerie.

(Bron: Compas Parket Generaal)

Bereikte resultaten in 2006

De zogenaamde Kalsbeeknorm houdt in dat 80 procent van de processen-verbaal van de door jeugd gepleegde misdrijven binnen 30 dagen na het eerste politie-

verhoor aan het Openbaar Ministerie moet worden aangeboden. Aan deze doorlooptijden wordt gemiddeld in 2006 nog niet voldaan. Wel blijkt dat de gemiddelde doorlooptijden in 2006 (74,7 procent) zijn verbeterd ten opzichte van 2005 (71,1 procent). Gemiddeld over 2006 voldoen vijf korpsen aan de norm. Bij zestien korpsen is sprake van een verbetering van het percentage ten opzichte van het jaar 2005.

In november en december 2006 voldoen veertien korpsen aan de Kalsbeeknorm en komt een aantal korpsen dicht in de buurt. Eind 2005 haalde slechts één korps de norm. De resultaten aan het einde van het jaar 2006 laten zien dat de score voor de doorlooptijden zelfs tot 80 procent is gestegen.

De gegevens over de doorlooptijden gelden voor de gehele groep jeugdigen die met het strafrecht in aanraking is gekomen. Dat zijn niet allemaal veelplegers. Op dit moment worden nóg niet de doorlooptijden van misdrijven die specifiek door jeugdige veelplegers worden gepleegd gemonitord.

Het actieprogramma 'Jeugd terecht' richt zich op het voorkomen van eerste delicten en het verminderen van recidive bij jongeren tot 18 jaar. De invloed van het programma op de jeugdcriminaliteit zal in de komende jaren zichtbaar moeten worden. Om goede resultaten te bereiken blijft hechte samenwerking met de ketenpartners van groot belang.

Afhandeling rechtshulpverzoeken

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Intensivering opsporing

Resultaatafspraak

Tijdige en adequate reactie rechtshulpverzoeken

Een rechtshulpverzoek is een verzoek van of aan een buitenlandse overheid om rechtshulp. De korpsen dragen er zorg voor dat het percentage uitgegeven rechtshulpverzoeken dat tijdig en adequaat is afgehandeld eind 2006 is gestegen. De streefwaarde moet nog worden vastgesteld.

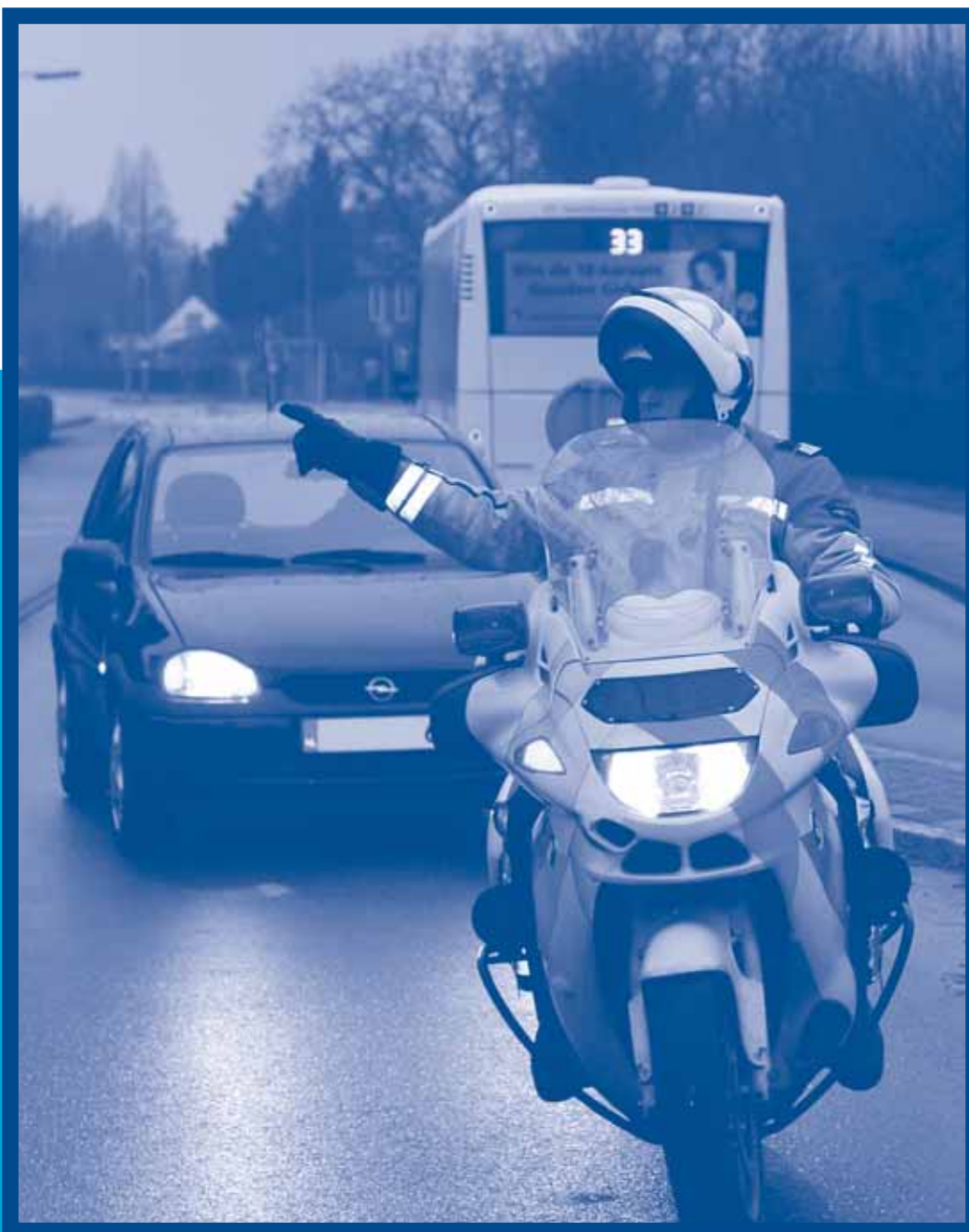
Prestatie-indicator

Voor de uitvoering van rechtshulpverzoeken zijn internationale rechtshulp centra (IRC's) ingericht, waarbinnen het Openbaar Ministerie en de politie samenwerken. Deze registreren uit het buitenland ontvangen rechtshulpverzoeken in een computersysteem (LURIS), handelen eenvoudige verzoeken zelf af en zien toe op de uitvoering (en kwaliteit daarvan) van de overige verzoeken door de politieregio's en arrondissementsparketten. De Raad van Hoofddistricten en het College van Procureurs-Generaal hebben bij hun besluitvorming rond de herinrichting van deze IRC's ingestemd met normen,

onder meer over de behandelduur van rechtshulpverzoeken. Hoewel dit prestatie-indicator heeft opgeleverd die in de praktijk moeten worden toegepast, was het niet mogelijk nadere kwalitatieve en kwantitatieve afspraken te maken. Het enige daarvoor beschikbare meetsysteem (LURIS) bleek namelijk niet in staat tot het genereren van de daarvoor vereiste informatie.

Bereikte resultaten in 2006

In 2006 is de herinrichting van de IRC's voltooid. Voor de verbetering van de uitvoering van de rechtshulp is zowel bij de politie als bij het Openbaar Ministerie een landelijke coördinator benoemd. Zij houden zich bezig met de verdere ontwikkeling van de IRC's en de rechtshulp. Ook is gewerkt aan het LURIS-systeem om de invoer van gegevens te vereenvoudigen en het verkrijgen van managementinformatie te verbeteren.



Intensivering vreemdelingtoezicht

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Intensivering opsporing

Resultaatafspraak

Intensivering vreemdelingtoezicht

De korpsen dragen zorg voor intensivering van het vreemdelingtoezicht. Monitoring vindt plaats aan de hand van het aantal staande houdingen en (criminele) illegale vreemdelingen dat in bewaring wordt gesteld. De uitkomsten worden vergeleken met de bevindingen in de rest van de keten.

Prestatie-indicator

In deze convenantperiode is de afspraak pas in 2006 uitgewerkt. In 2004 zijn de aantallen eerste- en tweedelijns identiteits- en nationaliteitsonderzoeken (inbewaringstellingen) aangewezen als mogelijke indicatoren voor deze resultaatsafspraken. Vanaf 2006 wordt een uniforme wijze van werken geïntroduceerd. Deze werkwijze is gebaseerd op de aantallen eerste- en tweedelijns identiteitsonderzoeken, de informatie-uitwisseling en de kwaliteit van registratie. De streefwaarde 2006 is voor de eerste lijns identiteitsonderzoeken vastgesteld op 35.294 en voor de tweede lijns onderzoeken op 11.883.

Bereikte resultaten in 2006

De korpsen dragen gezamenlijk zorg voor een intensivering van het vreemdelingtoezicht. Met de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie is afgesproken om de politie in 2005 nog niet af te rekenen op deze aantallen. Eind 2005 heeft een evaluatie naar het realiteitsgehalte van de afgesproken aantallen plaatsgevonden. Uit dit onderzoek bleek dat korpsen verschillende definities hanteren en op verschillende wijzen registreren. De evaluatieresultaten leidden vervolgens tot een herziening van de gemaakte resultaatsafspraken voor 2006. Dit heeft onder meer te maken met de definitie van het eerstelijns identiteitsonderzoek en de meetbaarheid van het tweedelijns identiteitsonderzoek. Daarom is in 2006 een meetprotocol ontwikkeld om de kwaliteit van de registratie te verbeteren en is besloten om de tweedelijns identiteitsonderzoeken te meten aan de hand van het aantal inbewaringstellingen. Daarnaast zijn de prestatienormen voor de indicatoren vastgesteld. Eind 2006 verzoekt de politie de normering prestatie-indicatoren vreemdelingtoezicht voor 2007 bij te stellen. De politie verwacht namelijk dat de te behalen prestaties kunnen worden beïnvloed door bijvoorbeeld de uitbreiding van de Europese Unie en de oprichting van de Dienst Vertrek & Terugkeer van het ministerie van Justitie per januari 2007. Een werkgroep met vertegenwoordigers van politie, Justitie en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zal onderzoeken wat de gevolgen van deze ontwikkelingen zijn voor deze indicator. De streefwaarden zijn ruimschoots gehaald in 2006.

1.2 Intensiveren toezicht en handhaving

In het landelijk kader zijn ook afspraken gemaakt over het intensiveren van het toezicht en de handhaving. De afspraken richten zich op het vergroten van de objectieve veiligheid door de intensivering van het toezicht en de handhaving. Dit betekent dat de politie bestaande regels in de openbaar ruimte consequenter moet gaan handhaven en burgers vaker moet aanspreken als deze regels worden overtreden. Hiernaast dient ook de zichtbaarheid, de publieksgerichtheid en de bereikbaarheid te worden verbeterd.

Boetes en transacties

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Intensivering van toezicht en handhaving

Resultaatafspraak

Verhogen aantal boetes en transacties die uit staandehoudingen voortkomen.

Korpsen zorgen er voor dat het aantal boetes en transacties die voortkomen uit staandehoudingen over het jaar 2006 is toegenomen met 180.000 ten opzichte van het jaar 2002.

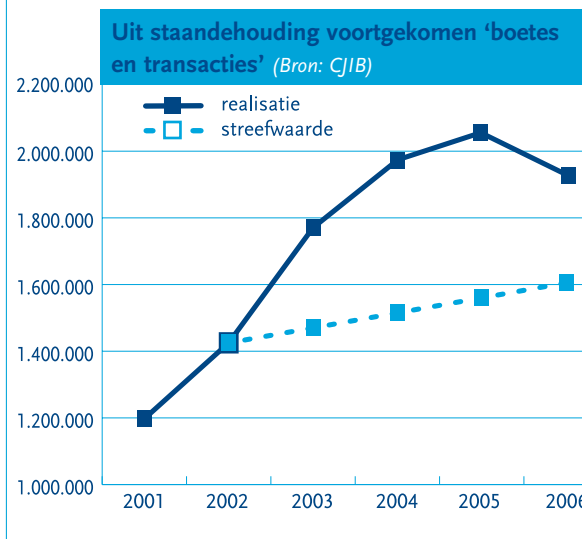
Prestatie-indicator

Het aantal boetes en transacties voortgekomen uit staande houdingen

(Bron: Centraal Justitieel Incasso Bureau (CJIB))

Bereikte resultaten in 2006

In het jaar 2006 is het aantal boetes en transacties uit staandehouding afgenomen in vergelijking met 2005. Dit jaar bedraagt dit aantal ruim 1,9 miljoen. Dat is veel meer dan de overeengekomen streefwaarde. Ten opzichte van het basisjaar 2002 komt dit neer op een toename van 34 procent. In 2006 realiseren 21 van de 26 korpsen de doelstelling voor het jaar 2006.



Telefonische bereikbaarheid

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Intensivering van toezicht en handhaving

Resultaatafspraak

- Vergroten telefonische bereikbaarheid, uitgesplitst in:
- Verbeteren van de telefonische bereikbaarheid van het Landelijk Telefoonnummer Politie
- Verbeteren van de kwaliteit van dienstverlening van het Landelijk Telefoonnummer Politie
- Verbeteren van de telefonische bereikbaarheid via het alarmnummer 112

Prestatie-indicator

De bereikbaarheid en kwaliteit van de dienstverlening van het Landelijk Telefoonnummer Politie (LTP) wordt gemeten met de Telan-meting.

(bron: Telan)

De bereikbaarheid van 112 wordt vastgesteld aan de hand van gegevens gebaseerd op beltijdrapporten

(Bron: ICT-Service Centrum Politie, Justitie en Veiligheid (ISC))

De daadwerkelijke bereikbaarheid van het LTP is de snelheid waarmee een medewerker van het

LTP-servicecentrum de telefonische oproep van de burger beantwoordt.

Hiervoor worden de volgende normen gehanteerd:

- 80 procent van de oproepen wordt binnen 20 seconden aangenomen
- 90 procent van de oproepen wordt binnen 30 seconden aangenomen
- 95 procent van de oproepen wordt binnen 45 seconden aangenomen

De kwaliteit van dienstverlening van het LTP wordt gebaseerd op een aantal kwalitatieve scores uit de Telan-meting. Het gaat hierbij om de scores van de rubrieken: informatie, probleemstelling, actiepunten, afsluiten en professionaliteit. De gemiddelde score van de hierboven genoemde rubrieken bepaalt de hoogte van de indicator. In overleg met het politieveld is de streefwaarde gesteld op 7,5.

De daadwerkelijke bereikbaarheid van het alarmnummer 112 is de snelheid waarmee een medewerker van de alarmcentrale de 112-oproepen aanneemt.

De streefwaarden zijn:

- 80 procent van de 112-oproepen uit het vaste telefonieverkeer wordt binnen 15 seconden aangenomen.
- 80 procent van de 112-oproepen uit het mobiele telefoonverkeer wordt binnen 30 seconden aangenomen

Bereikte resultaten in 2006 van het LTP en 112

Daadwerkelijke bereikbaarheid LTP:

Van de 26 korpsen zijn de resultaten als volgt:

- Twaalf korpsen halen de norm 80 procent binnen 20 seconden.
- Tien korpsen scoren tussen de 70 en 80 procent.
- Drie korpsen scoren tussen de 60 en 70 procent.
- Een korps scoort lager dan 60 procent.

Twintig korpsen hebben een lagere score dan in 2005. Zes korpsen verbeteren de score.

De resultaten op het terrein van de daadwerkelijke bereikbaarheid van het LTP zijn wel wat achteruit gegaan. Over de gehele periode van de prestatiecontracten vertoont de telefonische bereikbaarheid bij de verschillende korpsen een grillig beeld.

In overleg met het politieveld is besloten voor de prestatieafspraken in 2007 vier keer per jaar te gaan meten.

Kwaliteit van dienstverlening van het LTP

Wat betreft de kwaliteit van dienstverlening halen alle korpsen de streefwaarde van 7,5.

112

De korpsen halen ruimschoots de norm. Over de gehele periode zijn de scores stabiel.

Vergroten beschikbaarheid

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Intensivering van toezicht en handhaving

Resultaatafspraak

Vergroten van de beschikbaarheid

De afspraak is gericht op de verbetering van de schaalscore beschikbaarheid.

Prestatie-indicator

De schaalscore beschikbaarheid

(Bron: Veiligheidsmonitor Rijk)

Bereikte resultaten in 2006

De Veiligheidsmonitor Rijk bevat een groot aantal vragen over verschillende aspecten van veiligheid en het functioneren van de politie. Uit de meting over 2006 blijkt ondermeer dat de schaalscore voor de beschikbaarheid opnieuw stijgt. Dit betekent dat het Nederlandse publiek de beschikbaarheid van de politie opnieuw gunstiger beoordeelt dan in de voorgaande jaren. De streefwaarde is voor 2006 vastgesteld op 4,6. De gerealiseerde schaalscore in 2006 ligt daar met 5,0 ver boven.

¹ Voorheen Politie Monitor Bevolking (PMB). Om de prestaties van korpsen te kunnen blijven volgen, is de streefwaarde PMB vertaald naar een streefwaarde VMR.

Aan het woord:

Edwin Velders

Functie: surveillant Politie Haaglanden

Over: staandehoudingen



17

Passie voor het vak ook verantwoordelijk voor het resultaat

'Werken met het prestatiecontract viel in het begin niet altijd in goede aarde. Daar moest 'het blauw' aan wennen. Prestatieafspraken en het halen van targets hoorde naar mijn mening thuis in het commerciële circuit en niet in het politieapparaat. Ook in het bedrijfsleven gaat het streven naar meer kwantiteit vaak samen met verlies van kwaliteit.

De spelregels voor de surveillancedienst zijn helder.

Jaarlijks ben je zelf verantwoordelijk voor het uitschrijven van een vastgesteld aantal bekeuringen of beschikkingen op naam en voor het aanleveren van een bepaald aantal verdachten aan het Openbaar Ministerie. In theorie een redelijke afspraak, maar helaas is de praktijk meestal iets anders. Door verschillende factoren kan het voorkomen dat prestatieafspraken met moeite gehaald worden. Dit

heeft veel te maken met de bezetting van de surveillancedienst. Een van de oorzaken van onderbezetting is het leveren van collega's aan andere onderdelen van het korps.

Het is gebleken dat ons land tijdens de convenantperiode aantoonbaar veiliger is geworden. Een prima resultaat. Je kunt je wel afvragen of dit alleen komt door de prestatiesturing. Of heeft passie voor het vak er ook veel mee te maken? Belangrijk is, denk ik, dat de kwaliteit op straat gewaarborgd blijft en het daadwerkelijke doel van het politiewerk niet uit het oog wordt verloren. Het kan natuurlijk nooit de bedoeling zijn om bijvoorbeeld een verkeersactie te organiseren waarbij het doel niet is de verkeersveiligheid te vergroten, maar de prestatieafspraken na te komen.'

Aan het woord:

Jan Dalebout

Functie: districtchef politie Zeeland

Over: Tevredenheid Laatste Politiecontact (TLPC)

Na aangifte vragen hoe het ermee gaat

‘Vertrouwen is er wel
maar het gaat soms mis
met de ervaringen die

burgers met de politie hebben. We merken dat mensen na het doen van aangifte minder tevreden over het contact zijn dan daarvoor. Hoe dat komt? Aangevers horen vaak nooit meer iets van de politie. De aangifte is gedaan en daar stopt het eigenlijk mee. Dat zit de meeste mensen dwars. Ze willen serieus worden genomen. Het gaat erom dat we op een passende manier meevoelen met de aangever. Dat we weten wat het gepleegde delict voor de betrokkene betekent en dat we daar ook steun voor bieden.

Om de nazorg te verbeteren zijn er afspraken gemaakt over het geven van een terugkoppeling naar de aangever. Op de tiende en rond de dertigste dag na aangifte, nemen we nu contact op. Hierdoor weet de betrokkene een paar dagen na de aangifte, dat er door de politie iets

wordt gedaan. Op dat moment stel je belevingsvragen, gewoon vragen die je ook zelf belangrijk zou vinden als je een keer slachtoffer zou zijn van een strafbaar feit.

En natuurlijk stellen we ook nog opsporingsvragen. Juist hier ligt een moment waarop je kunt vragen hoe het nu gaat en of bijvoorbeeld de verzekering de schade dekt.

Er zijn collega's die de terugkoppeling al heel goed verzorgen, maar we kunnen zeker nog verbeteren.

De contactmomenten met de aangever zijn een goed instrument om de tevredenheid van de burger over de politie te beïnvloeden. Dan kun je laten zien dat je de aangever in alle oprechtheid wilt helpen.’

Als we de beoordeling van de beschikbaarheid bekijken op regionaal niveau, dan blijkt, dat 22 van de 25 regionale politiekorpsen een beschikbaarheidsscore realiseren op of boven hun streefwaarde. Indien rekening wordt gehouden met de berekende betrouwbaarheidsmarge in de meting dan hebben alle korpsen hun doelstelling gerealiseerd.



Verbeteren tevredenheid laatste contact

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Intensivering van toezicht en handhaving

Resultaatafspraak

Verbeteren tevredenheid

Prestatie-indicator

Het percentage respondenten dat tevreden of zeer tevreden is over het politietoetreden bij het laatste contact met de politie

(Bron: Veiligheidsmonitor Rijk²)

Bereikte resultaten in 2006

Ten opzichte van het jaar 2005 laat de score op de tevredenheid van de burger over het laatste contact met de politie in 2006 een verbetering zien. De score over 2006 bedraagt 56,9% tegenover 55% in 2005. Rekening houdend met de berekende betrouwbaarheidsmarge in de meting komt het resultaat over 2006 uit op 58,4%. De streefwaarde voor 2006 is vastgesteld op 59,1%. De streefwaarde is dus bijna behaald. De aanbevelingen uit het rapport 'Actieve wederkerigheid' uit 2005 hebben hier ongetwijfeld aan bijgedragen. Dit rapport verscheen naar aanleiding van een onderzoek naar de beïnvloed-

baarheid van onder andere deze indicator. Het rapport levert de korpsen veel handvatten om de tevredenheid van burger over het contact met de politie te verbeteren.

Bekijken we de resultaten uit de Veiligheidsmonitor Rijk op het niveau van de regionale politiekorpsen individueel, dan blijkt de tevredenheid van burgers over het politiecontact bij 14 van de 25 regionale politiekorpsen te zijn toegenomen of gelijk te zijn gebleven. Indien rekening wordt gehouden met de berekende betrouwbaarheidsmarge in de meting dan hebben 19 van de 25 korpsen de streefwaarde gehaald.

1.3 Verbetering doelmatigheid

Voldoende personele capaciteit is belangrijk om de ambities voor de intensivering van de opsporing en het toezicht en handhaving waar te maken. Maatregelen zoals het terugdringen van het ziekteverzuim kunnen de doelmatigheid verbeteren en daarmee de beschikbare capaciteit in het primaire proces vergroten. Hierover zijn in het landelijk kader afspraken gemaakt. De uitbreiding van het personeel valt hier ook onder.

Verbetering ziekteverzuim

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Verbetering van de doelmatigheid

Resultaatafspraak

Korpsen zorgen er gezamenlijk voor dat het ziekteverzuimpercentage over het jaar 2006 maximaal 8 procent bedraagt.

Prestatie-indicator

Ziekteverzuimpercentage

(bron : Politie Beleidsinformatiesysteem (PolBIS))

Bereikte resultaten in 2006

De gemiddeld gerealiseerde doelmatigheid door het terugdringen van het ziekteverzuim is fors. In 2006 bedroeg het ziekteverzuim 5,7 procent (6,2 procent in 2005). Dit percentage ligt ruim onder de doelstelling voor 2006 van 7,4 procent. Ten opzichte van het basisjaar 2002 van 8,2 procent komt de doelmatigheidswinst door het verlagen van het ziekteverzuimpercentage uit op 2,5 procent. Het ziekteverzuimpercentage van de verschillende korpsen loopt in 2006 uiteen van 4,2 procent tot 7 procent. De dalende trend geldt dus niet in gelijke mate voor alle korpsen.

² Voorheen Politie Monitor Bevolking (PMB). Om de prestaties van korpsen te kunnen blijven volgen, is de streefwaarde PMB vertaald naar een streefwaarde VMR.

Vergroten doelmatigheid

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Verbetering van de doelmatigheid

Resultaatafspraak

Vergroten doelmatigheid

De korpsen komen tot een doelmatigheidsverbetering van minimaal 5 procent van de feitelijke sterkte per 31 december 2002 ten behoeve van het primaire proces. Ieder korps stelt daartoe een plan van aanpak op.

Prestatie-indicator

Regionale plannen van aanpak

Bereikte resultaten in 2006

De Nederlandse politie streeft naar een verbetering van de doelmatigheid van de korpsen zodat zoveel mogelijk capaciteit kan worden vrijgemaakt voor het uitvoeren van de primaire taken. In voorgaande jaren is gebleken dat maatregelen zoals het terugdringen van het ziekteverzuim tot een positief resultaat leiden. De ingevoerde maatregelen en de effecten hiervan hebben een structureel karakter. Daarmee blijft doelmatigheid gewaarborgd in de toekomst. Ook doelmatigheidsplannen die te maken hebben

met de overheveling van taken, reorganisatie en centralisatie verbeteren de doelmatigheid. De totale gerealiseerde doelmatigheid eind 2006, inclusief het terugdringen van het ziekteverzuim zal uitkomen op een percentage dat uitkomt boven de 5% (voorlopig cijfer) waarmee de doelstelling is gerealiseerd.

Sterkteontwikkeling

Doelstelling Veiligheidsprogramma

Verbetering van de doelmatigheid

Resultaatafspraak

Sterkteontwikkeling

Korpsen dragen in samenwerking met de Politie-academie zorg voor uitbreiding van de personele sterkte van de Nederlandse politie met, bij overigens gelijkblijvend beleid, minimaal 4000 fte in 2010.

Prestatie-indicator

Gerealiseerde sterkte

(Bron: PolBIS)

Bereikte resultaten in 2006

In het landelijk kader wordt onderscheid gemaakt

in de personele sterkte exclusief en inclusief de functionele inzetbaarheid van aspiranten. Vanaf 2002 is een nieuw duaal politieonderwijsstelsel (PO2002) van kracht geworden. Hierdoor zijn aspiranten al gedurende een deel van hun opleidingstijd inzetbaar voor politiewerk in de korpsen. De sterkte inclusief de functionele inzetbaarheid (FI) van aspiranten is de sterkte inclusief het gedeelte van de opleidingstijd dat aspiranten werkzaamheden verrichten in een korps.

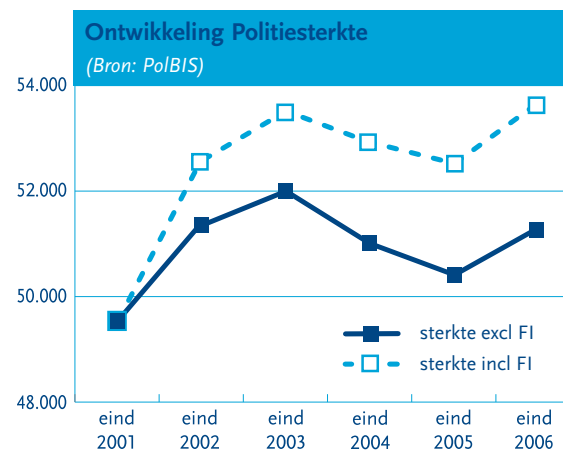
De sterkte moet eind 2010 exclusief de functionele inzetbaarheid van aspiranten ongeveer 52.500 fte's bedragen. Het politiepersoneel (ruim 300 fte's) dat in 2005 van de korpsen is overgegaan naar het Concern Informatiemanagement Politie (CIP) en het ICT-Service Centrum politie (ISC) mag tot en met 2010 worden meegeteld voor de realisatie van deze landelijke sterktedoelstelling.

In 2006 is de sterkte, na een aantal jaren van daling, weer gestegen. Zonder de functionele inzetbaarheid van aspiranten is de sterkte met 733 fte's gestegen tot 51.233 fte's.

De sterkte inclusief de functionele inzetbaarheid van aspiranten (de feitelijke politiesterkte), was eind 2006 gestegen tot 53.561 fte's. Doordat in 2006 meer aspiranten in opleiding zijn gegaan dan er zijn afgestudeerd, is hun aantal gestegen tot 5.327.

De functionele inzetbaarheid is hierdoor in 2006 evenredig gestegen, waardoor de feitelijke sterkte, ten opzichte van eind 2005, met 970 fte's is toegenomen.

De verwachting is dat de sterkte de komende jaren zal toegroeien naar de beoogde streefwaarden voor eind 2010. Met name in de jaren 2008 en 2009 zal de stijging van de sterkte versnellen doordat er door het verdwijnen van de tijdelijke ouderenregeling TOR per 15 maart 2008 gedurende twee jaar aanzienlijk minder executieve medewerkers zullen uitstromen.



Aan het woord:

Martin Sitalaing

Functie: plaatsvervangend korpschef Friesland

Over: loopbaan en diversiteit



Diversiteit in samenleving rode draad in loopbaan

‘Na een afgebroken carrière als registeraccountant koos ik in 1985 bewust voor de politieschool in Amsterdam. Mijn ouders waren daar geen voorstander van omdat ze vonden dat de politie niet erg positief tegenover Surinamers stond. Voor mij was dit juist een extra motivatie en ik wilde graag uitvoerend politiewerk doen in een grote stad. Al gauw spoorde mijn toenmalige brigadier mij aan om naar de politieacademie te gaan. Dat deed ik en in 1992 ging ik als leidinggevende wederom in Amsterdam aan de slag. Ik bleef een uitvoerend politiedier, maar tijdens mijn werk bij het bureau Sociale Integratie heb ik een heuse visie op de politiefunctie ontwikkeld. Dit is bepalend geweest voor mijn loopbaan. Essentieel daarin is de kracht van de diversiteit uit de samenleving naar voren laten komen. Vervolgens werkte ik als teamchef bij de

districtschef. Naast deze functies was ik in het Amsterdamse actief op het gebied van de openbare orde, waarbij ik acht jaar commandant van de Aanhoudings-eenheid ben geweest. Langzaam merkte ik dat er, zowel binnen als buiten het korps, naar me gekeken werd als een politiechef met een andere etnische achtergrond. Voor mij is dat nooit een echt issue geweest omdat ik vooral een inhoudsgedreven politieman ben. In 2000 ging ik als districtschef van de stad Groningen werken. In Nederland werd ik inmiddels als boegbeeld voor allochtone collega's gezien. Een rol waar je op mijn positie niet meer voor weg kon lopen. Zeker na de moord op Van Gogh, kreeg ik verontrustende mailtjes van allochtone collega's die zich door van de verharding

van de samenleving niet gesteund voelden. Met onder andere een artikel in het blad *Blauw* probeerde ik hen een hart onder de riem te steken. Groningen won de verkiezing tot veiligste stad van Nederland en de criminaliteits- en overlastcijfers daalden sterk. Na vijf jaar was ik toe aan een andere uitdaging. Die vond ik dicht bij huis. Sinds twee jaar ben ik plaatsvervangend korpschef in Friesland, waar ik met heel veel plezier een bijdrage lever aan een nieuwe organisatievorm. Ook ben ik voorzitter van de Strategische Beleidsgroep Jeugd voor de Raad van Hoofdcommissarissen en zit in de klankbordgroep Diversiteit. Vanuit die rol probeer ik bij te dragen aan de diversiteit op alle niveaus binnen de Nederlandse politie. Buiten de politie ben ik actief in het bestuur van de Stichting Toevluchtsoord in Groningen (vrouwenopvang, blijf-van-mijn-lijf) en zit ik in de Raad van Toezicht bij Vanboeijen (een zorginstelling) in Assen. Zo blijf ik lekker actief in de drie noordelijke provincies.’

1.4 Beheerafspraken

Deze categorie is niet gebaseerd op het veiligheidsprogramma. In het landelijk kader zijn hierover wel afspraken opgenomen.

Regeling Toetsing Geweldsbeheersing Politie (RTGP)

Beheerafspraak landelijke kader

Meer dan 90 procent van diegenen die zijn uitgerust met geweldsmiddelen binnen de politie voldoet aan de eisen die door de Regeling toetsing geweldsbeheersing politie (RTGP) worden gesteld.

Bereikte resultaten in 2006

De politie mag geweld toepassen binnen de kaders die de wet daaraan stelt. Om dit goed te kunnen doen, bestaat de uitrusting uit de geweldsmiddelen wapenstok, handboeien, pepperspray en de vuurwapens. Als politiemedewerkers bewapend zijn, moeten zij voldoen aan ministeriële eisen die zijn opgenomen in de Regeling Toetsing Geweldsbeheersing Politie (RTGP).

Elk jaar verbetert het percentage bewapende medewerkers dat voldoet aan deze eisen. In 2006 bedroeg

het landelijke percentage gecertificeerd personeel, dat geoefend is in het gebruik van lichte geweldsmiddelen, gemiddeld 92 procent. In hetzelfde jaar was 98 procent, van degenen die gecertificeerd zijn voor lichte geweldsmiddelen en daarbij de beschikking hebben over het vuurwapen, ook geoefend in het gebruik van het vuurwapen. In 2005 waren deze cijfers respectievelijk 90 procent en 97 procent.

De afgelopen jaren zijn er problemen met de (registratie van) de inname van geweldsmiddelen bij personeel dat niet gecertificeerd is. De norm voor de inname is 100%. De korpsen geven aan steeds meer geweldsmiddelen in te nemen van medewerkers die niet geslaagd zijn voor de toetsen. Toch is dit net als in de voorgaande jaren nog onvoldoende terug te zien in de registratie daarvan. Uit registratie blijkt dat het landelijk gemiddelde resultaat van ingenomen vuurwapens bij medewerkers die de toets schietvaardigheid in de tweede helft van 2006 niet hadden gehaald, gestegen is van 35 procent in 2005 naar 52 procent in 2006.

Diversiteit

Beheerafspraak landelijke kader

De regionale korpsen voldoen aan het percentage allochtonen zoals dat in het regionaal convenant als

streefcijfer wordt afgesproken op voorstel van het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD).

Bereikte resultaten in 2006

Diversiteit is in Nederland een maatschappelijk gegeven. De samenleving wordt immers gekenmerkt door een grote verscheidenheid tussen mensen en sociale groepen. De politie vindt het belangrijk mensen met diverse achtergronden in dienst te hebben en te houden. Korpsen beseffen ook dat een divers personeelsbestand nodig is om goede prestaties te kunnen leveren.

Diversiteit is dan ook een onderdeel van de prestatieafspraken. Elk korps formuleert een streefpercentage voor het aantal allochtone medewerkers. In 2005 was het totale percentage allochtone medewerkers 6,2 procent. In 2006 is er een stijging van 0,2% naar 6,4%. Het diversiteitsbeleid wordt ondersteund door het LECD. Zij hebben het Referentiekader diversiteit ontworpen. Dit is een lijst van activiteiten die de korpsen in gang moeten zetten om diversiteit binnen de korpsen een goede plek te geven. Ook in 2006 is het Referentiekader diversiteit weer door alle korpsen ingevuld. Het korps dat de beste resultaten heeft geboekt krijgt een prijs. In maart 2006 is door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Diversiteitsprijs Nederlandse Politie 2006 uitgereikt aan het politiekorps Haaglanden.

Prestatiebekostiging

Een aantal afspraken over de prestaties is gekoppeld aan een systeem van prestatiebekostiging en benchmarken. Overeengekomen is dat de korpsen prestatiebekostiging ontvangen als zij minimaal zes van de tien prestatieafspraken volledig realiseren. Naar mate korpsen meer afspraken realiseren, neemt de omvang van de prestatiebekostiging toe. Het systeem van benchmarken is gebaseerd op vergelijking van resultaten. Wie per prestatieafpraak in een vergelijkbaar cluster van korpsen de relatief hoogste score realiseert, krijgt vijf punten. De laagste score levert één punt op. Het hoogste aantal punten levert de hoogste bijdrage op. Voor prestatiebekostiging en benchmarken is een bedrag beschikbaar van in totaal 52 miljoen euro.

Overige beheerafspraken.

Voor een aantal beheerafspraken geldt dat ze al in de voorgaande jaren volledig zijn gerealiseerd. Voor de volledigheid herhalen we de resultaten die in de vorige jaren zijn behaald.

Aanpak bedrijfsvoering recherche-informatiehuishouding en -opleiding (ABRIO)

Het project ABRIO heeft als doel verbetering te brengen in de werkprocessen bij de politie en het Openbaar Ministerie. In het kader daarvan zijn landelijke standaards voor de opsporing ontwikkeld. Deze zijn door de Raad van Hoofdcommissarissen vastgesteld. Volgens de gemaakte beheerafspraak zorgen de korpsen ervoor dat deze standaards uiterlijk op 1 januari 2004 geïmplementeerd zijn. Het gaat daarbij om de volgende ABRIO-producten, werkprocessen, producten en hulpmiddelen: ROWV 1, Politie Regeling Regionale Infodesk, PD-management, Procesmodel CIE en het Kwaliteitsinstrument Opsporing en Vervolg (KOV). Over de implementatie van de overige nog door de Raad van Hoofdcommissarissen vast te stellen producten, zoals de Raamregeling Team Grootschalige Opsporing, Procesdossier, Procesmodel Observeren en IGO-informatieproducten worden in een later stadium afspraken gemaakt.

Aanpak bedrijfsvoering recherche-informatiehuishouding en -opleiding (ABRIO)

In voorgaande jaren is de organisatie van de recherchefunctie van de politie aangepast en versterkt. In 2003 zijn zes vaste bovenregionale teams opgericht voor de bestrijding van regio-overstijgende vormen van middelzware criminaliteit en horizontale fraude (een vorm van fraude waarbij private partijen het slachtoffer zijn). De bovenregionale recherche pakt zaken op die eerder vaak bleven liggen. Het gaat vooral om onderzoeken in meerdere regio's, met criminele groepen die zeer mobiel zijn. Om deze zaken op te lossen werkt de bovenregionale recherche intensief samen met partijen van binnen en buiten de politie, zoals het bedrijfsleven.

Referentiekader grootschalig politieoptreden

Het referentiekader grootschalig politieoptreden heeft als doel richting te geven aan de organisatie van crisis- en conflictbeheersing bij de Nederlandse politie. Volgens de beheerafspraak zorgen de korpsen ervoor dat hun organisatie uiterlijk op 1 januari 2004 is ingericht volgens de richtlijnen van het referentiekader. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Raad van Hoofdcommissarissen leveren daartoe een financiële bijdrage. Voor 1 januari 2006 wordt een nieuw, multidisciplinair referentiekader grootschalig en bijzonder optreden ontwikkeld. Dit zal bestaan uit een systeem van zelfevaluatie en audits. Over de implementatie daarvan worden nadere afspraken gemaakt.

Harmonisatie Afschrijvingen Politiekorpsen

Met de regeling Harmonisatie Afschrijving Politiekorpsen (HAP) worden de verantwoordingen en begrotingen van de korpsen geharmoniseerd. Daardoor is vergelijking beter mogelijk. Per 1 januari 2004 geldt nieuwe regeling voor de HAP. Volgens de beheerafspraak maken de korpsen al in de jaarrekening 2003 de gevolgen van de harmonisatie afschrijvingen inzichtelijk.

Geïntegreerd middelenbeheer

Geïntegreerd middelenbeheer (GMB) houdt in dat politiekorpsen pas de rijksbijdrage ontvangen als ze daar daadwerkelijk uitgaven mee willen doen. Ook kunnen regionale politiekorpsen op vrijwillige basis leningen bij het ministerie van Financiën aangaan. Volgens de beheerafspraak voldoet elk korps aan de afspraken die worden gemaakt over geïntegreerd middelenbeheer.

Referentiekader grootschalig politieoptreden

In het kader van de Wet vermogensbeheer zijn normwaarden gesteld voor de solvabiliteit en de personele kosten van de korpsen. Volgens de beheerafspraak voldoet elk korps daaraan.



Beleidsontwikkeling

2.1 Landelijk Kader Nederlandse Politie 2007

Het stelsel van prestatieafspraken werkt. Er zijn de afgelopen jaren aansprekende resultaten geboekt en Nederland is veiliger geworden. Wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van prestatiesturing en prestatieconvenanten bij de politie heeft aangetoond dat er relatief weinig negatieve effecten zijn opgetreden zoals bureaucratisering, wet van de afnemende meeropbrengst, (on)bewust kiezen voor simpele zaken en manipulatie van gegevens. Daarom is besloten de komende jaren de ingeslagen weg te blijven volgen. In oktober 2006 is het Landelijk Kader Nederlandse Politie 2007 (LKNP2007) ondertekend door de voorzitter van het Korpsbeheerdersberaad en de ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Door het vroegtijdig vertrek van het vorige kabinet is de looptijd beperkt tot het jaar 2007. Zo heeft het nieuwe kabinet alle vrijheid om de lijn voor de toekomst uit te zetten.

Kwaliteit

Het LKNP2007 verschilt qua inhoud en structuur aanmerkelijk van het vorige landelijk kader. Het bevat meer kwalitatieve afspraken en er zijn procesafspraken en afspraken om te benchmarken gemaakt. Ter versterking van de taakuitvoering en de bedrijfsvoering is volop ruimte gecreëerd om te experimenteren.

Prestatieafspraken

Sommige prestatieafspraken in het LKNP2007 zijn een vervolg op eerdere afspraken. Dat geldt bijvoorbeeld voor het aantal verdachten, dat bij het Openbaar Ministerie wordt aangeleverd. Er zijn ook afspraken vervallen, zoals de afspraak over het aantal boetes en transacties uit staandehoudingen verkregen. Deze maatregel was bedoeld om het gezag van de politie in het publieke domein te herstellen. Dit bleek succesvol te zijn. Besloten is dat landelijke sturing niet meer nodig is.

In het LKNP2007 zijn prestatieafspraken gemaakt over:

- aantal verdachten aangeleverd bij Openbaar Ministerie
- doorlooptijden van door minderjarige verdachte gepleegde misdrijven
- beschikbaarheid
- operationeel vreemdelingtoezicht
- gebiedsgebonden politiewerk
- (telefonische) bereikbaarheid
- tevredenheid bevolking over laatste politiecontact

Aan een aantal prestatieafspraken is prestatie-bekostiging gekoppeld.

Aan het woord:

Fokeline Vellinga en Peter Gigengack

Functie: respectievelijk Politiekundige bij de regiopolitie Noord-Holland Noord en projectleider Programmabureau Integrale Veiligheidszorg NHN

Over: Veilig Uitgaan in de regio Noord-Holland Noord, een van de experimenten die in het kader van het LKNP 2007 zijn gestart



‘De laatste jaren lieten de politiecijfers een duidelijke stijging van het aantal geweldsincidenten in onze regio zien. Dankzij de inspanningen van de lokale partners afzonderlijk, bij de politie bijvoorbeeld door de inzet van de Horeca-Interventieteam, is dat al gestabiliseerd. Om geweld werkelijk af te laten nemen en uitgaan echt

Bundeling van krachten tegen geweld

veiliger te maken, moeten politie, het Openbaar

Ministerie, de gemeenten en de horecaondernemers hun krachten bundelen. De politie alleen kan het probleem niet structureel aanpakken. Als je echt stappen voorwaarts wil maken, is samenwerken noodzakelijk. Omdat we in Noord-Holland Noord te maken hebben met

26 gemeenten, wordt hierbij steeds gekeken naar de relevantie voor iedere gemeente. Het moet voor iedereen werkbaar blijven en het uiteindelijke doel dienen. Zowel op regionaal als op lokaal niveau dienen partners het eens te zijn over de aanpak en de activiteiten die hieruit voortvloeien. Dan kun je samen veel bereiken!’

Aan het woord:



professor dr. A.B. (Bob) Hoogenboom

Functie: hoogleraar Forensic Business Expertise, universiteit Nijmegen

Over: prestatieturing

Operationele betrokkenheid neemt toe

causaal verband met de prestatieconvenanten.

Uitgedrukt in fte's is er is sprake van een zekere toename van de afdelingen control, maar die is tot nu toe niet groot. Ook is er een toename van het aantal fte's in de informatieprocessen, in het bijzonder bij de afdeling infodesk waar voorbereiders en analisten werken. Maar de toename is niet substantieel. De toename van overleg en communicatiestructuren als gevolg van de prestatieconvenanten wijst op het eerste gezicht op 'beleidsvervetting'. Aan de andere kant lijkt die gecompenseerd te worden door de verzakelijking in het overleg dat korter, directer, en op basis van concrete cijfers plaatsvindt. Ook andere veronderstelde negatieve effecten als doelverschuiving, cijferfetisjisme, de preventieparadox, creatief boekhouden en disfunctionele politieconcurrentie ('politie-egotisme') doen zich niet of nauwelijks meetbaar voor.'

'De prestatieconvenanten hebben als een katalysator gewerkt op een aantal bedrijfsmatige veranderingen die sinds 1993 binnen de Nederlandse politie in gang zijn gezet. Kern daarvan is een geleidelijke toename van de aandacht voor de operationele processen. De operationele betrokkenheid neemt op een aantal niveaus binnen het politiebestel en binnen de politie geleidelijk toe. Dit blijkt onder andere uit de prestatieconvenanten (Landelijk Kader Nederlandse Politie 2003-2006). De in de literatuur vooraf genoemde onbedoelde - of negatieve of perverse - effecten van de invoering van prestatieconvenanten doen zich niet of nauwelijks voor. Er is weliswaar sprake van vormen van bureaucratisering, maar die vindt zijn oorsprong in de groei van de stafafdelingen na de reorganisatie van 1993. Er bestaat geen

Afspraken over benchmark

De benchmarkafspraken zijn bedoeld om het lerend vermogen van de korpsen te versterken. Er worden benchmarks ontwikkeld voor de criminaliteitsbeeldanalyse zware en georganiseerde criminaliteit, overlast, diversiteit en integriteit.

Procesafspraken

De procesafspraken hebben betrekking op:

- de implementatie van de maatregelen van het Programma Versterking Opsporing en Vervolg,ing,
- het vaststellen en implementeren van programma's voor financieel-economische criminaliteit en cybercrime,
- het delen van discriminatie-criminaliteitsbeeld met relevante partners,
- de registratie en afhandeling van rechtshulpverzoeken,
- het opstellen van overzichten van jeugdige veelplegers,
- het implementeren van het werkproces vroegsignalering en doorverwijzing,
- het gebiedsgebonden politiewerk,
- het ontwikkelen van een methode om de klanttevredenheid, waaronder slachtofferschap, te meten.

De ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hebben zich verplicht om in het kader van de wederkerigheid:

- veiligheidspartners te wijzen op hun verantwoorde-

- lijkheid voor een integrale aanpak van onveiligheid,
- experimenten voor ketensamenwerking op te zetten,
- werkprocessen in de keten te stroomlijnen (daar waar deze onevenredig hoge administratieve lasten met zich meebrengen),
- het Openbaar Ministerie en andere relevante ketenpartners te stimuleren tot ketensamenwerking,
- een ketenbreed landelijk beleid te ontwikkelen, gericht op de versterking van de preventieve en repressieve bestrijding van financieel-economische criminaliteit en cybercrime
- samen met de korpsen een systematiek van prestatie-sturing voor de periode na 2007 te ontwikkelen.

Na de ondertekening van het LKNP2007 zijn de afspraken in overleg met de korpsen en de Politie-academie, daar waar regionaal maatwerk mogelijk was, vastgelegd in convenanten. Dit traject is op 31 december 2006 nog niet afgerond.

2.2 Geweld en agressie

De verontwaardiging over voorvallen van agressie en geweld tegen werknemers met publieke taken is de afgelopen jaren gestegen. Het leidt tot een ommekeer in het denken waarbij men er steeds meer van overtuigd raakt dat een gezamenlijke daadkrachtige aanpak tegen agressie en geweld noodzakelijk is. Een reeks onaanvaardbare incidenten in 2006 bevestigt die noodzaak.



Actieprogramma

Op 26 oktober 2006 presenteerden de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie het actieprogramma Aanpak agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Werknemers die publieke taken uitvoeren, vormen een brede groep in onze maatschappij die er dagelijks zorg voor dragen dat onze samenleving kan functioneren. Naast politie-agenten gaat het hierbij onder meer om ambulance-personeel, buschauffeurs en baliemedewerkers van gemeenten.

Het actieprogramma is gebaseerd op twee strategieën,

namelijk het verkleinen van de dadergroep en het realiseren van een effectief overheidsoptreden. De eerste strategie richt zich vooral op het aanpakken van de dader, terwijl de tweede strategie zich richt op het zo goed mogelijk wapenen van werknemers tegen agressie en geweld door preventieve maatregelen te nemen. Bij veel organisaties staat de aanpak van agressie en geweld al langer op de agenda. Het actieprogramma bouwt voort op deze bestaande aanpakken en richt zich op ondersteuning, stimulering en intensivering van deze activiteiten.

Activiteiten

Naast het presenteren van het actieprogramma zijn in 2006 onder meer de volgende zaken gerealiseerd:

- Steun van 12 andere partijen, veelal koepels van organisaties, naast het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het ministerie van Justitie en de Raad van Hoofddcommissarissen. Om dit te bestempelen, ondertekenen deze partijen op 26 oktober 2006 een verklaring waarmee zij aangeven zich te willen inzetten voor deze aanpak van het probleem.
- Verhoging van de strafeis. Met ingang van 1 december 2006 is de strafvorderingsrichtlijn voor het Openbaar Ministerie aangepast. In geval van agressie en geweld tegen beroepsbeoefenaren, waaronder werknemers met een publieke taak, kan de strafeis worden verdubbeld ten opzichte van de normale strafeis.
- Extra aandacht van de politie en het Openbaar Ministerie voor agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak in hun opsporing- en vervolgingstaak.
- In elk huis-aan-huisblad is op 9 november 2006 een paginabrede advertentie geplaatst waarin informatie staat over de achtergronden en aanpak van deze vorm van agressie en geweld.
- Op 18 december 2006 is de campagne Meld Misdaad Anoniem gestart. Deze campagne is gericht op jongeren die getuige zijn van een geweldsincident. In de campagne worden zij opgeroepen zich te melden bij de politie of bij Misdaad Anoniem



In de eerste helft van 2007 wordt verder gewerkt aan het verkrijgen van inzicht in aard en omvang van het probleem, het bouwen aan een netwerk van werkgevers, het realiseren van kennisuitwisseling tussen die partijen en de verdere uitvoering van het actieprogramma. De werkgevers(organisaties) hebben hierin een cruciale rol. De rijksoverheid heeft een faciliterende en voorwaardenscheppende rol. In de tweede helft van 2007 zal ook de dadergerichte aanpak meer aan bod komen.

Bedreigingen politiepersoneel

De politie is één van de doelgroepen uit het actieprogramma. Daarbij is sprake van een dubbelrol. Enerzijds is de politie betrokken bij de opsporing van

de daders van agressie en geweld, anderzijds kan zij zelf slachtoffer zijn. Om de landelijke aanpak bij de politie te sturen, is een stuurgroep ingesteld waarin de korpsbeheerder van Limburg-Zuid, de korpschef van Utrecht, een Procureur-Generaal en de plaatsvervangend directeur Politie van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zitting hebben. Bij de politie is in het kader van de aanpak van agressie en geweld tegen politiepersoneel het volgende bereikt:

- De conferentie Geweld tegen de politie.
- De Landelijke Regeling waarmee politiekorpsen in de toekomst op een eenduidige manier omgaan met agressie en geweld tegen politiepersoneel.
- Onderzoek naar bedreigingen tegen politiemensen.

Een concrete aanpak en procedures op basis van de uitkomsten van dit onderzoek worden door de stuurgroep ontwikkeld.

2.3 Terrorismebestrijding, polarisatie en radicalisering

In 2005 is extra geld voor terrorismebestrijding beschikbaar gekomen. Daarmee is in dat jaar zowel op centraal als op decentraal niveau gestart met capaciteitsuitbreidingen bij de politie. Nieuwe organisatieonderdelen zijn ingericht en bestaande onderdelen zijn uitgebreid. Ook in 2006 volgen capaciteitsuitbreidingen. Die lopen door tot in 2007. Terrorismebestrijding en radicalisering zijn ook in 2006 een voortdurend punt van aandacht.

Gebruik van grenscontroles bij terrorismebestrijding

Na de aanbeveling van de Algemene Rekenkamer tot meer samenwerking in het kader van de buitengrensbewaking³, vindt begin 2006 een pilot van gemeenschappelijke patrouilles plaats. De evaluatie in oktober 2006 oordeelt positief. Daarom besluiten de betrokken partijen de Douane, de Koninklijke Marechaussee (KMar) en de Zeehavenpolitie, om de gezamenlijke patrouilles in aangepaste vorm voort te zetten. Het accent ligt daarbij meer op de gemeenschappelijke, informatiegestuurde handhaving en flexibele inzet op basis van afgestemde risicoanalyse.

Herziening van het stelsel van speciale eenheden

Per 1 juli 2006 is het nieuwe stelsel van speciale eenheden in werking getreden. Ook gaat de nieuwe Dienst Speciale Interventies (DSI) bij het Korps landelijke politiediensten (KLPD) van start. Met de oprichting van de DSI is Nederland beter voorbereid op terroristische of andere gewelddadige acties. De DSI maakt samen met de Unit Interventie van het korps Mariniers (UIM) en de Arrestatie- en Ondersteuningseenheden (AOE'en) van de politie en de Koninklijke Marechaussee deel uit van dit stelsel. Nieuw is de vereenvoudiging van de besluitvorming over de inzet van de DSI. Alleen de minister van Justitie beslist over de inzet. Begin 2008 wordt het nieuwe stelsel geëvalueerd.

Internet en terrorisme

In het voorjaar van 2006 is het Nationaal Meldpunt voor Cybercriminaliteit geopend. Hier kunnen onder meer radicale en terroristische uitingen op het internet worden gemeld. Meldingen worden door medewerkers van de politie beoordeeld. Indien noodzakelijk, worden ze doorgestuurd naar de participerende organisaties: politie, Openbaar Ministerie en de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD). Het Meldpunt is gebouwd en ingericht door het National High Tech Crime Center (NHTCC), een projectorganisatie voor ICT-criminaliteit van het Korps landelijke politiediensten.

Polarisatie en radicalisering

Binnen de politieorganisaties zijn veel organisatieonderdelen betrokken bij de voorkoming en bestrijding van terrorisme. Om toegang te krijgen tot radicale groeperingen bouwt de politie via buurtregisseurs en wijkagenten contacten op met bewoners, medewerkers van scholen en moskeeën en jeugdwerkers in een wijk. Zo is het mogelijk in een heel vroeg stadium op wijkniveau radicaliseringstendenzen, radicale kernen en terroristische activiteiten te onderkennen. De nadruk bij het politiewerk ligt steeds meer bij Informatie Gestuurd Politiewerk, ofwel het verwerken van gegevens tot informatie die leidt tot een verbeterde uitvoering en het onderhouden van contacten met bijvoorbeeld de moslimgemeenschap.

Zowel op nationaal als op lokaal niveau is in 2006 geïnvesteerd in kennisvergaring over radicalisering en radicaliseringprocessen. Het beleid ten aanzien van de aanpak van radicalisering is onverminderd doorgezet. Door onder andere informatie uit onderzoek en informatieanalyse is het bovendien nog verder toegespitst op de huidige situatie. Met als resultaat meer inzicht in de voedingsbodems van radicalisering, de wijze waarop jongeren radicaliseren en waar radicaliseringprocessen plaatsvinden. Naast radicaliseringprocessen zijn er verschijnselen van polarisatie. Het gaat hierbij om de verscherping van tegenstellingen tussen groepen in de samenleving. Soms gaat dit gepaard met het oproepen tot geweld en vormt het daarmee een gevaar voor de sociale cohesie

³ Het interdepartementale plan van aanpak Grenscontroles, met daarin opgenomen maatregelen ter verbetering van de buitengrensbewaking is d.d. 3 februari 2006 aan de Tweede Kamer aangeboden. Het plan van aanpak is opgesteld naar aanleiding van het onderzoek van de Algemene Rekenkamer (ARK) naar het gebruik van grenscontroles bij terrorismebestrijding.



en veiligheid. De meest effectieve bestrijding van deze fenomenen ligt in een rijksbrede, gecoördineerde aanpak van de problemen.

2.4 Verbetering kwaliteit opsporing

In opdracht van het College van Procureurs-generaal wordt in 2005 het opsporingsonderzoek naar de Schiedamse parkmoord door de commissie Posthumus geëvalueerd. Uit deze evaluatie blijkt dat door politie, Openbaar Ministerie en het Nederlands Forensisch Instituut (NFI) ernstige fouten zijn gemaakt. Als reactie hierop stellen de betrokken partijen samen het programma 'Versterking opsporing en vervolging' op. Hierbij staan vakmanschap, professionaliteit, leiderschap en cultuur centraal. Voor de politie ligt de nadruk op het verbeteren van de kwaliteit van het grootschalige rechercheproces, de forensische opsporing en het opleidingsniveau. In 2006 zijn de regiokorpsen en het Korps landelijke politiediensten samen met het Openbaar Ministerie en NFI op gedreven wijze gestart met de implementatie van de maatregelen uit het programma. De politie heeft met groot enthousiasme al veel werk verzet. Zo hebben vrijwel alle korpsen tegenspraak georganiseerd in de opsporingsonderzoeken. Dit wil zeggen dat de beslissingen die worden genomen tijdens een opsporingsonderzoek worden getoetst door medewerkers die niet betrokken zijn bij het onderzoek.

Ook is in het merendeel van de korpsen het protocol review ingebed. Een review is een herbeoordeling van het opsporingsonderzoek, uitgevoerd door deskundigen van politie en Openbaar Ministerie van buiten het korps en parket die het opsporingsonderzoek in de zaak hebben verricht. Voor de grootschalige rechercheonderzoeken is veel geïnvesteerd in het verbeteren van de procedure en werkwijze in deze onderzoeken. In 2006 zijn er zes frontoffices opgericht onder de naam forensische samenwerking in de opsporing (FSO). Deze FSO's zijn gemeenschappelijke frontoffices van en voor de politie en het NFI, voor de intake en begeleiding van werkzaamheden rond het sporenonderzoek. Om de kwaliteit van het recherchepersoneel te borgen en om te kunnen voldoen aan de nieuwe eisen die vanuit het programma worden gesteld, volgen veel recherche-medewerkers de komende jaren extra opleidingen. In 2006 is daarnaast gestart met de werving en selectie van 150 zij-instromers op HBO en academisch niveau. Al met al is in korte tijd veel in gang gezet. Het is nu belangrijk de aandacht niet te laten verslappen en te blijven werken aan de afgesproken resultaten op het terrein van kwaliteitsverbetering.

2.5 Politie in ontwikkeling

De Nederlandse politie bevindt zich in een complexe omgeving en moet omgaan met een maalstroom van

Aan het woord:



Anita Hazenberg

Functie: Ambassadeur Politie in Ontwikkeling

Over: Politie in Ontwikkeling

Nieuwe visie staat als een huis

generaal en de politievakbonden en vertegenwoordigers van de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie.

De interviews geven inzicht in de manier waarop de Nederlandse politie eind 2006 met veiligheid bezig is en welke betekenis 'Politie in Ontwikkeling' daarbij heeft. Naar voren komt dat de visie inhoudelijk prima in elkaar zit. En dat de intentie om de visie samen verder te ontwikkelen bij de politieministers, het Korpsbeheerders-beraad en het Openbaar Ministerie zeker aanwezig is. Harm Brouwer, voorzitter van het College van procureurs-generaal zei in het interview letterlijk: "Ik ben altijd tamelijk enthousiast over 'Politie in Ontwikkeling', Ik heb het goed bestudeerd. Het is een knap stuk werk. Men kijkt vooruit, het is ambitieus, innovatief en overtuigend tegelijk". Aan het eind concludeert Brouwer: "Het Openbaar Ministerie en de politie kunnen niet buiten elkaar." Ook Jan-Kees Goet, directeur Politie van het ministerie van Binnenlandse Zaken

en Koninkrijksrelaties, reageert positief: "'Politie in Ontwikkeling' moet het onderleggettje zijn voor onze plannen; dienen als inspiratie." De leden van de Raad van Hoofdcommissarissen zijn het met elkaar eens dat de inhoud en verdere ontwikkeling van het vak tellen en aan de basis staan voor 'Politie in Ontwikkeling'. Het is de eerste keer in de geschiedenis dat de Nederlandse politie een visie neerlegt die voor alle 26 korpsen, de Politieacademie en de Voorziening tot samenwerking Politie Nederland geldt en waar alle leden van de Raad van Hoofdcommissarissen 'ja' tegen hebben gezegd. We hebben nu een visie die letterlijk staat als een huis. Het huis is gebouwd op een stevig fundament – namelijk onze gemeenschappelijke biografie- met op het dak een kroon met een vlag met daarin het nieuwe motto van de Nederlandse politie: Waakzaam en Dienstbaar. Het gaat uiteindelijk allemaal om die kroon op ons werk, onze kerntaak, onze bijdrage aan veiligheid.'

'Na de eerste reacties wordt het toch stil rond de visienota Politie in Ontwikkeling. Daarom besluit de Raad van Hoofdcommissarissen op 20 juni 2006 tot het benoemen van een stuurgroep, het vaststellen van een budget en het benoemen van een ambassadeur. Als start brengt het PiO-team eerst de inzichten en denkbeelden binnen de Raad van Hoofdcommissarissen in kaart. Alle leden van de raad worden geïnterviewd. Om te voorkomen dat de blik alleen naar binnen is gericht, wordt ook de mening van 'medereizigers' gevraagd. Dit zijn de voorzitters van het Korpsbeheerdersberaad, het College van procureurs-

ontwikkelingen. De prestatiedruk neemt toe en de verwachtingen over de bijdrage aan veiligheid lijken onbegrensd. Voor de Raad van Hoofdcommissarissen was het aanleiding om een nieuwe visie op het politiewerk vast te leggen. Hierin staat de vraag centraal: hoe zijn we optimaal voorbereid op de uitdagingen van de toekomst?

Visie

De visienota 'Politie in Ontwikkeling' (PIO) is in juni 2005 gepresenteerd. Net als de visie Politie in Verandering uit de jaren '70 is dit product door de politie zelf tot stand gebracht. Het doel van de strategische visie is te komen tot een effectieve en efficiënte politieorganisatie. De visie geeft aan wat de rol van de politie is en hoe de gewenste organisatie en resultaten er uitzien. De visie biedt inzicht hoe de politie veiligheidsproblemen wil aanpakken. Daarbij is de zorg voor veiligheid niet alleen de verantwoordelijkheid van de politie. De politie werkt samen met andere betrokken partijen zoals lokaal- en regiobestuur, Openbaar Ministerie, Justitie, ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, bedrijfsleven en burgers. De visie bevat geen ideeën voor een reorganisatie of bestelwijziging, maar ideeën waarop de politie intern koers wil bepalen en extern in gesprek wil komen met haar omgeving.

Bijdrage aan veiligheid

De ideeën uit de visienota zijn het antwoord van de politie op veranderende criminaliteitspatronen,

bijvoorbeeld als gevolg van internationale en digitale mobiliteit, het wegvallen van grenzen en toenemende anonimiteit in de samenleving. De visienota wil richting bieden aan deze ontwikkelingen met als doel de taakuitvoering van de politie zo goed mogelijk af te stemmen op de eisen die de samenleving stelt.

In de visienota staat dat de Nederlandse politie een bijdrage levert aan de veiligheid vanuit drie richtinggevendende basisprincipes: als één concern, van wijk tot wereld en vanuit haar professionele autoriteit. Om de bijdrage aan veiligheid te optimaliseren is het nodig de volgende vakgebieden verder uit te werken:

- Gebiedsgebonden werken: om de politiezorg dicht bij de burger te blijven kunnen organiseren.
- Policing of communities: hierbij gaat het om bijvoorbeeld het bedrijfsleven, sociale groeperingen en maatschappelijke organisaties zoals zorginstellingen, scholen en de ANWB.
- De nodale oriëntatie: gericht op de knooppunten waar stromen mensen, geld, goederen en informatie samenkomen.
- Informatiegestuurd werken: gegevens en informatie moeten leiden tot sturing op zowel de beleidsmatige keuzes als de concrete keuzes in onderzoeken.
- Programmasturing: samenwerking tussen politie en andere partijen kan het best worden georganiseerd in gezamenlijke programma's onder verantwoordelijkheid van het bestuur.
- Signaleren en adviseren: uit haar kerntaken hand-

having, opsporing en noodhulp komt ook informatie naar voren die relevant is voor de bijdrage die andere partijen aan veiligheid kunnen bieden. De politie wil deze informatie gericht aanbieden.

Om de visie te realiseren is het van belang dat:

- het bevoegd, lokale gezag optimaal invulling kan geven aan haar regiefunctie op het terrein van integrale veiligheid,
- de samenwerking tussen ketenpartners niet vrijblijvend is,
- aanvullende politiestrategieën verder ontwikkeld worden,
- de lokale basis politiezorg in de wijken gewaarborgd blijft.

Stuurgroep en ambassadeur

Het kabinet heeft aangegeven dat zij samen met de Nederlandse politie wil werken aan de realisatie van 'Politie in Ontwikkeling'. Daartoe is in 2006 een stuurgroep geformeerd met vertegenwoordigers van politie en de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie.

De betrokken partijen vinden dat er een koppeling moet zijn tussen het regeerakkoord, de strategische veiligheidsthema's van het veiligheidsprogramma en 'Politie in Ontwikkeling'. Daarmee kan de nieuwe visie leiden tot een nog duidelijker en succesvol resultaat.



Organisatie, personeel en middelen

3.1 Organisatie

Politiebestel

Het kabinet Balkenende 2 gaf in het regeerakkoord aan dat de politie efficiënter en effectiever moest opereren. Besloten werd de versterking van rijksbevoegdheden door te zetten en de politieorganisatie te evalueren. In 2004 werd daartoe een wetsvoorstel voor de versterking van bevoegdheden op rijksniveau ingediend. In hetzelfde jaar ging de evaluatie van de politieorganisatie van start. In 2005 volgden een eindrapport en een kabinetsstandpunt als reactie daarop. Het jaar 2006 staat in het teken van een aantal belangrijke vervolgstappen.

Wetsvoorstel Versterking bevoegdheden op rijksniveau ten aanzien van de politie

De Tweede Kamer is in februari 2006 akkoord gegaan met het voorstel tot wijziging van de Politiewet 1993 in verband met de versterking van de bevoegdheden op rijksniveau ten aanzien van de politie, alsmede de opheffing van de Raad voor het Korps landelijke politiediensten. Dit wetsvoorstel houdt in dat de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Justitie meer mogelijkheden krijgen om landelijke prioriteiten op regionaal niveau in te vullen. Volgens het voorstel bepalen de ministers de hoofdlijnen van het beleid voor de taakuitvoering en het beheer van de politie. Zij geven bovendien vooraf in de beleidscyclus aan, welke prestaties en inspanningen

van iedere regio worden verlangd. Deze doelstellingen per regiokorps – ter verwezenlijking van de landelijke hoofdlijnen van beleid – worden bindend opgelegd, al komen zij zoveel mogelijk tot stand in overleg met de regio.

Wijziging politiebestel

In november 2006 is een voorstel voor een nieuwe Politiewet ingediend bij de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel is de uitwerking van de kabinetsvisie op het eindrapport van de Stuurgroep Evaluatie Politieorganisatie, die in februari 2006 met de Tweede Kamer is besproken. Voorgesteld wordt de 25 regiokorpsen en het Korps landelijke politiediensten onder te brengen in één rechtspersoon met een directieraad aan de top, verantwoordelijk voor het management en het beheer van de politieorganisatie.

Inmiddels is de Tweede Kamer gevraagd dit wetsvoorstel aan te houden. Het huidige kabinet wil eerst bezien of verdere verbetering van het presterend vermogen van de politie mogelijk is binnen het bestaande politie-bestel. Daartoe zal de samenwerking en het gemeenschappelijk functioneren van de korpsen moeten worden verbeterd. Ook zal het wetsvoorstel 'Versterking bevoegdheden op rijksniveau ten aanzien van de politie' zo spoedig mogelijk worden ingevoerd. Op 24 april 2007 is deze wet door de Eerste Kamer aangenomen. Op basis van de behaalde resultaten zal het kabinet voor eind 2008 nader beslissen over de voortgang van het voorstel tot een nieuwe Politiewet.

Politieorganisatie

Open grenzen, een groeiende mobiliteit en de anonimiteit binnen de maatschappij vragen om meer samenhang in de taakuitvoering en het beheer van de korpsen. Op 1 mei 2006 is een wijziging van de Politiewet 1993 in werking getreden die het mogelijk maakt voor politiekorpsen om, ter bevordering van een doelmatig beheer, publiekrechtelijke samenwerkingsverbanden aan te gaan. Met deze wet is een wettelijke basis gelegd voor het instellen van de Voorziening tot samenwerking Politie Nederland.

Voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN)

De vtsPN is op 1 juli 2006 opgericht met als doel een doelmatig beheer van de politiekorpsen te bevorderen. In het samenwerkingsverband zijn onderdelen van het beheer op landelijk niveau samengebracht. Alle regiokorpsen en het Rijk nemen deel aan deze voorziening tot samenwerking. De medewerkers en activiteiten van de stichting Nederlands Politie Instituut (NPI), de coöperaties CIP en ISC en de baten-lastendienst ITO van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, zijn op 1 augustus 2006 overgegaan naar de vtsPN.

De vtsPN is een publiekrechtelijke rechtspersoon en wordt bestuurd door de korpsbeheerders. Ook het Openbaar Ministerie en de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie zijn in het bestuur van de vtsPN vertegenwoordigd.

Taken

De vtsPN houdt zich vooralsnog bezig met ICT en gemeenschappelijk beleid, dat gericht is op onder andere standaardisatie van processen en samenwerking. Ook verzorgt de vtsPN de beleidsinhoudelijke en secretariële ondersteuning van de Raad van Hoofdcommissarissen (RHC) en het Korpsbeheerdersberaad (Kbb).

De korpsen en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties willen in de toekomst ook andere taken aan de vtsPN overdragen, bijvoorbeeld op het gebied van human resource management en inkoop. Daarom staat in 2006 het ontwikkelen van strategisch plan hoog op de agenda van het bestuur



Aan het woord:



Co Hoogendoorn,
Functie: directeur Voorziening tot samenwerking Politie Nederland
Over: oprichting vtsPN

Ondersteuning en nieuwe initiatieven

de situatie van voor juli 2006. De taken en rollen die in het instellingsbesluit staan, houden een wezenlijke verandering in. Wij, als vtsPN, dragen nu meer verantwoordelijkheid voor onze diensten en producten.

Dat geldt ook voor de begeleiding van een goede en efficiënte inbedding daarvan in de organisatie van de

korpsen. We zullen daarin onze ICT-taken optimaal verbinden met de bestuurlijke advies- en beleidstaken.

Bovendien ligt er de uitdaging om ook op andere terreinen van de bedrijfsvoering advies- en regierollen op ons te nemen en shared services op te bouwen.

Het wordt zelfs van ons verwacht. Wij zijn als vtsPN volwaardig lid geworden van het concern de Nederlandse politie. Dat schept verwachtingen, verplichtingen en mogelijkheden. Daarom is het van belang de koers van de vtsPN gezamenlijk uit te zetten en nadrukkelijk te benoemen. Zowel binnen de vtsPN als met collega's uit de korpsen die wij ondersteunen.'

'De Nederlandse politie ontwikkelt zich tot één concern. Passend binnen deze beweging hebben de gezamenlijke korpsbeheerders op 1 juli 2006 de Voorziening tot samenwerking Politie Nederland opgericht. Voor de medewerkers van de politie was het een belangrijke dag. Ruim 2000 collega's van het samenwerkingsverband ondersteunen hen sindsdien met professionele diensten en producten. Ze helpen hen met nieuwe initiatieven grenzen te verleggen. Met als doel minder zorgen bij de korpsen, meer tijd en geld voor het werk op straat en een uitdagende werkomgeving voor de medewerkers van de vtsPN. De vtsPN is niet zomaar een voortzetting van

van de vtsPN. Veel aandacht gaat ook uit naar de dienstverlening door de huidige organisatie, waaronder de uitvoering van het strategiedocument 'Wenkend Perspectief'. Hierin doet de Nederlandse politie een voorstel voor een stapsgewijze vernieuwing en verbetering van informatiemanagement en de politieke ICT in de periode 2006 tot en met 2010.

3.2 Personeel

Personeelsvoorziening

De personeelsvoorziening van de Nederlandse politie vraagt de komende periode bijzondere aandacht. Het werk van de politie is complexer geworden. Voor de bestrijding van bedreigingen als computer-criminaliteit, identiteitsfraude en financiële fraude zijn hooggekwalificeerde politiemensen nodig. Ook van de agent op straat wordt steeds meer deskundigheid verwacht in zijn contacten met bevolkingsgroepen, bij de samenwerking met ketenpartners en als gebruiker van steeds hoogwaardiger technologische middelen (slimmer werken met nieuwe en bestaande middelen).

Uitstroom

Net als andere sectoren, zoals onderwijs en zorg krijgt de Nederlandse politie de komende tien tot vijftien jaar te maken met een hogere vervangingsvraag in combinatie met een krapper wordende arbeidsmarkt. In die periode gaan in totaal circa 20.000 politie-

medewerkers met pensioen of vervroegde uittreding. Dit zijn veelal politiemensen met een lange diensttijd en veel ervaring. Het is noodzakelijk dat er voldoende inzetbare politiemensen klaar staan om deze collega's te vervangen, maar daarnaast biedt deze grote vervangingsvraag ook kansen om daar waar nodig hoger opgeleid en meer divers personeel binnen te halen. Daarom is het nu tijd voor een visie op de toekomstige personeelssamenstelling van korpsen.

Taskforce

Om tot meer landelijke regie te komen op de sterkte-ontwikkeling en verdere verbetering van de kwaliteit is de Taskforce kwalitatieve en kwantitatieve personeelsvoorziening in juni 2006 opgericht. Dit is een gezamenlijk initiatief van de Raad van Hoofdd-commissarissen, de Politieacademie en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De Taskforce is ingesteld tot 15 juni 2007. Het doel van de Taskforce is landelijke trends en personeelsontwikkelingen in kaart te brengen en te adviseren over de acties die nodig zijn voor een evenwichtige politieorganisatie in de toekomst. De belangrijkste thema's hierbij zijn kwaliteit, kwantiteit, diversiteit en zij-instroom.

Arbeidsvoorwaarden

Eind 2005 is voor de sector politie een arbeidsvoorwaardenakkoord afgesloten voor de jaren 2005-2007. Dit akkoord sluit aan op een veranderende politie-

organisatie en de wens van de betrokken partijen te komen tot een meer centrale vaststelling van arbeidsvoorwaarden voor de sector.

Afspraken arbeidsvoorwaardenakkoord

Naast aandacht voor onderwerpen vanuit het kabinet, zoals langer doorwerken, voorziet dit akkoord vooral in maatregelen en afspraken tot verbetering van de werkomgeving, de gezondheid/welzijn van de politieambtenaar en professionalisering van de organisatie. Een kleine greep uit de vele afspraken:

- ombuiging van het pensioenstelsel,
- invoering van een levenslooplegeling,
- een nieuwe stelsel van loonaanvulling bij ziekte,
- een reïntegratiebeleid om medewerkers voor het arbeidsproces te behouden volgens wettelijke bepalingen,
- afspraken rond fitheid en gezondheid, zoals op termijn de invoering van een fitheidtest,
- een nieuwe landelijke reisregeling,
- de toezegging van een landelijke regeling voor de politieambtenaar als hij slachtoffer is van geweld of agressie.

Om medewerkers meer mogelijkheden te bieden werk en privé-zaken te combineren, zijn er ook maatregelen opgenomen die moeten zorgen voor rust in het dienstrooster. Zo zal er per 2008 een toelage worden ingevoerd voor rekening van de korpsen, als zich toch verschuivingen in het dienstrooster voordoen.

Daarnaast hebben de korpsen met de minister afgesproken de Arbeidstijdenwet beter na te leven, zodat het aantal overtredingen vermindert. In het Landelijk kader Nederlandse Politie 2007 is hierover een afspraak gemaakt.

Harmonisering arbeidsvoorwaardenregelingen

Zowel van werkgeverszijde als van werknemerszijde neemt de vraag naar meer uniformiteit van arbeidsvoorwaarden voor de korpsen toe. Dit heeft geleid tot opschorting van het regionale overleg met de vakorganisaties (RGO) en een inventarisatie van alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Op basis daarvan worden de arbeidsvoorwaardenregelingen geharmoniseerd tot landelijke regelingen. Dit is een omvangrijk project dat vanuit het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in 2007 met medewerkers uit de korpsen zal worden uitgewerkt.

Politieonderwijs

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) wijst de Politieacademie op 11 oktober 2006 aan als instelling voor hoger beroepsonderwijs. De aanwijzing betekent dat de Politieacademie heeft voldaan aan alle in de wet genoemde vereisten en voorschriften die op aangewezen hogescholen van toepassing zijn. De eisen en voorschriften zijn met name gericht op kwalitatieve, financiële en bedrijfsmatige aspecten. Deze erkenning heeft overigens geen

40 gevolgen voor de positie van de Politieacademie ten opzichte van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Officiële erkenning

Bij de start van de vernieuwing van het politieonderwijs formuleerde de Tweede Kamer de voorwaarde dat het politieonderwijs moest 'vermaatschappelijken'. Dit is tijdens de onderwijsvernieuwing die de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden tot uiting gekomen. Een van de peilers van het politieonderwijs is namelijk de kwaliteit en gelijkwaardigheid van het politieonderwijs met het reguliere onderwijs. Naast de aanwijzing door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van de Politieacademie als instelling voor hoger beroepsonderwijs, zijn door het overheidskeurmerk voor hoger onderwijs de Nederlands Vlaams Accreditatie Organisatie (NVAO) de volgende politieopleidingen geaccrediteerd: Leergang Tactisch leidinggevende (HBO-master), Leergang Recherchekundige master (HBO-master) en Opleiding Politiekundige bachelor (HBO-bachelor). De Politiekundige master is ook geaccrediteerd. Met de accreditatie van opleidingen wordt aangetoond dat zowel de inhoud van de opleidingen als de duale opleidingsvorm van werken en leren aan hoge kwalitatieve normen voldoen. In 2006 is gewerkt aan de evaluatie 'Politieonderwijs', die de Politieacademie in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Justitie heeft uitgevoerd. Daarbij staat de vraag centraal of het politieonderwijs wordt uitgevoerd zoals in de

oorspronkelijke opzet is bedoeld. De resultaten zijn in de eerste helft van 2007 beschikbaar.

Commissie Politie en Wetenschap

De kennisfunctie van de Politieacademie heeft in 2006 een nieuwe impuls gekregen door de integratie met de commissie Politie en Wetenschap. Vanaf 1 januari 2006 is het wetenschappelijk onderzoek meer op afstand van het departement geplaatst en is de betrokkenheid van het politieveld vergroot. De uitvoeringsorganisatie en de uitvoering van het programma zijn geplaatst onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur van de Politieacademie. Er zijn nadere afspraken gemaakt om de onafhankelijkheid van wetenschappelijk onderzoek te behouden.

3.3 Middelen

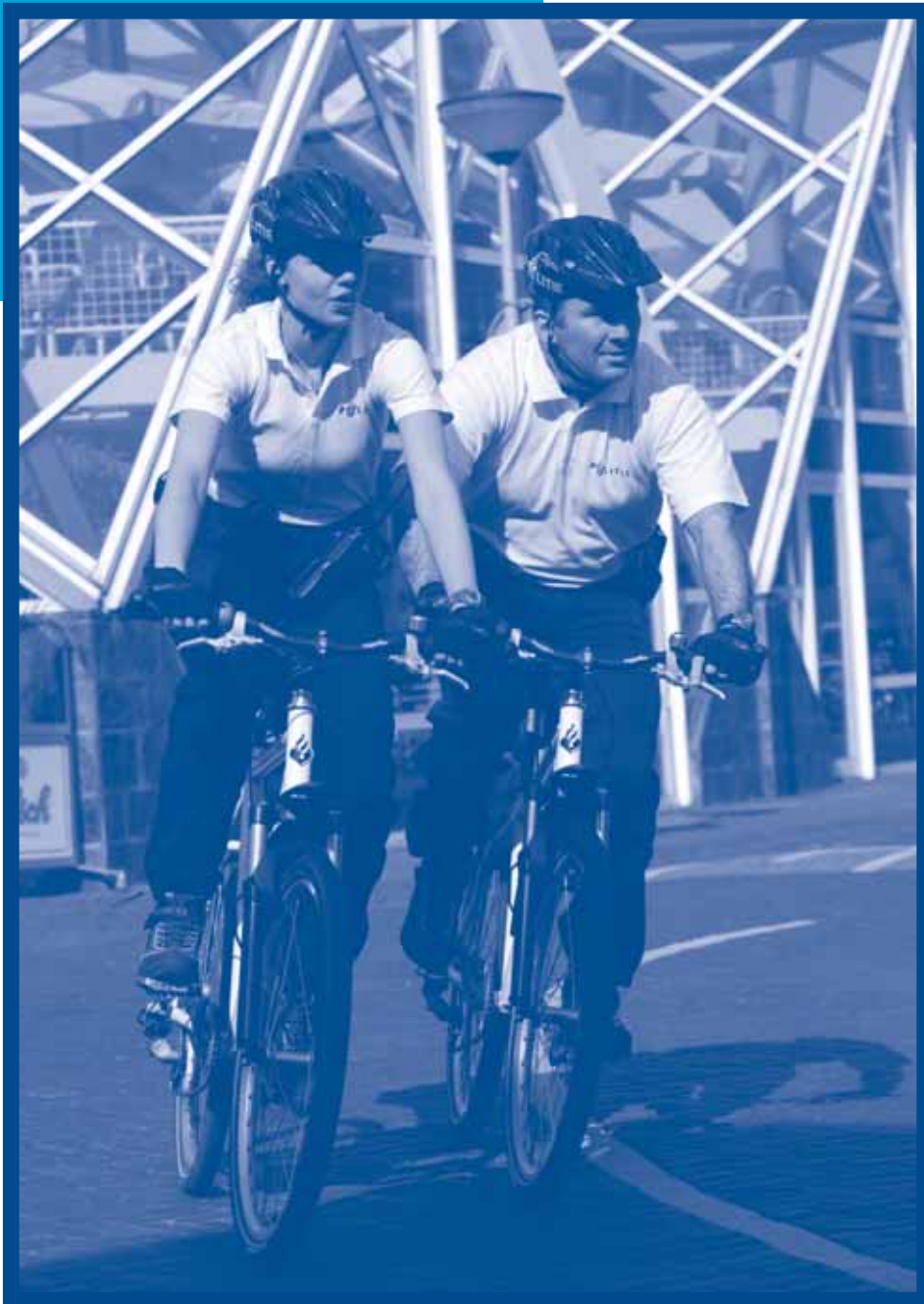
Bekostigingsstelsel

De korpsbeheerders geven in 2006 een positief advies over het nieuwe budgetverdeelsysteem (BVS). Het systeem wordt 1 januari 2007 ingevoerd. De korpsen die op grond van het nieuwe BVS meer budget zullen krijgen dan op grond van het oude BVS zullen vanaf die datum gefaseerd naar hun nieuwe budget toegroeien. De korpsen die als gevolg van het nieuwe BVS in 2007 in budget moeten dalen, ontvangen een compensatie tot het niveau dat zij volgens het oude BVS in 2007 zouden ontvangen.

Budgetverdeling

Het nieuwe BVS houdt rekening met de verschillen in de veiligheidssituatie van gemeenten en sluit aan bij de werkzaamheden en bedrijfsprocessen van de politie. Hierdoor wordt het mogelijk het voor de politie beschikbare budget te verdelen tussen korpsen naar rato van de voorspelde werklast. De aansluiting bij de werkzaamheden en de bedrijfsprocessen van de politie wordt gerealiseerd door bij de budgetverdeling uit te gaan van vier werksoorten: intake, noodhulp, opsporing en handhaving. Per werksoort wordt de werklast voorspeld. Het op basis van het nieuwe BVS aan de korpsen beschikbaar te stellen budget heeft een lump sum-karakter.

Het budget dat een regio krijgt, is gebaseerd op de werklast die door omgevingskenmerken wordt voorspeld. Voorbeelden van deze kenmerken zijn het aantal inwoners, de omgevingsadressendichtheid, het aantal mensen met een bijstandsuitkering en het aantal niet-Nederlanders. Per werksoort wordt aan de hand van de uitkomsten per gemeente bepaald welk relatief aandeel een regio heeft in het budget voor een werksoort. Het budget van een regio is gebaseerd op de uitkomsten van alle gemeenten in de betreffende regio. Jaarlijks vindt een actualisatie van de omgevingskenmerken plaats. Bij de berekening van het aandeel van de regio's wordt onder meer gebruik gemaakt van bevolkingsprognoses, zodat rekening kan worden gehouden met groei of daling van het aantal inwoners.



Veiligheidsmonitor

In 2006 is voor het eerst de Veiligheidsmonitor Rijk (VMR) gepubliceerd. Een uitgave van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), in samenwerking met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en het ministerie van Justitie. Met de Veiligheidsmonitor Rijk 2006 is op zowel landelijk als regionaal niveau een nieuwe monitorreeks gestart die een beter beeld geeft over slachtofferchap van criminaliteit, onveiligheidsgevoelens van burgers, buurtproblemen en meningen over het functioneren van de politie.

Eén monitor

De VMR is ontstaan uit een integratie van onderdelen uit drie eerdere afzonderlijke reguliere onderzoeken op dit terrein, namelijk de Politiemonitor Bevolking (PMB), de slachtofferenquêtes van het CBS en de rijksrelevante delen uit de enquête Leefbaarheid en Veiligheid. De monitor bevat een groot aantal vragen over verschillende aspecten van veiligheid en het functioneren van de politie. Aansluitend op de resultaten uit de PMB en de module Recht van het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) is het mogelijk met de VMR ontwikkelingen en regionale verschillen te signaleren. In de eerste maanden van 2006 is de VMR voor het eerst op grote schaal uitgevoerd, met in totaal bijna 21.000 respondenten.

Door onderzoekstechnische en methodologische verbeteringen zijn de uitkomsten van de VMR



representatiever dan van de voorgaande onderzoeken. Maar dit brengt ook met zich mee dat de uitkomsten van de VMR niet direct vergelijkbaar zijn met de reeksen uit de 'oude' onderzoeken. Naast een landelijke rapportage zijn er in 2006 ook regionale rapporten verschenen waarin de uitkomsten op het niveau van de politieregio's worden gepresenteerd.

Het naast elkaar bestaan van meetinstrumenten met wel dezelfde doelstelling maar niet dezelfde uitkomsten is niet gewenst. Er moet daarom één veiligheidsmonitor in Nederland zijn. Daarnaast wil het kabinet dat de enquêtedruk afneemt en overheidsmiddelen efficiënt worden ingezet. De VMR is wat dat betreft de eerste mijlpaal. De tweede mijlpaal is

een veiligheidsmonitor waarin de monitor van het Rijk integreert met lokale monitors. Het ligt in de bedoeling om deze veiligheidsmonitor vanaf 2008 uit te voeren.

Bewapening, uitrusting en kleding

Bij beslissingen op het gebied van bewapening, uitrusting en kleding zijn meerdere partijen betrokken. De minister legt in 2006 ieders rol en verantwoordelijkheden op dit gebied vast in een nieuwe adviesstructuur. Daardoor is de advisering door de Raad van Hoofdcommissarissen en besluitvorming door de minister in overeenstemming met de Commissie Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken (CGOP) aanzienlijk versneld.

Pistool, koppel en veiligheidsvest

Met de CGOP wordt een overeenkomst bereikt over de functionele eisen voor het nieuwe dienstpistool. Besloten wordt dat er in 2007 een project voor de aanschaf van het nieuwe pistool komt. Dat betekent dat na ongeveer vijftientig jaar een nieuw wapen wordt ingevoerd. Dit is een belangrijke ontwikkeling voor de politieambtenaren. Daarnaast hebben de politieambtenaren de beschikking gekregen over een nieuwe koppel. Hiermee kan de bewapening en uitrusting veilig en comfortabel worden gedragen. Ook krijgen de korpsen in 2006 de meest veilige en comfortabele veiligheidsvesten waarnaar al enige tijd werd gezocht. Politieambtenaren moeten nog even wennen aan het vest dat onder het overhemd wordt gedragen. Maar het is wel een aanzienlijke verbetering voor hun veiligheid. Kogels, messteken en naaldprikken vormen hierdoor een kleinere bedreiging. De aanhoudings- en ondersteuningseenheden kunnen zich beter weren in levensbedreigende situaties met een nieuwe pistool, de Glock 17, en een nieuwe munitiesoort, de stunbag.

Uniform

Ook krijgt in 2006 het vernieuwde politie-uniform voor de basispolitiezorg een vervolg. Inmiddels is het grootste gedeelte van de vernieuwde politie-uniformkledingstukken, waaronder de parka, blouson en overhemd, uitgeleverd aan de politiekorpsen. De gebruikers ervan hebben een aantal aandachtspunten

naar voren gebracht. Voorbeelden daarvan zijn de mate van doorschijnendheid van het overhemd en de mate van brandwerendheid van het zichtbaarheidvest. Deze punten worden onderzocht. In de loop van 2007 worden de resultaten bekend gemaakt. Ook is besloten in hetzelfde jaar de nieuwe pantalon aan een evaluatie te onderwerpen.

In 2006 is met de politievakorganisaties een akkoord bereikt over de samenstelling van de aanvullende uniformpakketten voor de bijzondere diensten. Het gaat hier om de motorrijders (inclusief verkeers-surveillanten), ME-ers, beredenen, waterpolitie, hondengeleiders en bikers. Een beeldbepalende verandering is de komst van nieuwe gele politiekleding volgens de Europese richtlijn EN 471, ter vervanging van de oranje/witte kleding.

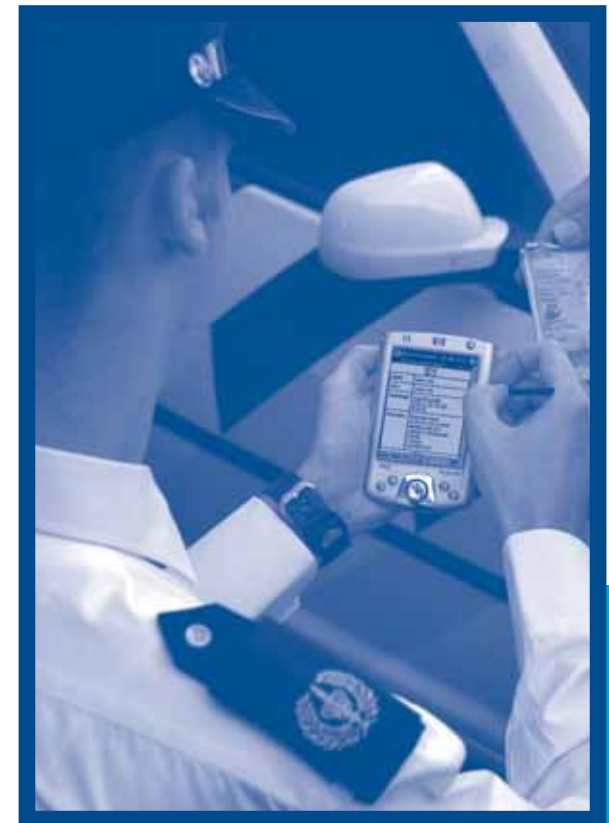
Informatiehuishouding

De korpsen hebben op 1 april 2006 de doelen en strategie op het gebied van de informatiehuishouding voor de periode 2006 - 2010 bepaald en vastgelegd in het document 'Wenkend Perspectief'. De doelen en strategie zijn een uitwerking van het document 'Herijkte Bestek 2005-2008' voor de vernieuwing van de informatiehuishouding van de politie en sluiten aan bij de ambitie van de regering om te komen tot een geïntegreerd politie-informatiesysteem en ICT-netwerk.

De Voorziening tot samenwerking Politie Nederland heeft 'Wenkend Perspectief' vertaald in een ICT-projectenprogramma voor de periode 2007-2010. De belangrijkste doelen voor de komende twee jaar zijn de landelijke invoering van gemeenschappelijke en uniforme basisvoorzieningen voor de bedrijfsprocessen handhaving, opsporing en capaciteitsmanagement. De ICT-ondersteuning van deze processen en de informatie-uitwisseling tussen de korpsen wordt door het uniformeren van de informatieprocessen en -systeem verbeterd.

Een van de belangrijkste resultaten is dat de korpsen sinds medio 2006 elkaars informatie in regionale systemen voor handhaving en opsporing kunnen raadplegen. Hiermee is een belangrijke stap in de verbetering van de informatiehuishouding gezet. De overige resultaten zijn:

- uitbreiding van het aantal strafbare feiten waarvan via Internet aangifte kan worden gedaan en de verdere implementatie daarvan in 24 korpsen,
- betere ICT-ondersteuning van de processen inzake vergunningen,
- betere ICT-ondersteuning van de verwerking van bekeuringen,
- snellere verwerking van digitale communicatie sporen,
- continue levering van informatie aan het Europol Informatie Systeem.



Financieel verslag

Inleiding

Dit hoofdstuk schetst het financiële beeld van de Nederlandse politie op landelijk niveau.

Dit beeld omvat de regionale korpsen, het Korps landelijke politie diensten, de Politie-academie, het Concern Informatiemanagement Politie (CIP) en de ICT-Service Coöperatie Politie, Justitie en Veiligheid (ISC) voor de periode tot 1 augustus 2006 en de Voorziening tot Samenwerking Politie Nederland vanaf 1 augustus 2006.

4.1 Algemeen beeld

De Nederlandse Politie sluit 2006 af met een negatief resultaat van € 29 miljoen. Voor het jaar 2006 is een tekort begroot van € 36 miljoen. Het beeld van de korpsen is echter te wisselend om een algemene conclusie te trekken. De aard en omvang van deze tekorten uit de jaarrekeningen geven nog geen aanleiding tot het nemen van extra maatregelen in het kader van toezicht. In 2006 ontvangen 3 korpsen een aanvullende bijdrage ad € 12 miljoen in het kader van artikel 4 van het Besluit Financiën Regionale Politiekorpsen (BFRP). Daarnaast ontvangen 5 korpsen een bijzondere bijdrage ad € 29,9 miljoen in het kader van artikel 3 BFRP.

Het resultaat van de gehele politieorganisatie wordt onder meer bepaald door de afspraken uit het Landelijk Kader Nederlandse Politie. Deze afspraken gaan over de gewenste personele capaciteit in 2010 en de hiervoor noodzakelijke materiële lasten. Om zowel de groei van de sterkte als de stijging van kosten in materiele sfeer te kunnen bekostigen, ontvangen de korpsen in 2006 € 35 miljoen aanvullend budget. Deze reeks met de naam “budgetimpuls” loopt in 2008 op tot € 95 miljoen.

In 2006 ontvangen de korpsen € 52 miljoen als prestatiebekostiging voor gerealiseerde prestaties in 2005. Deze prestatiebekostiging kan naar eigen

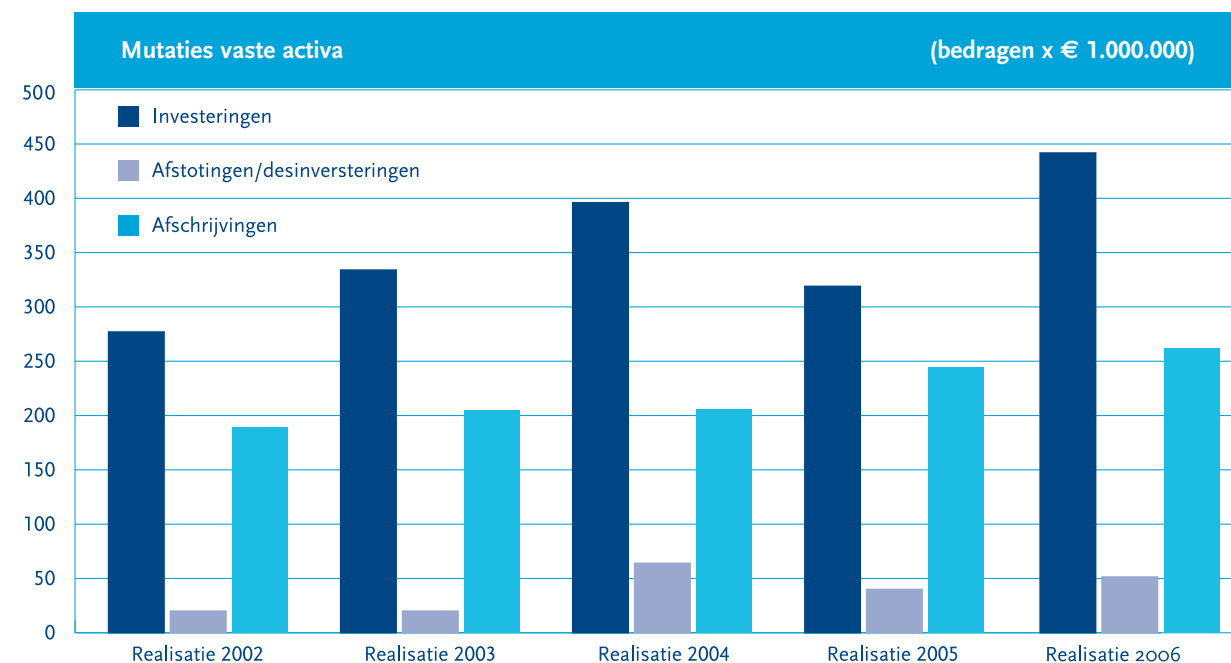
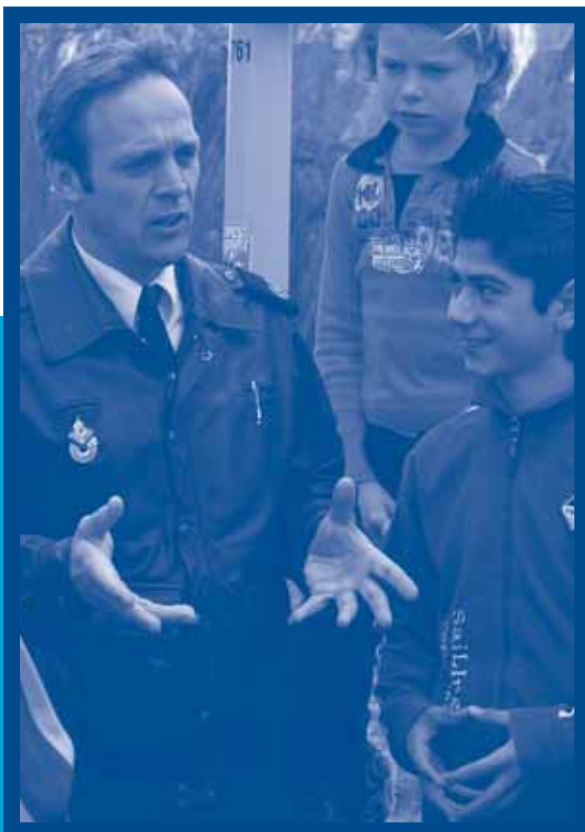
inzichten worden besteed. De bijdrage kan worden aangewend om het prestatievermogen te vergroten, maar kan tevens benut worden om eenmalige kosten van de aanschaf van de veiligheidsvesten en het nieuwe politie-uniform mee te bekostigen of een prestatiebeloning aan het personeel te verstrekken. De korpsen kunnen de bijdrage uiteraard ook gebruiken voor de versterking van het eigen vermogen. In 2006 is eveneens een voorschot ontvangen op de prestaties van 2006. Daarmee worden de korpsen in staat gesteld om met behulp van de prestatiebekostiging in het jaar de te verrichten prestaties te bereiken.

4.2 Balans

In onderstaande tabel wordt de ontwikkeling van activa en passiva weergegeven.¹ Vervolgens worden de posten in de afzonderlijke paragrafen toegelicht. De balanstotalen zijn wederom toegenomen. Uit onderstaande reeks blijkt dat de Nederlandse Politie een steeds kapitaalintensievere sector wordt.

Balans 2005 Activa in € 1.000.000	Realisatie 2002	Realisatie 2003	Realisatie 2004	Realisatie 2005	Realisatie 2006
Vaste activa	1.770	1.899	2.023	2.070	2.180
Voorraden, vorderingen en overlopende activa	166	142	194	212	240
Liquide middelen	401	522	556	540	475
Totaal activa	2.338	2.563	2.773	2.822	2.895
Passiva in € 1.000.000	Realisatie 2002	Realisatie 2003	Realisatie 2004	Realisatie 2005	Realisatie 2006
Eigen vermogen	1.230	1.134	1.195	1.258	1.270
Voorzieningen	220	370	369	315	270
Langlopende schulden	191	326	330	320	327
Totaal lang vermogen	1.641	1.829	1.894	1.893	1.867
Kortlopende schulden en overlopende passiva	697	733	879	929	1.028
Totaal passiva	2.338	2.563	2.773	2.822	2.895

¹ Omwille van de vergelijking zijn van de cijfers uit de jaarrekening van het KLPD vergelijkbaar gemaakt met de cijfers van de regio's



4.3 Vaste activa

De waarde van de materiele vaste activa van de Nederlandse politie is wederom gestegen. Deze toename is significant in huisvesting en ICT. Het aandeel in de investeringen voor huisvesting is in 2006 en 2005 stabiel op 40% en voor ICT op 36%. In dit jaar en de komende jaren worden nog aanzienlijke nieuwbouwprojecten uitgevoerd. De stijging van ICT investeringen worden veroorzaakt door de verdere invoering van C2000 en de investeringen in CIP en

ISC. Ten slotte neemt het aandeel investeringen in vervoer licht af van 23,7% in 2005 naar 20% in 2006.

Uit het verloopoverzicht van de vaste activa blijkt dat er in de afgelopen jaren aanzienlijk meer is geïnvesteerd dan is afgeschreven. De afschrijvingen zullen in een aantal jaren voldoende zijn om hieruit de investeringen te kunnen financieren. De afschrijvingen zijn met € 14 miljoen gestegen.

4.4 Liquide middelen

In een kasstroomoverzicht wordt de herkomst en besteding van liquide middelen weergegeven. Het geeft een indicatie van het bedrag dat beschikbaar is voor nieuwe investeringen en/of aflossing van vreemd vermogen.

Zoals blijkt uit de volgende tabel, dalen de totale liquide middelen met € 65 miljoen tot € 475 miljoen. De liquiditeitsbehoefte voor investeringen € 391 miljoen is € 75 miljoen lager dan het bedrag dat is vrijgekomen uit operationele activiteiten (€ 316 miljoen). Er zijn voldoende liquide middelen aanwezig om de investeringen te kunnen financieren. De behoefte om nieuwe schulden aan te gaan is daarom laag. Er is een geringe toename van schulden van € 10 miljoen.

Kasstroomoverzicht Bedragen * € 1.000.000	Realisatie 2002	Realisatie 2003	Realisatie 2004	Realisatie 2005	Realisatie 2006
Liquide middelen begin boekjaar	472	401	522	556	540
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Resultaat boekjaar	0	41	33	33	-29
Afschrijvingen vaste activa	189	205	206	245	259
Mutatie voorzieningen	53	16	1	-54	-47
Mutatie reserves	10	0	35	32	67
Mutatie werkkapitaal	-44	77	85	28	66
Totaal	208	339	361	284	316
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investeringen	-277	-334	-396	-319	-439
Desinvesteringen	20	20	64	40	48
Totaal	-257	-314	-331	-279	-391
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Mutatie langlopende vorderingen	-1	4	0	-10	-23
Nieuwe langlopende schulden	21	140	57	54	92
Aflossingen langlopende schulden	-42	-49	-52	-65	-59
Totaal	-22	95	5	-21	10
Liquide middelen einde boekjaar	401	522	556	540	475

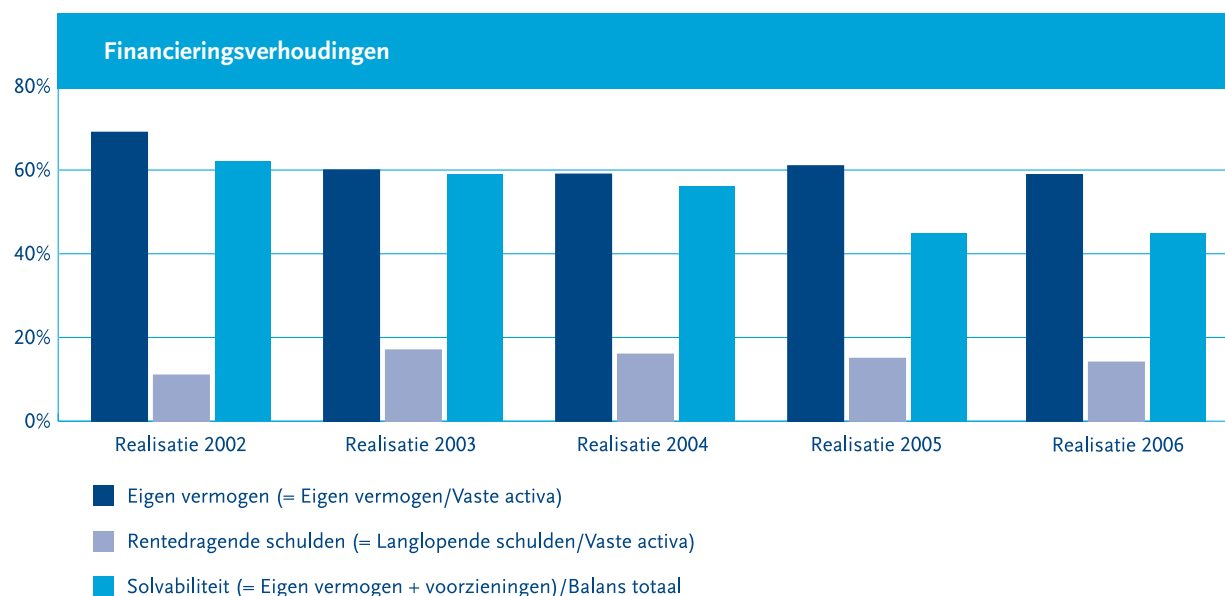
4.5 Eigen vermogen

Het eigen vermogen van de Nederlandse politie stijgt in 2005 met € 12 miljoen ten opzichte van het voorgaande jaar en heeft ten opzichte van 2002 een redelijk constant niveau. Ook in 2006 wordt een aanvullende bijdrage voor vermogensversterking uitgekeerd aan een aantal korpsen. De ontwikkeling van het eigen vermogen is terug te vinden in de volgende tabel. Het eigen vermogen moet gelijke tred houden met de investeringen. In de onderstaande paragraaf financieringsverhoudingen blijkt dat deze toename van € 12 miljoen leidt tot een geringe verbetering van de financiële verhoudingen.

4.6 Voorzieningen

De post voorzieningen is in 2006 afgenomen met € 47 miljoen. De personeelsvoorzieningen zijn gevormd voor de kosten van reorganisatie, wachtgeld, WAO, en de tijdelijke ouderenregeling. De voorziening voor de Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) had eind 2005 nog een omvang van € 211 miljoen. Aan deze voorziening is in 2006 € 64 miljoen onttrokken, zodat eind 2006 € 147 miljoen resteert. De laatste uitkering van de tijdelijke ouderenregeling wordt in 2010 gedaan. De betalingen die ten laste van de voorziening worden verricht beperken in de komende jaren de beschikbare liquiditeit.

Ontwikkelingen van het Eigen Vermogen Bedragen * € 1.000.000	Realisatie 2002	Realisatie 2003	Realisatie 2004	Realisatie 2005	Realisatie 2006
Stand op 1 januari	1.220	1.230	1.134	1.195	1.258
Mutaties					
Te bestemmen resultaat	20	41	33	30	-29
Invoering van HAP	-	- 148	-	-	-
Overige vermogensmutaties	- 10	10	28	30	41
Totaal mutaties	10	- 97	61	63	12
Stand op 31 december	1.230	1.134	1.195	1.258	1.270



4.7 Kortlopende schulden

De kortlopende schulden nemen in 2006 toe met € 99 miljoen van € 929 miljoen naar € 1.028 miljoen. Zij geven de financiële verplichtingen voor een periode korter dan één jaar aan. Het deel van de langlopende schuld dat in het verantwoordingsjaar afgelost moet worden, valt dus ook onder de kortlopende schuld. Daarnaast zijn onder de kortlopende schulden ook de verplichtingen voor vakantiegelden (voor zover opgebouwd in de periode mei-december) en verlofstuwmeren inbegrepen. Wat betreft de verlofstuwmeren is het de bedoeling deze schuld af te bouwen door medewerkers verlof te laten opnemen zodat uitbetaling niet nodig is. Tevens zijn eind 2006 de openstaande rijksbijdragen in de kortlopende schulden opgenomen voor een bedrag van € 186 miljoen.

4.8 Financieringsverhoudingen

Het Landelijk Kader Nederlandse Politie bepaalt dat ieder regionaal politiekorps moet voldoen aan de Regeling Indicatoren Vermogensbeheer Politiekorpsen. Hierin zijn normwaarden gesteld aan de solvabiliteitsratio en de personeelsratio van de korpsen.

De Solvabiliteitsratio is de verhouding van het eigen vermogen ten opzichte van het balanstotaal. Deze verhouding moet liggen tussen de ondergrens van

25 procent en de bovengrens van 60 procent.

De 25 korpsen komen in 2006 en 2005 uit op 51%.

In de grafiek op de vorige pagina zijn de financieringsverhoudingen per jaar opgenomen.

4.9 Staat van baten en lasten

In de volgende paragrafen wordt de ontwikkeling van de exploitatie over de periode 2002 tot en met 2006 zichtbaar gemaakt. In 2006 treden er rentebaten op voor € 9 miljoen. Dit voordeel wordt behaald door de invoering van het geïntegreerde middelenbeheer. Er wordt door het Ministerie van Financiën een rentepercentage over zowel debetstand als de creditstand van de rekening courant berekend. Doordat het Ministerie voor de korpsen gunstige tarieven en aflossingsvoorwaarden hanteert, worden alle leningen bij het Ministerie van Financiën afgesloten.

4.10 Resultaat

Uit de staat van baten en lasten blijkt dat in 2006 een tekort van € 29 miljoen is gerealiseerd, terwijl een tekort van € 36 miljoen was begroot. Er is sprake van een gering verschil qua totaal, maar in een beperkt aantal gevallen is er sprake van een relevant verschil tussen begroot resultaat en de realisatie.



4.11 Lasten

In de volgende tabel is de procentuele verhouding van de lasten per categorie ten opzichte van de baten opgenomen. Het percentage van de personeelslasten stijgt weer evenals de huisvestingslasten. Een aanzienlijke stijging is waar te nemen in de categorie 'Verbindingen en automatisering'. Voor deze lasten is een indicatief plafond van 13 procent van de rijksbijdragen vastgesteld (ICT-ratio).

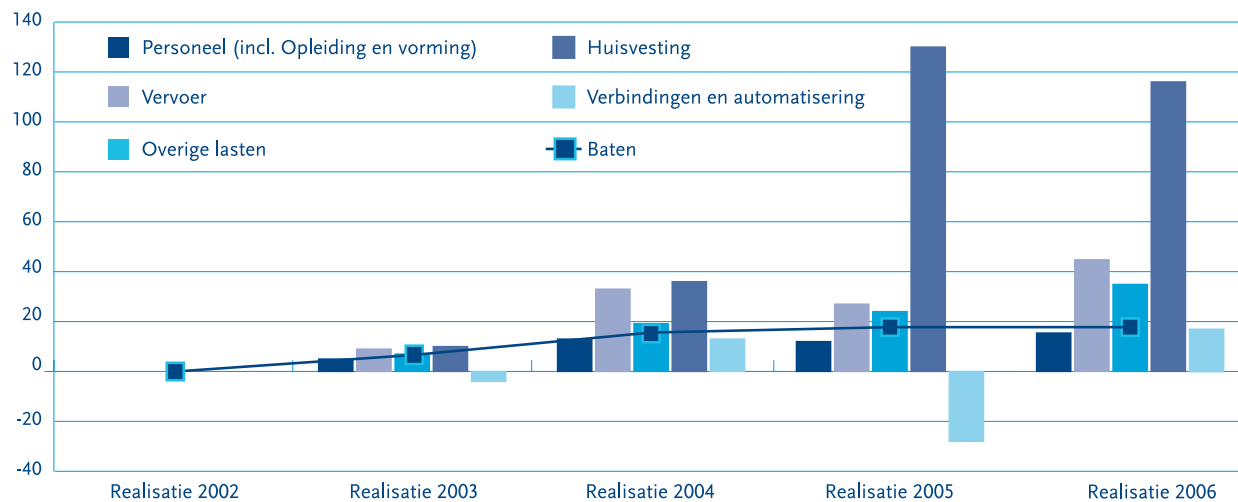
4.12 Ontwikkeling van baten en lasten

De afgelopen jaren zijn de baten en de lasten ten opzichte van het indexatiejaar 2002 wederom toegenomen. Vooral de categorie 'Verbindingen en automatisering' neemt in verhouding tot de baten sterk toe, maar heeft zich in 2006 enigszins gestabiliseerd.

Staat van baten en lasten Bedragen * € 1.000.000	Realisatie 2002	Realisatie 2003	Realisatie 2004	Begroting 2005	Realisatie 2005
Baten					
Rijksbijdragen	3.488	3.646	3.743	3.826	3.874
Overige baten, w.o. gemeenten	46	94	357	289	278
Totaal baten	3.534	3.740	4.100	4.115	4.152
Lasten					
Personeel (incl. Opleiding en vorming)	2.713	2.854	3.064	3.988	3.037
Rentelasten minus rentebaten	2	8	-4	13	0
Huisvesting	207	226	276	258	262
Vervoer	112	120	134	137	139
Verbindingen en automatisering	209	230	284	578	481
Overige lasten	276	265	313	205	200
Totaal lasten	3.519	3.703	4.067	4.179	4.119
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering					
Buitengewone baten	39	16	2	9	15
Buitengewone lasten	34	12	2	9	15
Exploitatieresultaat	20	41	33	-64	33

Lasten als percentage van rijksbijdragen en overige baten	Realisatie 2002	Realisatie 2003	Realisatie 2004	Realisatie 2005	Realisatie 2006
Personeel (inclusief opleiding en vorming)	76,2%	75,9%	74,3%	73,0%	73,9%
Rente (lasten minus baten)	1,2%	1,7%	1,2%	0,0%	-0,2%
Huisvesting	5,8%	6,0%	6,7%	6,3%	7,1%
Vervoer	3,2%	3,2%	3,3%	3,4%	3,6%
Verbindingen en automatisering	5,9%	6,1%	6,9%	11,6%	10,9%
Overige	7,7%	7,1%	7,6%	5,7%	5,4%
Totaal lasten	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,6%

Ontwikkelingen lasten ten op zichte van de baten



Organisatie van de politie

Vanaf 1 april 1994, op het moment dat de Politiewet 1993 in werking trad, bestaat de Nederlandse politie uit 25 regionale politiekorpsen en één landelijk politiekorps: het Korps landelijke politiediensten (KLPD). De regionale politiekorpsen werken in hun eigen regio. Het KLPD werkt landelijk en heeft enkele bijzondere taken, waaronder de recherche-expertise, veiligheid op de weg, het water en het spoor, persoonsbeveiliging en logistieke dienstverlening. Op veel terreinen werkt het KLPD samen met de regionale politiekorpsen en in specifieke situaties ondersteunt het de korpsen of coördineert het gezamenlijke activiteiten. Daarbij kan het gaan om de inzet van materieel, technologie of gespecialiseerde professionals.

Ieder regionaal politiekorps heeft een korpsbeheerder, een regionaal college, een hoofdofficier van Justitie en een korpschef. De korpsbeheerder is in de meeste gevallen de burgemeester van de grootste gemeente binnen de politieregio. De korpsbeheerder is tevens voorzitter van het regionale college. Het regionale college bestaat uit alle burgemeester van de gemeenten binnen de politieregio en de hoofdofficier van Justitie. De hoofdofficier van Justitie behoort tot het arrondissement waarbinnen het politiekorps is gelegen. De korpschef heeft de dagelijkse leiding over het politiekorps.

Bij het KLPD fungeert de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties als korpsbeheerder en behoort de hoofdofficier van Justitie tot het Landelijk Parket.

Politieregio's



- 1 Groningen
- 2 Fryslan
- 3 Drenthe
- 4 IJsselland
- 5 Twente
- 6 Noord- en Oost-Gelderland
- 7 Gelderland-Midden
- 8 Gelderland-Zuid
- 9 Utrecht
- 10 Noord-Holland-Noord
- 11 Zaanstreek-Waterland
- 12 Kennemerland
- 13 Amsterdam-Amstelland
- 14 Gooi en Vechtstreek
- 15 Haaglanden
- 16 Hollands Midden
- 17 Rotterdam-Rijnmond
- 18 Zuid-Holland-Zuid
- 19 Zeeland
- 20 Midden- en West-Brabant
- 21 Brabant-Noord
- 22 Brabant-Zuid-Oost
- 23 Limburg-Noord
- 24 Limburg-Zuid
- 25 Flevoland

Samenstelling

regionale

driehoeken

<i>(stand van zaken 1 mei 2007)</i>	Korpsbeheerder	Korpschef	Hoofdofficier van Justitie
1. Groningen	J. Wallage	O.R. Dros	mr. J. R. Eland
2. Friesland	G.D. Dales	M.A. Berndsen-Jansen	mr. A.H. Bronsvort
3. Drenthe	D. van As-Kleijwegt	F.C.P. Bakker	mr. M.A.A. van Capelle
4. IJsselland	H.J. Meijer	P.J. Aalbersberg	mr. A. Vast
5. Twente	P.E.J. den Oudsten	P. Deelman	mr. B. W.M. Hendriks
6. Noord- en Oost-Gelderland	G.J. de Graaf	mw. A.L.C. Roelofs	mr. L.M. van Zanten-Renders
7. Gelderland-Midden	P.C. Krikke	J. Kuiper	mr. A.O. van der Kerk
8. Gelderland-Zuid	Th. De Graaf	H. van Zwam	mr. R.L.H. van Tooren
9. Utrecht	A.H. Brouwer-Korf	C.J. Heijnsman	mr. M.C.W.M. van Nimwegen
10. Noord-Holland-Noord	P.M. Bruinooge	N. Plug (waarnemend KC)	mr. B.W. Streefland
11. Zaanstreek -Waterland	A.G.M. van de Vondervoort, wnd.	G.H.P.K. Huijser van Reenen	mr. J.H. Schüssel
12. Kennemerland	B.B. Schneiders	B.R. Visser	mr. B.W.J. Steensma
13. Amsterdam-Amsterdam	M.J. Cohen	B.J.A.M. Welten	mr. L.A.J.M. de Wit
14. Gooi en Vechtstreek	E.C. Bakker	W. van Vemde	mr. L. Goossens
15. Haaglanden	W.J. Deetman	H.P. Van Essen	mr. G.Th. Hofstee
16. Hollands-Midden	H.J.J. Lenferink	J.J.M. Stikvoort	mr. W. B. M. Tomesen
17. Rotterdam-Rijnmond	I.W. Opstelten	A.J. Meijboom	mr. H.C.D. Korvinus
18. Zuid-Holland-Zuid	R.J.G. Bandell	R.G.C. Bik	mr. G.P. van de Beek
19. Zeeland	J.M. Schouwenaar	F.P. Goudswaard	mr. D.F. Greive
20. Midden-West-Brabant	R.L. Vreeman	F.J. Heeres	mr. E.D. Harderwijk (plv)
21. Brabant-Noord	A.G.J.M. Rombouts	E.S.M. Akerboom	mr. G.W. v.d. Burg
22. Brabant-Zuid-Oost	A.B. Sakkers	L.Th.C. Kuijs	mw. Mr. J.C.J. Ekelmans
23. Limburg-Noord	H.M.F. Bruls	B. Rookhuijzen	mr. N.G. Zandee
24. Limburg-Zuid	G.B.M. Leers	W.J.M. Velings	mr. J.M. Penn- te Strake
25. Flevoland	M. Horselenberg	B. Wijbenga	mr. G. Veenstra, fgd.
26. KLPD	G. ter Horst	P. J. van Zunderd	mr. A.J.A.M. Nieuwenhuizen

Gebruikte afkortingen

112
DAAR RED JE LEVENS MEE

0900 8844
GEEN SPOED, WEL POLITIE
lokaal tarief

ABRIO	Aanpak bedrijfsvoering rechercheinformatiehuishouding en –opleidingen	Kmar	Koninklijke Marechaussee
AIVD	Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst	KOV	Kwaliteitsinstrument Opsporing en Vervolging
ANWB	Algemene Nederlandse Wielrijders Bond	LECD	Landelijk expertisecentrum diversiteit
AOE'en	Arrestatie –en Ondersteuningseenheden	LKNP	Landelijk kader Nederlandse Politie 2003-2006 (het 'Landelijk Kader')
ARK	Algemene Rekenkamer	LTP	Landelijk Telefoonnummer Politie
BRT	Bovenregionaal researchteam	LURIS	Landelijk Uniform Registratiesysteem
BVS	Budget verdeelsysteem	ME	Mobiele eenheid
BZK	Binnenlandse zaken en koninkrijksrelaties	NFI	Nederlands Forensisch Instituut
CBS	Centraal bureau voor de statistiek	NHN	Noord-Holland Noord
CGOP	Commissie Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken	NHTCC	National High Tech Crime Center
CIP	Concern informatiemanagement politie	NPI	Nederlands Politie Instituut
CJIB	Centraal Justitieel Incasso Bureau	NR	Nationale recherche
COMPAS	Communicatiesysteem Openbaar Ministerie, Parket Administratie Systeem	NVAO	Nederlands Vlaams Accreditatie Organisatie
DNRI	Dienst Nationale Recherche Informatie (van het Korps Landelijke Politiediensten)	OCW	Onderwijs Cultuur en Wetenschap
DSI	Dienst Speciale Interventies	OM	Openbaar ministerie
FI	Functionele inzetbaarheid	PD	Plaats Delict
FSO	Forensische Samenwerking in Opsporing	PiO	Politie in Ontwikkeling
fte	full time equivalent ('voltijds dienstverband')	PMB	Politiemonitor bevolking
HAP	Harmonisatie afschrijvingssystematiek politie	PO2002	Politieonderwijsstelsel (duaal)
HBO	Hoger Beroepsonderwijs	POLBIS	Politie beleids- informatiesysteem
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie	POLS	Permanent onderzoek leefsituatie
IFT	Interregionaal fraudeteam	RG0	Regionaal georganiseerd overleg
IGO	Informatiegestuurde opsporing	RWOV1	Referentiekader werkprocessen opsporing en vervolging
IRC's	Internationale Rechtshulp Centra	RTGP	Regeling Toetsing Gewelds-beheersing Politie
ISC	ICT-Servicecentrum politie	TK	Tweede kamer
ITO	Informatie en Communicatie Technologie Organisatie	TLPC	Tevredenheid laatste politiecontact
KBB	Korpsbeheerdersberaad	TOR	Tijdelijke ouderenregeling
Kerngegevens	Kerngegevens (over de) Nederlandse Politie	UIM	Unit interventie van het korps mariniers
KLPD	Korps landelijke Politiediensten	VMR	Veiligheidsmonitor Rijk
		VTS PN	Voorziening tot samenwerking Politie Nederland

Ministerie van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties

Postbus 20011

2500 EA Den Haag

info@minbzk.nl

www.minbzk.nl

Redactie

Directie Politie

Afdeling Informatie, Kennisontwikkeling
en Onderzoek

Productiebegeleiding

Directie Communicatie en Informatie/
Grafische en Multimediale Diensten

Eindredactie

Monica Betist tekst en idee, Voorburg

Vormgeving

Grafisch Buro Van Erkelens, Den Haag

Foto's

Fons Sluiter Fotografie

Harro L. Meijnen, Hoofddorp

Pieter Claessen

Druk

Broese & Peereboom, Breda



