Ministerie van Veiligheid en Justitie

Directoraat-Generaal
Politie

Datum
17 juni 2016

bijlage

Toezeggingen, moties en overig

Bijlage nummer	5
Horend bij	Voortgangsbrief politie

In deze bijlage informeer ik u over de stand van zaken met betrekking tot de door mij gedane toezeggingen, aangenomen moties en overige mededelingen. De informatie is geclusterd naar de volgende vier thema's:

1 Taakuitvoering
2 Diversiteit en etnisch profileren
3 Personeel en organisatie
4 Middelen

1. Taakuitvoering

Allereerst wil ik in deze bijlage gebruik maken van de gelegenheid om uw Kamer te informeren over een uiteenlopend aantal onderwerpen met betrekking tot de taakuitvoering van de politie. Met betrekking tot dit thema komen achtereenvolgens de volgende onderwerpen aan bod: capaciteit vluchtelingeninstroom, wijkagenten, eliminatiedatabank, wet verbetering aanpak rijden onder invloed van drugs, huisbezoeken, innovatie, sensing en de door u gevraagde stand van zaken op enkele onderzoeken van de Inspectie Veiligheid en Justitie.

Capaciteit asielinstroom

Tijdens het AO politie van 17 februari 2016 heb ik toegezegd om verder in te gaan op capaciteitsinzet in den brede bij het asielvraagstuk. Door de relatief beperkte instroom zoals die zich vanaf februari 2016 heeft voorgedaan is de inzet substantieel lager dan in het najaar. Zo is het op dit moment niet nodig om alle zeven locaties van de politie waar de identificatie en registratie van asielzoekers kan plaatsvinden operationeel te houden. Thans zijn alleen de locaties Ter Apel en Budel benodigd. Ook de inzet in het openbare-ordedomein gerelateerd aan de asielproblematiek is de afgelopen maanden sterk verminderd. Daar waar medewerkers van DJI, politievrijwilligers of BOA's kunnen worden ingezet om de politie te ontlasten, gebeurt dit reeds, meestentijds in het kader van openbare orde, begeleiding, evenementen en toezicht.

Dienst bewaken en beveiligen (DBB)

In april 2016 hebben media bericht over de onrust bij medewerkers van de dienst bewaken en beveiligen van de Landelijke Eenheid. In dit bericht werd aangegeven dat er onvrede bestaat bij medewerkers en dat de werkdruk en het ziekteverzuim te hoog zouden zijn. Tijdens het mondelinge vragenuur van 26 april 2016 heb ik

toegezegd u nader te informeren over de gesprekken die gaande zijn met de eenheidsleiding.

De eenheidsleiding van de Landelijke Eenheid en Dienstleiding DBB was al voor de berichtgeving gestart met gesprekken naar aanleiding van signalen van medewerkers. De gesprekken met medewerkers, vakbond en ondernemingsraad zijn nog gaande en hebben tot doel de signalen te concretiseren. Op basis van deze gesprekken wordt voor de zomer een plan van aanpak opgesteld.

Voor het verminderen van de werkdruk is het van belang dat vacatures worden vervuld, daartoe is twee jaar geleden besloten tot intensivering van de werving en verdubbeling van opleidingscapaciteit van 16 naar 32 plaatsen per jaar. Door uitval tijdens de opleiding en door uitstroom van medewerkers uit de dienst blijft de feitelijke bezetting onder druk staan.

De dienst ervaart door de aard van het werk substantiële fluctuaties in de gevraagde inzet, waarbij sprake is van piek- en dalbelasting. Ook bij een volledig gevulde formatie zal hiervoor een oplossing moeten worden gevonden. De eenheid werkt daarom aan het vergroten van de groep van tijdelijk inzetbare medewerkers uit andere werkgebieden met de neventaak persoonsbeveiliging. Door het vergroten van deze groep ontstaat buffercapaciteit die bij piekbelasting kan worden bijgeschakeld en de capaciteit van de dienst tijdelijk kan aanvullen. Daarmee kunnen de grootste pieken worden opgevangen; de onvoorspelbaarheid van het werk zal echter altijd extra belasting voor de medewerkers met zich meebrengen. Het ziekteverzuim bij deze dienst is lager dan gemiddeld bij de politie. Conform het verzuimprotocol vindt bij iedere ziekmelding contact plaats tussen de medewerker en de direct leidinggevende. Indien nodig wordt in overleg aangepast werk gezocht tot de medewerker voldoende hersteld is.

Eliminatiedatabank
Tijdens het VAO Bezuinigingen NFI op 2 september 2015 heb ik toegezegd om in te gaan op de voortgang van de DNA-eliminatiedatabank. Op 1 januari 2016 waren 949 medewerkers in dit bestand opgenomen. Circa 300 FO medewerkers hebben hun DNA nog niet afgestaan. Dit heeft tot de conclusie geleid dat het bestaande reglement voor de DNA-eliminatiedatabank niet de gewenste deelname als resultaat heeft. De politie werkt daarom aan een aanpassing van het bestaande reglement die moet voorzien in een eenvoudiger systeem van uitsluiting van sporen uit het opsporingsonderzoek die als gevolg van contaminatie zijn ontstaan. Met deze nieuwe regeling wordt tegemoet gekomen aan de bezwaren van de werknemersvertegenwoordigingen dat de privacy onvoldoende wordt gewaarborgd. De regeling wordt binnenkort ter instemming aan de medezeggenschap voorgelegd en kan vervolgens worden vastgesteld door de korpsleiding.

Wet verbetering aanpak rijden onder invloed van drugs
In deze bijlage maak ik van de gelegenheid gebruik om uw Kamer te informeren over de Wet verbetering aanpak rijden onder invloed van drugs. Deze wet is op 15 oktober 2014 in het Staatsblad gepubliceerd. Met deze wet krijgen opsporingsambtenaren de bevoegdheid om speeksel af te nemen voor een zogenoemde speekseltest. Deze speekseltest wordt gebruikt als voorselectiemiddel voor het vaststellen van drugsgebruik in het verkeer. In mijn brief van 18 februari 2016 (TK, 2015–2016, 29 398, nr. 495) heb ik aan uw Kamer gemeld dat de streefdatum van inwerkingtreding van de wet 1 januari 2017 is. Dit tijdpad is gekozen om de politie in staat te stellen om de

aanbestedingsprocedure voor de speekseltester zorgvuldig te doorlopen. Inmiddels is gebleken dat de speekseltesters medio 2017 door de politie in gebruik kunnen worden genomen, hetgeen betekent dat de inwerkingtreding van de wet tot dat moment moet worden opgeschoven. Omdat er met de speekseltester een nieuw voorselectiemiddel wordt ingevoerd, zullen de resultaten daarvan door de politie en het NFI worden gemonitord.

Aangifte door illegalen
Tijdens het plenaire debat over de wet ter implementatie van Richtlijn 2012/29/EU tot vaststelling van minimumnormen voor de rechten, de ondersteuning en de bescherming van slachtoffers van strafbare feiten heb ik toegezegd u te informeren over een pilot veilige aangifte door illegalen. In Amsterdam, Utrecht en Eindhoven is een pilot uitgevoerd met methoden om illegalen veilig aangifte te kunnen laten doen. Deze pilot is positief gewaardeerd en inmiddels heeft landelijke uitrol plaatsgevonden. Vanaf mei 2016 wordt bijgehouden welke activiteiten in de eenheden plaatsvinden. Bij activiteiten kan gedacht worden aan het afgeven van een visitekaartje aan illegalen waarop staat dat zij het politiebureau vrij kunnen verlaten als zij aangifte doen, kennisoverdracht aan collega's die aangiften opnemen en informatiebijeenkomsten voor lokale partners.

Huisbezoeken
Tijdens het VAO Politie heeft lid Tellegen een motie ingediend over het signaal dat wordt afgegeven met huisbezoeken door de politie. Graag meld ik dat ik de motie onder de aandacht heb gebracht van de regioburgemeesters tijdens het LOVP van 25 april jongstleden. De regioburgemeesters hebben er kennis van genomen.

Innovatie bij de politie
Conform mijn toezegging gedaan in het AO van 14 oktober 2015 informeer ik u over het innovatiebeleid van de politie. U bent hier al eerder over geïnformeerd in mijn brief van 17 juni 2015, waar ik in ga op de motie van lid Berndsen-Jansen c.s., gedaan tijdens het Wetgevingsoverleg van 17 november 2014. Innovatie draagt bij aan een effectievere, efficiëntere en kwalitatief hoogwaardigere taakuitvoering door de politie. Op dit moment ontwikkelt de politie een Meerjarenstrategie innovatie (2016-2020). De strategie zal concrete doelstellingen bevatten om het innovatieve karakter van de politie te bevorderen. De politie werkt regelmatig samen met externe partijen op het gebied van innovatie. Zo is er door de politie met het Ministerie van Defensie een structureel samenwerkingsverband aangegaan. Verder wordt actief de samenwerking gezocht met het bedrijfsleven en kennisinstellingen zoals TNO en de The Hague Security Delta. Dit jaar zal de politie, in samenwerking met mijn ministerie en het ministerie van Defensie, de Veiligheid Innovatie Competitie (VIC) organiseren. Daarin wordt het midden- en kleinbedrijf uitgedaagd met innovatieve oplossingen te komen.

Er lopen nu twintig innovatieve projecten binnen de politie. Deze projecten zijn deels gefinancierd vanuit het eigen politiebudget en deels gefinancierd vanuit het centrale Innovatiebudget van VenJ. Voorts participeert de politie in meerdere Europese trajecten. Deze trajecten zijn gericht op zowel technologische innovatie, zoals sensing, als sociale innovaties, zoals het vernieuwend werken. Over het vernieuwend werken wordt u in een separate brief geïnformeerd die ik uw Kamer in juni zal doen toekomen. Op sensing wordt hieronder verder ingegaan.

Sensing
In mijn brief van 24 november 2015 heb ik mijn beleidsvisie op het waarnemen met technische hulpmiddelen door de politie (sensing) uiteengezet. Dankzij het gebruik van technische hulpmiddelen kan de politie effectiever en efficiënter waarnemen. Sensoren van de politie en van andere publieke en private partners dragen – uiteraard binnen de grenzen van wettelijke kaders en privacy – bij aan informatiegestuurd politiewerk. De politie richt zich rondom nieuwe sensingtechnologieën op co-creatie met externe kennisinstellingen en publieke en private partijen. Een dergelijke netwerkgerichte en op coalitievorming gerichte aanpak is kenmerkend voor het innovatiebeleid van de politie. In bovengenoemde brief is aangekondigd dat over door mij voorgestane vorm van wetenschappelijke validatie (juridisch en ethische beoordeling) van experimenten met sensoren in proeftuinen ('operational fieldlabs') nader gerapporteerd zal worden.

De ambitie met betrekking tot sensing van de politie voor de komende jaren ligt op het gebied van Automatic Number Plate Recognition (ANPR), bodycams en (een verkenning rondom) slimme toepassingen van cameratoezicht. Wat betreft ANPR wordt gewerkt aan landelijke beschikbaarheid. Naar verwachting zullen halverwege dit jaar alle politie-eenheden in Nederland over een landelijke ANPR-omgeving beschikken. Wat betreft bodycams worden in september 2016 de resultaten van een onderzoek van Politie en Wetenschap naar gebruik en meerwaarde van bodycams voor het politiewerk verwacht. Intussen zullen ook experimenten met bodycams plaatsvinden in verschillende eenheden, zodat kan worden beoordeeld of, en wanneer en voor welke gevallen bodycams aan de uitrusting van de politie kunnen worden toegevoegd. Op voorhand – maar het genoemde onderzoek en de experimenten zullen dit verder uitwijzen – zie ik veel in de bodycam voor de politie. De bodycam kan bijvoorbeeld bijdragen aan het vergroten van de veiligheid van politiemedewerkers, kan een preventieve werking hebben en vergroot het inzicht in de context van een bepaald politieoptreden, de wijze van bejegening, het verloop van incidenten – zoals bij supportersrellen of discriminatiefeiten – en de eventuele kans op escalatie.

De in mijn brief aangekondigde verkenning naar methoden ten aanzien van 'slim waarnemen' bij cameratoezicht is in voorbereiding. Op basis van deze verkenning, die het karakter heeft van een quick scan, wordt bepaald of en wanneer welke toepassing(en) verder onderzocht worden voor gebruik binnen het politiedomein. Dit zal dan waarschijnlijk plaatsvinden in de vorm van operational fieldlabs. Zodra een field lab operationeel wordt, is daarbij tevens aandacht voor een juridisch/ethische beoordeling. Afhankelijk van de aard van de soort sensortechniek, het voorgenomen gebruik en overige factoren wordt gericht gekomen tot een validatie met passende betrokkenheid van de wetenschap. De vormgeving van deze validatie, de soort vragen die dan in beeld komen en de benodigde disciplines worden momenteel verder onderzocht.

Stand van zaken specifiek gevraagde onderzoeken Inspectie Veiligheid en Justitie
Ik heb toegezegd uw Kamer te informeren over een twee tal aantal onderzoeken waar de Inspectie Veiligheid en Justitie momenteel mee bezig is of in de planning heeft staan. De Inspectie is in de afrondende fase van een onderzoek naar de betrouwbaarheid van de cijfers die gebruikt worden in de verantwoording in het kader van de aanpak van HIC-misdrijven (overvallen, straatroven en woninginbraken). In dit onderzoek is ook aandacht besteed aan het wegschrijven van aangiften. Het tweede onderzoek is het onderzoek naar de maatregelen met betrekking tot de betrouwbaarheid van politiecijfers, deze is door de Inspectie gepland voor 2017.

2. Diversiteit en etnisch profileren

Hierbij reageer ik op de aangenomen motie van de leden Recourt en Berndsen-Jansen tijdens het plenaire debat over de reorganisatie bij de nationale politie van 10 september 2015.[1] En mede naar aanleiding van de motie van de leden Marcouch en Koşer Kaya in het VAO Discriminatie van 9 juni jl.[2] ga ik in op de maatregelen die de politie thans neemt om etnisch profileren door politiemedewerkers te bestrijden. Een inhoudelijke reactie op het tweede element van laatstgenoemde motie - betrekking hebbende op het gebruik van een stopformulier door de politie bij staandehoudingen - volgt uiterlijk 1 oktober a.s.

Van de politie wordt verwacht dat zij door proactief optreden probeert om criminaliteit vroegtijdig te voorkomen en te ontmoedigen. Daarbij moeten we voortdurend scherp blijven en vasthouden aan een zorgvuldige werkwijze. Bij de politie is ruimte voor professioneel selecteren, echter niet voor etnisch profileren. Dat wordt door mij en de politie ten principale afgewezen. Het voorkomen van etnisch profileren is van cruciaal belang voor de legitimiteit van het optreden van de politie en het maatschappelijk vertrouwen in de politie.

In de brief van mijn ambtsvoorganger van 8 juli 2014[3] zijn al maatregelen aangekondigd om etnisch profileren te voorkomen. Er wordt ingezet op diversiteit in het personeelsbestand, onderwijs en training, verbinding en verbeteringen ten aanzien van de klachtenprocedure. Onderstaand ga ik in op de belangrijkste acties die nu plaatsvinden op deze vier pijlers.

Diversiteit
In juni 2015 heeft de politie het Charter Diversiteit in Bedrijf (het diversiteitscharter voor Nederland) ondertekend en zich verbonden aan extra inspanningen om diversiteit binnen de eigen organisatie te bevorderen en kennis te delen met deelnemende bedrijven en organisaties.

In september 2015 is het door de korpsleiding vastgestelde driejarig programma 'De Kracht van het Verschil' van start gegaan. Dit programma werkt aan de ambitie: een politie van en voor een ieder. In dit kader is in de periode 2016-2018 een set aan inspanningen, activiteiten en projecten gepland, met als doel: betere verbinding met de samenleving; een meer inclusieve werkcultuur; een beter werkproces in de aanpak van discriminatie in de samenleving en meer divers samengestelde teams.

Om ervoor te zorgen dat de focus bij eenheden en ondersteunende diensten gericht blijft op meer diverse instroom, zijn binnen de politie streefwaarden afgesproken die een intern sturingsmiddel zijn om met name de culturele diversiteit in de instroom te stimuleren. De politie streeft de komende jaren tot eind 2018 naar een instroom van 25% werknemers met een dubbele culturele achtergrond. Instrumenten in dat kader zijn onder meer wervingscampagnes en de inzet van recruiters in de eenheden die specifiek gericht zijn op groepen die ondervertegenwoordigd zijn, en een opschakeltraject voor talent met een dubbele culturele achtergrond.

[1] Kamerstukken II, 2015/16, 29 628, nr. 575.
[2] Kamerstukken II, 2015/16, 30 950, nr. 97.
[3] Kamerstukken II, 2013/14, 29 628, nr. 463.

Hoewel de doorlooptijd van het wervings- en selectieproces enige tijd in beslag neemt, zijn de effecten van deze inspanningen nu al zichtbaar. Er is geen wettelijke grondslag voor de registratie van de etniciteit van medewerkers. Wel kan de politie bij de instroom in het initiële politieonderwijs op basis van de vrijwillige rapportage van iemands allochtone achtergrond in het sollicitatieproces concluderen dat het percentage allochtonen dat instroomt bij de politie toeneemt. Het instroompercentage van niet-westerse allochtonen is in 2016 verdubbeld ten opzichte van 2013. In 2013 ging het om 10,2% allochtonen (waarvan 6,4% niet-westers allochtoon); in 2014 11,0% (waarvan 6,7% niet-westers allochtoon); in 2015 12,1% (waarvan 7% niet-westers allochtoon) en in 2016 tot nu toe: 17% (waarvan 13% niet-westers allochtoon).[4]

Onderwijs en training
Het politieonderwijs is een belangrijk instrument voor de kwaliteit van de politieorganisatie en het politiepersoneel. De aandacht voor diversiteit en discriminatie in het basispolitieonderwijs is versterkt. Er is een plan van aanpak opgesteld gericht op de volgende speerpunten:

- het verbeteren van het curriculum met betrekking tot variëteit;
- een professionaliseringsslag van de docenten;
- een meer gevarieerd personeelsbestand bij de Politieacademie;
- het oprichten van een netwerk Divers Vakmanschap.

Variëteit is geborgd in de kernopgaven van het onderwijscurriculum. Praktijkcollega's met verschillende kennis en expertise zijn binnengehaald om docenten te ondersteunen op het gebied van variëteit. Ook een meer gevarieerd acteursbestand wordt gerealiseerd. Er zijn verschillende bewustwordingsprogramma's voor docenten, leidinggevenden en aspiranten/studenten.

In de eenheden worden bovendien verschillende trainingen en workshops gegeven om politiemedewerkers in deze context bewust te maken van hun houding en gedrag. Voorbeelden hiervan zijn: Brown eyes - blue eyes, De samenleving (b)en jij, Second Wave en Storytelling. Er zijn eveneens trainingen om te leren meer te focussen op afwijkend gedrag, zoals de Spottersopleiding en de training Select Detect and React. Daarnaast zijn in elke eenheid sessies gehouden over hoe polarisatie in de samenleving werkt en hoe de politie daarin vanuit vakmanschap op kan acteren om de neutraliteit te behouden en verdere polarisatie tegen te gaan.

Verstevigen relatie politie en bewoners, verbinding
Het is van groot belang dat de politie verbinding heeft en houdt met de lokale samenleving. De wijkgerichte benadering is een grote verworvenheid van de Nederlandse politie.

Om de verbinding met de samenleving te versterken wordt vanuit het programma De Kracht van het Verschil een aantal activiteiten verricht, bijvoorbeeld:

- de netwerkmethode 'Bondgenoten' wordt in de eenheid Midden-Nederland al succesvol ingezet in alle basisteams en krijgt navolging in andere eenheden. Met deze methodiek wordt vanuit verschillende

[4] Percentages culturele diversiteit (westers- en niet-westers allochtoon) in relatie tot het totaal aangestelde kandidaten in een initiële politieopleiding Niveau 2, niveau 4, HTV-P (niveau 4), niveau 5 en Recherchekundigen.

niveaus van de politieorganisatie op een gelijkwaardige manier contact met de samenleving opgebouwd en onderhouden;
- de netwerken Divers Vakmanschap in elke eenheid worden verder geprofessionaliseerd, zodat elke eenheid beschikt over collega's met kennis en expertise van verschillende leefstijlen en culturen die dit kunnen verspreiden onder collega's waardoor ook de kwaliteit van bepaalde rechercheonderzoeken verder verbeteren;
- de teamchefs worden geëquipeerd om te kunnen sturen op een juiste bejegening, zodat het vakmanschap van politiemensen verder wordt versterkt.

Diverse verbindingsactiviteiten van de politie en van niet-gouvernementele organisaties zijn – op mijn verzoek - door het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) onderzocht. Daarvan is op 7 juni jl. het rapport gepubliceerd[5]. Op basis daarvan wordt nog een praktisch handvat ontwikkeld voor het opzetten en verder verbeteren van aanpakken gericht op verbinding en wederzijds begrip tussen politie en jongeren.

Klachtbehandeling
Door aanpassing van de klachtenregeling is de onafhankelijkheid van de klachtencommissie gewaarborgd en de publieksinformatie is recentelijk geactualiseerd. De bestaande app van de politie zal op dit punt - mede naar aanleiding van de door de regering overgenomen motie daartoe van het lid Marcouch tijdens het VAO Discriminatie van 9 juni jl.[6] - informatiever en toegankelijker worden gemaakt.

Met het verschenen onderzoek van de Inspectie van Veiligheid en Justitie naar de ervaring van burgers bij het indienen van een klacht over politieoptreden, wordt gewerkt aan verdere verbeteringsmogelijkheden[7]. De klachtbehandeling zal ook onderdeel uitmaken van de evaluatie van de Politiewet 2012.

Ten slotte
Vanuit Nederland is recentelijk met succes ingezet op een toekomstige uitwisseling van good practices in EU-verband. Met de betrokkenheid van wetenschappers, belangenorganisaties, maatschappelijke instellingen, en de vele contacten in de wijk is voorzien in een goede voeding voor de aanpak van de thema's discriminatie en diversiteit in de komende jaren. Via het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie[8] zal ik jaarlijks rapporteren over de voortgang op deze thema's.

3. Personeel en organisatie

Personeel en organisatie is een thema waar uw Kamer de afgelopen periode veelvuldig aandacht voor heeft gevraagd. Met betrekking tot dit thema komen achtereenvolgens de volgende onderwerpen aan bod: diversiteitsbeleid, ziekteverzuim en achterstanden onderscheidingen.

Ziekteverzuim
Tijdens het AO van 19 april 2016 heb ik toegezegd in te gaan op ziekteverzuim bij de politie. Zoals ik daarover met uw Kamer heb gewisseld is een trendbreuk in het

[5] http://www.kis.nl/publicatie/zonder-vooroordelen
[6] Kamerstukken II, 2015/16, 30 950, nr. 98.
[7] Kamerstukken II, 2015/2016, 29628 nr. 611.
[8] Kamerstukken II, 2015/2016, 30 950, nr. 84.

ziekteverzuim noodzakelijk. In mijn brief over ziekteverzuim bij de politie van 30 maart jongstleden heb ik gemeld dat in het kader van Veilig en Gezond Werken (VGW) binnen de politie is gestart met nader onderzoek in de teams met een significant hoger ziekteverzuim dan gemiddeld. Snelle en op de situatie toegesneden maatregelen zijn geboden. Momenteel wordt als pilot geanalyseerd wat de oorzaken van het ziekteverzuim zijn in een basisteam, een operationeel centrum (meldkamer) en een facilitair team van het Politiedienstencentrum (PDC). Een belangrijk onderdeel hiervan is het houden van interviews met leidinggevenden en medewerkers over onder andere de kennis over en ervaring met verzuimbegeleiding, de gevolgen voor het team van de reorganisatie, roosterdruk, aantal vacatures en mogelijke ontheffingen (bijvoorbeeld van nachtdienst) en het eigen beeld van verzuim in het team. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van cijfers over het ziekteverzuim (onder andere gemiddeld ziekteverzuim en verzuimduur) en het team zelf (onder andere leeftijdsopbouw en man-vrouwverhouding). De deze analyse worden rond de zomer afgerond. Op basis van de bevindingen en ervaringen uit deze pilot zullen de VGW-teams in de eenheden vergelijkbare analyses maken bij andere teams met een hoger verzuim dan gemiddeld. Na afronding van elke analyse worden in het najaar van 2016 op dat team passende acties in gang gezet voor, met en door het team. De leidinggevende heeft daarbij een belangrijke rol als verantwoordelijke voor de verzuimbegeleiding en regisseur van het re-integratieproces. Daarnaast worden generieke maatregelen uitgevoerd, zoals het op orde brengen van de verzuimdossiers, de implementatie van het landelijke re-integratiebeleid en de training en coaching *on the job* van leidinggevenden op het gebied van de aanpak van ziekteverzuim.

Achterstanden onderscheidingen
Tijdens het AO Politie van 17 februari 2016 heb ik toegezegd in te gaan op de stand van zaken met betrekking tot de achterstand in uitreiking van onderscheidingen. Zoals eerder gemeld is er sprake van een beperkte achterstand in de uitreiking van jubilea-onderscheidingen bij politieambtenaren. Deze achterstand is in de tussentijd al grotendeels door de politie ingelopen en zal op korte termijn volledig zijn ingelopen. Er is geen sprake van een achterstand in de uitreiking van jubilea-onderscheidingen bij vrijwilligers.

4. Middelen

Met betrekking tot het thema middelen wil ik van de gelegenheid gebruikmaken om in te gaan op een tweetal onderwerpen, te weten: politievoertuigen en politie-uniformen.

Voertuigen
De burgemeesters van Losser, Dinkelland, Tubbergen en Oldenzaal hebben hun zorgen over de capaciteit van de politiezorg, waaronder voldoende beschikbaarheid van politieauto's, in hun gemeenten middels een brief kenbaar gemaakt bij hun regioburgemeester. Dat signaal heeft geleid tot een constructief gesprek tussen bovengenoemde burgemeesters, een vertegenwoordiger van de eenheidsleiding Oost-Nederland, de districtschef Twente en de teamchef van het basisteam Noordoost-Twente. De burgemeesters hebben vertrouwen uitgesproken in de daar besproken aanpak. Ik heb er dan ook alle vertrouwen in dat door samenwerking tussen de genoemde gemeenten en de politie-eenheid tot een passende oplossing voor de capaciteit van het basisteam Noordoost-Twente kan worden gekomen.

Om de beschikbaarheid van voldoende politieauto's te waarborgen is van belang dat binnenkort gestart wordt met een landelijk proces ten behoeve van de herverdeling van voertuigen tussen en binnen de politie-eenheden. De korpschef heeft daartoe een plan opgesteld. Dit plan wordt momenteel in de eenheden met het gezag besproken en het voorstel tot herverdeling zal daarna worden besproken in het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie (LOVP).

Uitgangspunt bij de herverdeling is dat vergelijkbare basisteams moeten beschikken over vergelijkbare middelen, om hun werk goed te kunnen doen. Op de voor de politietaak benodigde voertuigen zal niet worden bespaard. Belangrijke voorwaarde voor herverdeling is verder dat herverdeling geen gevolgen mag hebben voor het operationele proces zoals reactietijden. Betere verdeling van voertuigen tussen de eenheden zorgt ervoor dat elk basisteam, dus ook het basisteam Noordoost-Twente, over voldoende politieauto's kan beschikken. Daarnaast biedt het proces van herverdeling de eenheden ook de gelegenheid de samenstelling van het voertuigenpark beter af te stemmen op de lokale vervoersbehoefte (lokaal maatwerk).

Om te komen tot een betere verdeling van de voertuigen is een verdeelsleutel opgesteld. In de tweede helft van 2016 wordt door middel van een impactanalyse per eenheid onderzocht wat de voertuigbehoefte is en in hoeverre die binnen de normen van de verdeelsleutel gerealiseerd kan worden. Daarnaast doet iedere politie-eenheid een voorstel voor de samenstelling van het voertuigenpark gelet op het uit te voeren politiewerk. Knelpunten die hieruit voortkomen kunnen gebruikt worden voor een bijstelling van het voorstel tot herverdeling. Het definitieve, eventueel bijgestelde, voorstel voor herverdeling van voertuigen zal eind 2016 worden afgestemd met het gezag en daarna worden vastgesteld. Daadwerkelijke herverdeling van voertuigen zal vanaf begin 2017 plaatsvinden. De herverdeling van de voertuigen zal gerealiseerd worden door het geleidelijk in- en uitfaseren van voertuigen op natuurlijke vervangingsmomenten.

Vermiste uniformen stomerij
Tijdens het AO Politie van 17 februari 2016 heb ik toegezegd om in te gaan op het signaal over de vermissing van politie-uniformen in stomerijen. Politie heeft een overeenkomst met een vaste stomerij waar medewerkers hun uniformen kunnen laten stomen. De medewerkers leveren hun te wassen/stomen kleding in op een politielocatie, alwaar de leverancier de kleding periodiek ophaalt en aflevert. De politie hanteert een gedetailleerde in- en uitgangscontrole. In de afgelopen vier jaar zijn er minder dan tien kledingstukken niet terug geleverd door de stomerij, omdat ze te beschadigd waren om uitgeleverd te worden. De kledingstukken zijn door de stomerij vergoed en vernietigd. Bij de politie zijn verder geen gevallen bekend van vermiste uniformen door toedoen van de stomerij.